



Organización
Internacional
del Trabajo

► Guía práctica sobre el desarrollo de políticas migratorias laborales



- ▶ **Guía práctica sobre el desarrollo de políticas migratorias laborales**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera publicación 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del Protocolo 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse extractos breves de ellos sin autorización previa, siempre que se indique la fuente. Los derechos de reproducción o traducción deben dirigirse a Publicaciones de la OIT (Derechos y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico: rights@ilo.org. La Oficina Internacional del Trabajo da la bienvenida a este tipo de solicitudes.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados en una organización de derechos de reproducción pueden realizar copias de acuerdo con las licencias que se les hayan otorgado para este fin. Visite www.ifrro.org para encontrar la organización de derechos de reproducción en su país.

Guía práctica sobre el desarrollo de políticas migratorias laborales

ISBN: 978-92-2-036588-5 (web PDF)

Publicación también disponible en inglés y en francés:

Practical guide on developing labour migration policies; ISBN 978-92-2-035423-0 (web PDF).

Guide pratique pour la conception de politiques de migration de main-d'œuvre;

ISBN 978-92-2-036587-8 (web PDF)

Las designaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que se ajustan a la práctica de las Naciones Unidas, y la presentación del material en ellas no implican la expresión de opinión alguna por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ningún país, zona o territorio o de sus autoridades, o sobre la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en artículos firmados, estudios y otras contribuciones recae únicamente en sus autores, y la publicación no constituye un respaldo por parte de la Oficina Internacional del Trabajo de las opiniones expresadas en ellos.

La referencia a nombres de firmas y productos y procesos comerciales no implica su respaldo por parte de la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, productos o procesos comerciales en particular no es señal de desaprobación. Se puede encontrar información sobre publicaciones y productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

Tabla de contenidos

Listas de recuadros, estudios de caso, figuras y tablas	V
Abreviaturas y acrónimos	1
Reconocimientos	2
Objetivos	3
Público	3
Estructura y organización de la guía	3
Sección 1: Justificación, definición y enfoque de la OIT para desarrollar una política de migración laboral ...	4
El enfoque de la OIT para el desarrollo de políticas de migración	9
Normas, herramientas y orientaciones internacionales del trabajo sobre migración con fines de empleo	9
Estándares internacionales de derechos humanos y acuerdos globales relevantes	12
Diálogo social para el desarrollo y la implementación de políticas de migración laboral	13
Desarrollo de políticas de migración laboral en el contexto	16
¿Qué cuestiones deben tenerse en cuenta en una política de migración laboral?	18
Sección 2: Panorama general del proceso de desarrollo de la política de migración laboral	20
Paso 1: Se toma la decisión de desarrollar una política de migración laboral	22
Paso 2: Llevar a cabo un análisis de la situación con perspectiva de género, desarrollar una base de información y revisar la capacidad de implementación (recursos humanos y estrategias de financiamiento)	24
2.1. Fuentes de datos sobre migración laboral	24
2.2. Análisis situacional	28
2.3. Revisión de la capacidad de implementación	32
2.4. Finalización del paso 2: lista de verificación para el desarrollo de políticas	32
Paso 3: Enfoque participativo para desarrollar prioridades clave, principios rectores, visión general y misión	34
3.1. Desarrollar prioridades clave, principios rectores, visión general y misión	34
3.2. Garantizar un enfoque participativo mediante la consulta y el diálogo social	36
3.2.1. ¿A quién consultar?	36
3.2.2. Cuándo y cómo consultar y participar en el diálogo social	37
3.3. Finalización del paso 3: Lista de verificación para el desarrollo de políticas	39
Paso 4: Desarrollar una política, un plan de acción y un marco de seguimiento y evaluación en consonancia con las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos y las prioridades de las políticas nacionales.	40
4.1. La estructura de la política de migración laboral	40
4.1.1. Modelo de política de migración laboral	41
4.2. Garantizar un enfoque de desarrollo de políticas basado en los derechos	43
4.2.1. Ratificación de convenios y protocolos de la OIT	43
4.2.2. Prevención y protección contra las prácticas migratorias abusivas, incluida la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	45
4.2.3. Promover la contratación y la protección equitativas durante el proceso de migración	48
4.2.4. Mejorar la protección social de los trabajadores migrantes	50

4.3. Adopción de un enfoque sensible al género en las políticas de migración laboral	52
4.4. Promover la coherencia entre las políticas de empleo, educación/capacitación y migración laboral	56
4.4.1. ¿Qué es coherencia de las políticas?	56
4.4.2. Cómo lograr la coherencia de las políticas	58
4.5. Teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral	60
4.6. Cooperación internacional, regional y bilateral	65
4.6.1. El papel de las comunidades económicas regionales	67
4.6.2. Acuerdos laborales bilaterales de gobierno a gobierno	67
4.6.3. Acuerdos bilaterales o multilaterales, entre sindicatos	71
4.7. Finalización del paso 4: Lista de verificación para el desarrollo de políticas	72
Paso 5: Obtener validación política	74
5.1. Finalización del paso 5: Lista de verificación para el desarrollo de políticas	74
Paso 6: Implementar, monitorear y evaluar una política	75
6.1. Implementación	75
6.2. Monitoreo continuo y evaluación de impactos de políticas	77
6.3. Finalizar el paso 6: Lista de verificación para el desarrollo de políticas	81
Bibliografía	82
Anexos	85
Anexo A. Glosario de términos	85
Anexo B. Convenios, protocolos y recomendaciones internacionales clave y artículos clave sobre la gobernanza de la migración laboral	95
Anexo C. Plantilla para el plan de acción	99
Anexo D. Plantilla de marco de seguimiento y evaluación	99
Anexo E. Modelo de términos de referencia para la participación de expertos nacionales e internacionales .	100
Anexo F. Indicadores para medir los impactos sociales y económicos de la migración laboral	101
Anexo G. Lista de herramientas y recursos	103

Lista de recuadros

Recuadro 1. Principios recomendados de una política sólida de migración laboral.....	8
Recuadro 2. Papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de políticas.....	14
Recuadro 3. Definición de los parámetros de la política migratoria laboral.....	22
Recuadro 4. Medir las tarifas de contratación y los costos relacionados pagados por los trabajadores migrantes.....	26
Recuadro 5. Preguntas clave para ser respondidas por el análisis de situación.....	30
Recuadro 6. Desarrollar declaraciones de visión y misión.....	34
Recuadro 7. ¿Por qué es importante ratificar y aplicar eficazmente los Convenios números 97 y 143 de la OIT?.....	44
Recuadro 8. Incorporación de la capacitación en género para las partes interesadas en la migración.....	55
Recuadro 9. Ejemplos de políticas no coherentes.....	57
Recuadro 10. Ejemplos de mediciones de oferta y demanda de habilidades.....	61
Recuadro 11. Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento (MOU) sobre la migración de trabajadores poco cualificados: resultados de la investigación de la OIT (2014-15).....	70
Recuadro 12. Coordinación inter-ministerial: “Un enfoque de todo el gobierno”.....	76
Recuadro 13. Elaboración de su política – del desarrollo económico al desarrollo sostenible.....	79

Lista de estudios de caso

Estudio de caso 1. Diálogo regional tripartito en el Foro de la ASEAN sobre trabajo migratorio.....	15
Estudio de caso 2. Diálogo social a nivel social.....	16
Estudio de caso 3. Base de datos de estadísticas sobre migración laboral internacional para la ASEAN.....	27
Estudio de caso 4. Sud África: evaluación de la migración laboral.....	29
Estudio de caso 5. Nigeria: Enunciando la visión y misión en una política nacional de migración laboral.....	35
Estudio de caso 6. El enfoque del grupo de trabajo en Pakistán.....	38
Estudio de caso 7. Sri Lanka: Adopción de un enfoque de la migración laboral con perspectiva de género.....	53
Estudio de caso 8. Marco de políticas de migración laboral de la comunidad de África Meridional para el desarrollo.....	59
Estudio de caso 9. Seychelles: necesidades de competencias y política nacional de migración laboral.....	62
Estudio de caso 10. Nigeria: Integrar los compromisos de política regional en la acción a nivel nacional.....	67
Estudio de caso 11. El Programa Global de España.....	69
Estudio de caso 12. Afganistán: estrategia nacional de migración laboral (2016-2018).....	77
Estudio de caso 13. Camboya: seguimiento y evaluación de la política de migración laboral.....	80

Lista de figuras

Figura 1. Seis pasos del desarrollo de políticas de migración laboral	21
Figura 2. Modelo de coherencia de políticas a nivel nacional	57

Lista de tablas

Tabla 1. Ejemplos de prioridades políticas	18
Tabla 2. Lista de verificación: preguntas específicas que se deben responder para completar el paso 2 del desarrollo de políticas	33
Tabla 3. Lista de verificación: preguntas específicas que se den responder para finalizar el paso 3 del desarrollo de políticas	39
Tabla 4. Modelo de política de migración laboral	42
Tabla 5. Lista de verificación: consideraciones de política para proteger los principios y derechos fundamentales en el trabajo	46
Tabla 6. Lista de verificación: Consideraciones de política para garantizar una contratación equitativa	49
Tabla 7. Tabla de verificación: consideraciones de política para mejorar la protección social	51
Tabla 8. Lista de verificación de desarrollo de políticas para garantizar que se tengan en cuenta las necesidades del mercado laboral	63
Tabla 9. Objetivos de desarrollo sostenible, metas e indicadores	65
Tabla 10. Lista de verificación: áreas específicas que la política de migración laboral podría tener en cuenta .	71
Tabla 11. Lista de verificación: preguntas específicas a responder para finalizar el paso 4 del desarrollo de políticas	72
Tabla 12. Lista de verificación: preguntas específicas que se deben responder para finalizar el paso 5 del desarrollo de políticas	74
Tabla 13. Lista de verificación: Preguntas específicas a responder para finalizar el paso 6 del desarrollo de políticas	81

Abreviaturas y acrónimos

AFML	Foro de la ASEAN sobre migración laboral (acrónimo en inglés)
AASEAN	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (acrónimo en inglés)
ABL	acuerdo bilateral laboral
ABML	acuerdo bilateral de migración laboral
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CEDAW	Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (acrónimo en inglés)
COVID-19	Enfermedad del coronavirus 2019
CEDEAO	Comunidad Económica de Estados de África Occidental
ICJ	Iniciativa para la Contratación Equitativa
GCM	Pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular (acrónimo en inglés)
ICRMW	Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (acrónimo en inglés)
ILMS	Base de datos de estadísticas internacionales sobre migración laboral para la ASEAN (acrónimo en inglés)
OIM (IOM)	Organización internacional para las Migraciones
CIUO (ISCO)	Clasificación internacional uniforme de ocupaciones (acrónimo en inglés)
SIML	Sistema de información del mercado laboral
M&E	Monitoreo y evaluación
MOLTV	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Profesional [Camboya] (acrónimo en inglés)
MOU	memorando de entendimiento (acrónimo en inglés)
OSCE	Organización para la seguridad y la cooperación en Europa
RPL	Reconocimiento del aprendizaje previo (acrónimo en inglés)
SADC	Comunidad de Desarrollo de África Meridional (acrónimo en inglés)
ODS (SDGs)	Objetivos de Desarrollo Sostenible
SMART	Específico, medible, alcanzable, relevante, de duración determinada (acrónimo en inglés)
GTT	Grupo de trabajo temático
ONU (UN)	Naciones Unidas
OSCE	Organización para la seguridad y la cooperación en Europa
RPL	Reconocimiento del aprendizaje previo (acrónimo en inglés)
SADC	Comunidad de Desarrollo de África Meridional (acrónimo en inglés)
SIML	Sistema de información del mercado laboral
SMART	Específico, medible, alcanzable, relevante, de duración determinada (acrónimo en inglés)

Reconocimientos

Esta guía fue preparada con el apoyo de especialistas globales y de campo del Servicio de Migración Laboral de la OIT, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. Jenna Holliday, consultora, elaboró un primer borrador, y Heike Lautenschlager, MIGRANTE de la OIT, dirigió las pruebas, la revisión adicional y la redacción, con el apoyo de Samia Kazi Aoul, MIGRANTE de la OIT.

La redacción de la Guía no habría sido posible sin la colaboración permanente con los especialistas de campo de la OIT, muchos de los cuales apoyaron la recopilación de estudios de casos y organizaron entrevistas entre el Consultor de la OIT y los mandantes de la OIT, cuyas conclusiones se reflejan en la estructura y el contenido de la guía. Agradecemos las contribuciones técnicas y los comentarios a los siguientes colegas: Redha Ameur, Francesco Carella, Aly Cisse, Elena Dedova, Kenza Dimechkie, Maria Gallotti, Ben Harkins, Kaat Landuyt, Henrik Moller, Gloria Moreno Fontes, Anna Olsen, Jacqui Pollock, Natalia Popova, Emanuela Pozzan, Niyama Rai, Victor Hugo Ricco, Swairee Rupasinghe, Aurelia Segatti y Max Tunon. La edición de la copia fue completada por John Maloy y el diseño y la diagramación fueron completados por PRODOC.

Los autores agradecen a Michelle Leighton, Jefa de la Subdivisión de Migración Laboral del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad por apoyar la iniciativa durante todo su desarrollo y por su revisión y orientación.

Por último, los miembros del equipo desean agradecer a las personas que no figuran aquí y que brindaron asistencia y orientación durante el desarrollo e implementación de esta guía.

Objetivos

Esta guía tiene por objeto brindar una orientación práctica y sucinta sobre el proceso que deben emprender los mandantes de la OIT, gobiernos, organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores, en consulta con las organizaciones de la sociedad civil y otros socios pertinentes, durante el desarrollo o la revisión de una política laboral nacional. estrategia, política y/o plan de acción sobre migración. Siempre que sea posible, la guía informará a los usuarios sobre el enfoque de la OIT, las normas y las herramientas ya desarrolladas y relevantes para informar cada etapa del desarrollo e implementación de la política de migración laboral. También se considera el contenido de la política, y el usuario de la guía será dirigido a las herramientas existentes o las últimas investigaciones sobre temas relevantes. La Guía también proporcionará información sobre cómo las cuestiones de la migración laboral pueden interactuar con otras prioridades políticas nacionales, incluidos el empleo, la educación, la formación profesional, la protección social y la igualdad/no discriminación de género. En el anexo A de esta guía se incluye un glosario de términos.

Público

Además de proporcionar orientación directa a los mandantes de la OIT, la Guía también ayudará a los funcionarios y socios de la OIT sobre el terreno a proporcionar servicios de asesoramiento técnico en el diseño de políticas de migración laboral basadas en los derechos y que responden al enfoque de género, y a promover una mejor vinculación entre políticas y prácticas de empleo y de migración laboral.

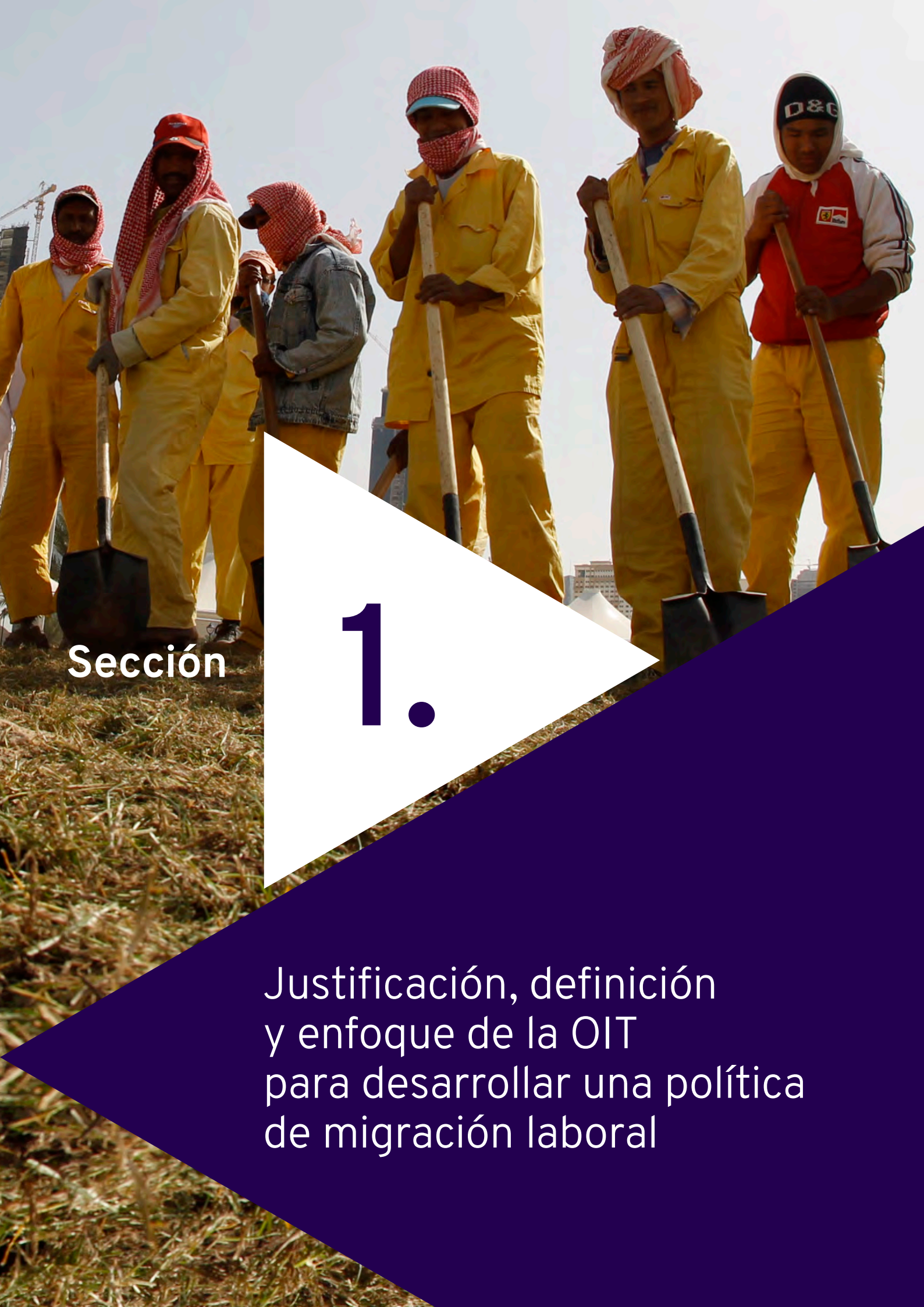
Estructura y organización de la guía

La Guía busca abordar tanto el proceso de desarrollo de una política de migración laboral como el contenido que se incluirá en la misma.

La sección 1 analiza el enfoque para formular una política, que incluye tener en cuenta el contexto nacional, definir los parámetros e incluir el diálogo social.

La sección 2 establece las seis etapas clave para desarrollar, implementar y monitorear una política de migración laboral, incluida una lista de verificación de preguntas que deben considerarse en cada etapa. También proporciona orientación para ayudar a la implementación, el seguimiento y la evaluación. La información sustantiva sobre las consideraciones clave y los elementos centrales que deben incluirse en una política de migración laboral se entrelaza dentro de los pasos de desarrollo de la política.

Los Anexos proporcionan plantillas que los responsables de la formulación de políticas pueden utilizar durante el proceso de desarrollo de políticas, incluidas plantillas para planes de acción, marcos de seguimiento y evaluación (M&E) y borradores de términos de referencia para consultores externos que pueden participar en la redacción de una política.



Sección

1.

Justificación, definición
y enfoque de la OIT
para desarrollar una política
de migración laboral

► Justificación para y definición de una política de migración laboral

La migración laboral internacional, la migración de un país a otro con fines laborales, es una característica de los mercados laborales contemporáneos y del futuro del trabajo. La OIT estima que 5 trabajadores migrantes constituyen el 5 por ciento de la fuerza laboral mundial, lo que representa una parte integral de la economía mundial. La mayoría de los migrantes internacionales en la actualidad son trabajadores migrantes en busca de empleo y mejores oportunidades de ingresos; mientras que en 2019 había 272 millones de migrantes internacionales en el mundo, 169 millones (99 millones de hombres y 70 millones de mujeres) eran trabajadores migrantes (OIT 2021). Hay pocos países en el mundo que no se vean afectados por los flujos migratorios laborales internacionales, ya sea como países de origen, tránsito o destino, y a menudo en varias de estas categorías al mismo tiempo. Es de gran importancia la consolidación de los corredores de migración Sur-Sur que se han vuelto cada vez más importantes que los flujos migratorios Sur-Norte a lo largo del tiempo.

La migración laboral es un desafío político complejo para los gobiernos en el que es necesario equilibrar una multitud de cuestiones e intereses diferentes, desde económicos, sociales, políticos y culturales. Cuando se gobierna adecuadamente, la migración laboral puede contribuir al desarrollo sostenible de los países de origen, tránsito y destino, y puede brindar beneficios y oportunidades para los trabajadores migrantes y sus familias. Puede equilibrar la oferta y la demanda de mano de obra, ayudar a desarrollar y transferir competencias a todos los niveles, contribuir a los sistemas de protección social, fomentar la innovación y enriquecer a las comunidades tanto cultural como socialmente. Por otro lado, la migración laboral mal gobernada puede traer riesgos y desafíos, incluso para el desarrollo sostenible y el trabajo decente, en los países de origen, tránsito y destino, especialmente para los trabajadores con empleos de bajos salarios. Estos riesgos pueden incluir la dependencia, el subdesarrollo y la informalidad, la fuga de cerebros, el desplazamiento, el trabajo infantil, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso, la trata de personas, los peligros para la seguridad y la salud, incluida la carga intergeneracional de enfermedades profesionales, y otros déficits de trabajo decente. Algunos de estos riesgos pueden tener consecuencias letales. El racismo, la xenofobia y la discriminación, las percepciones erróneas y la desinformación, la violencia y el acoso se suman a los desafíos generales de la migración laboral (OIT 2017e).

Además de los desafíos ya experimentados en el proceso de migración, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto devastador en los trabajadores migrantes y su acceso a una contratación equitativa y un trabajo decente. En 2021, la OIT adoptó un llamado a la acción mundial, en el que se describen las medidas urgentes necesarias para garantizar una recuperación de la pandemia centrada en el ser humano. El llamado a la acción reconoce que los migrantes se encuentran entre las poblaciones desfavorecidas y vulnerables que se han visto afectadas de manera desproporcionada. Las evaluaciones rápidas de la OIT realizadas en 2020-21 encontraron que los trabajadores migrantes se vieron extremadamente afectados por COVID-19. Los cierres de fronteras en gran parte del mundo aumentaron la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes al mismo tiempo que aumentó la dependencia económica y social de los trabajadores migrantes que prestan servicios esenciales como la atención médica y el saneamiento. Su empleo en los países de destino se suspendió o canceló sumariamente a medida que se extendía la pandemia y se quedaron sin ingresos. Los trabajadores quedaron varados por las restricciones de viaje y el cierre de fronteras, y en algunos países fueron excluidos de los paquetes de seguridad social relacionados con COVID-19 puestos a disposición de los trabajadores ciudadanos. La pandemia también exacerbó la carga de la deuda que soportan los trabajadores migrantes. Durante el COVID-19, muchos trabajadores migrantes potenciales se endeudaron para viajar, pero luego no pudieron viajar, obtener reembolsos ni obtener ingresos para pagar sus deudas. Los trabajadores migrantes varados sin empleo incurrieron en deudas adicionales y/o perdieron ahorros para cubrir los costos de vida básicos para ellos y sus familias y en sus intentos de viajar a casa (OIT, de próxima publicación). La OIT ha destacado que el desarrollo de políticas, a través del diálogo social, que fomenten la inclusión de los trabajadores

migrantes en las respuestas nacionales, es una de las acciones clave que los gobiernos pueden tomar para mitigar los impactos de COVID-19 en los trabajadores migrantes (OIT, 2020a).

Una política de migración laboral es un medio a través del cual los gobiernos pueden gobernar los complejos desafíos que surgen y poner en marcha contingencias para emergencias, como la pandemia COVID-19. La necesidad de políticas sobre migración laboral está claramente identificada en las normas laborales internacionales que rigen la migración con fines de empleo:

- El artículo 1 del Convenio sobre migración laboral (revisado), 1949 (núm. 97) pide que los Estados se comprometan a poner a disposición información sobre las políticas nacionales relacionadas con la emigración y la inmigración.
- El artículo 10 del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), insta a los Estados miembros a declarar y aplicar una política nacional para promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato “por métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales”.
- La Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), proporciona orientación sobre la revisión y evaluación periódicas de la política y, cuando sea necesario, su revisión. Además, establece que sus disposiciones deben aplicarse “en el marco de una política coherente sobre migración internacional para el empleo”, y define la base clave de esta política como:
 - las necesidades económicas y sociales tanto de los países de origen como de los países de empleo;
 - teniendo en cuenta no solo las necesidades de mano de obra y los recursos a corto plazo, sino también las consecuencias sociales y económicas a largo plazo de la migración para los migrantes y las comunidades.

En 2016, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)¹ realizó un Estudio General para evaluar el impacto de los instrumentos de migración para el empleo, comprender las dificultades y perspectivas de su ratificación y resaltar el potencial de los instrumentos. Se observó que “la gobernanza de la migración laboral a nivel nacional es de crucial importancia”. Las políticas nacionales de migración laboral permiten a los Estados miembros integrar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en las dimensiones económicas, políticas y sociales de su gobernanza de los flujos migratorios laborales. La CEACR también observó que varios Estados miembros informaron que su política migratoria nacional se componía de una combinación de elementos, incluida la legislación nacional, acuerdos bilaterales y políticas o programas que protegen a los trabajadores (OIT 2016a).

En los últimos años, la OIT también ha observado una nueva tendencia de los Estados a redactar una Política Nacional de Migración Laboral como un documento coherente de alto nivel que abarca un enfoque integrado y basado en los derechos para la coordinación horizontal y vertical de la gobernanza de la migración laboral. Como tal, es un área de política independiente relativamente nueva, en contraste con otros temas (educación, seguridad, política exterior, inmigración, empleo) que han recibido mucha mayor atención por parte de los responsables políticos en el pasado.

En un sentido amplio, la política de migración laboral es un conjunto de estructuras institucionales (legislación, documentos estratégicos validados, planes de acción, presupuesto) y prácticas (reglamentos de implementación y procedimientos reales) que regulan la movilidad laboral.

Esta guía se centra en el diseño de una estrategia de migración laboral y su validación formal.

¹ La CEACR es un organismo independiente compuesto por expertos legales encargados de examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por parte de los Estados miembros de la OIT.

En este contexto, la política de migración laboral se puede definir como, pero no se limita a ser:

► Un documento independiente [que] proporciona un marco para regular y gestionar la movilidad, la contratación y el empleo de trabajadores migrantes dentro y fuera del país, así como la reintegración de los trabajadores migrantes en el mercado laboral a su regreso.² Indica cuáles son los objetivos, alcance, metas y medios de implementación de la política. Ha sido validado políticamente por las autoridades pertinentes y los interlocutores sociales y puede fomentar la cooperación entre los países de origen, tránsito y destino en la protección de los trabajadores migrantes (Segatti 2015).

► (Segatti 2015).

La OIT ha observado que los documentos de política de migración laboral que se han desarrollado en el pasado reciente típicamente definen la legislación que otorga autoridad para las medidas requeridas, al tiempo que identifican las organizaciones administrativas responsables de implementar la política. Las políticas suelen ir acompañadas de un plan de acción que garantiza la rendición de cuentas y el seguimiento de la implementación de políticas.

Además, una política de migración laboral podría adoptar uno de varios formatos:

1. un documento de política de migración laboral independiente;
2. un subconjunto de una política migratoria más amplia; o
3. un componente integral de la política de empleo.³

La decisión sobre el formato que se tomará dependerá del contexto nacional, los objetivos de las políticas y la consulta a las partes interesadas. Independientemente de los medios seleccionados, el enfoque clave de dicha política es abordar los aspectos laborales de los fenómenos migratorios. Como ocurre con cualquier asunto relacionado con la gobernanza del mercado laboral, el desarrollo de tales políticas de migración laboral debe basarse en el diálogo social y en un proceso participativo y consultivo con todas las partes interesadas pertinentes para garantizar el consenso sobre sus disposiciones.

² La migración y el desarrollo, así como el regreso y la reintegración, también son elementos importantes a considerar.

³ En un mapeo de las políticas de empleo realizado por la OIT, se encontró que, de los 55 países estudiados, la mayoría (35) de las políticas nacionales de empleo cubrían temas de migración laboral, aunque dicha cobertura variaba desde incluir la migración en el análisis de la situación hasta tener metas y objetivos en materia de migración. La mayoría de los países mapeados tenían una política migratoria nacional o al menos un marco legal que gobierna la migración. Algunos países tienen una política migratoria.

► Recuadro 1. Principios recomendados de una política sólida de migración laboral

Gouvernance de qualité fondée sur les droits: Las políticas deben basarse en el respeto de los derechos humanos y laborales fundamentales con leyes y reglamentos adecuados para respaldar dichas políticas, junto con los recursos financieros y técnicos necesarios.

Enfoque de todo el gobierno y la sociedad:* Las políticas deben incorporar mecanismos para asegurar la coordinación y consulta entre ministerios, el diálogo social con las organizaciones de trabajadores y empleadores y la consulta con otros socios/actores relevantes para fortalecer la implementación efectiva y la coherencia de las políticas.

Procesos consultivos tripartitos: El debate abierto y el diálogo social informa la política y aumenta la apropiación de los objetivos y resultados de la política. Garantiza que las organizaciones de trabajadores y empleadores puedan reflejar adecuadamente los intereses de sus miembros y sus conocimientos, información y previsiones para el mercado laboral, identificando así cómo y en qué formas la migración puede contribuir al crecimiento económico y qué formas de protección son necesarias para los trabajadores migrantes.

Con perspectiva de género: abordar la discriminación por motivos de género en la ley y en la práctica y garantizar la igualdad de oportunidades en relación con la migración laboral, teniendo en cuenta las preocupaciones específicas de género.

Coherencia de las políticas: garantizar la coherencia con las políticas en otras esferas de la gobernanza (tanto a nivel nacional como sub-nacional). Es importante que las políticas busquen cumplir con los requisitos a largo plazo del país y no socaven directa o indirectamente las políticas existentes.

Vínculos con las políticas de empleo, sociales, de formación y educación: La política de migración laboral debe ser informada en áreas políticas relevantes e inter-seccionales.

Base de datos y pruebas: Garantizar la recopilación y el análisis continuos de datos desglosados, incluso a través de sistemas de información del mercado laboral, encuestas de hogares y datos sobre migración, registros administrativos, resultados e investigaciones de los socios. Los datos deben analizarse para informar y actualizar la política.

Dotación de recursos: Los ministerios y socios pertinentes tienen la capacidad y los recursos para formular e implementar la política, el plan de acción y el marco de seguimiento y evaluación.

Transparencia: Transparencia de forma y proceso para generar credibilidad y confianza, lo que es particularmente importante cuando la contratación y contratación de trabajadores migrantes es realizada por organismos públicos.

Amplio apoyo del público: Informar y educar al público y asegurarse de que la política cuente con el apoyo y/o sea coherente con las opiniones del público.

Flexibilidad: Administrar y monitorear de una manera que sea lo suficientemente flexible para permitir que los responsables de la formulación de políticas aprendan del desempeño anterior y que la política se ajuste para adaptarse a las circunstancias cambiantes.

Abordar la irregularidad, la explotación y la discriminación: Abordar expresamente los problemas (existentes o potenciales) de irregularidad, explotación y discriminación a lo largo del proceso migratorio, reconociendo que ignorar tales elementos es perjudicial para los migrantes y los países involucrados.

Respuesta ante una crisis: La política considera medidas a tomar en caso de salud, conflicto u otras crisis que requieran la repatriación masiva de sus ciudadanos en el exterior.

* El Pacto Mundial considera que la migración es una realidad multidimensional que no puede ser abordada por un solo sector de políticas gubernamentales. Para desarrollar e implementar políticas y prácticas migratorias efectivas, se necesita un enfoque de todo el gobierno para garantizar la coherencia de las políticas horizontales y verticales en todos los sectores y niveles de gobierno; El Pacto Mundial promueve asociaciones amplias de múltiples partes interesadas para abordar la migración en todas sus dimensiones al incluir a los migrantes, las diásporas, las comunidades locales, la sociedad civil, el mundo académico, el sector privado, los parlamentarios, los sindicatos, las instituciones nacionales de derechos humanos, los medios de comunicación y otras partes interesadas relevantes en la gobernanza de la migración.

Fuente: OIT 2004; 2006^o; 2005; Asamblea General de las NU 2017^o.

► El enfoque de la OIT para el desarrollo de políticas de migración

Normas, herramientas y orientaciones internacionales del trabajo sobre migración con fines de empleo

La protección de los trabajadores migrantes durante todo el proceso migratorio ha sido un objetivo clave de la OIT desde sus inicios. La Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo de 2019 pide a la OIT que profundice y amplíe su trabajo sobre la migración laboral internacional en respuesta a las necesidades de los mandantes. Una política de migración laboral basada en el marco normativo internacional y los enfoques de la OIT puede garantizar que los gobiernos promuevan eficazmente la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes. El marco incluye instrumentos integrales sobre migración laboral a través de convenios, protocolos y recomendaciones de la OIT;⁴ así como las Convenciones de las Naciones Unidas (ONU).

Los convenios, protocolos y recomendaciones de la OIT se aplican a todos los trabajadores independientemente de su nacionalidad. Existen aproximadamente tres categorías de normas laborales internacionales relacionadas con los trabajadores migrantes:

1. Normas específicas sobre migración por motivos de empleo:
 - Convenio sobre los trabajadores migratorios (revisado), 1949 (núm. 97);
 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143);
 - Recomendación sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86); y
 - Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 155).

⁴ Los convenios y protocolos de la OIT son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros y establecen los principios básicos que deben aplicar los países ratificantes. Las recomendaciones son directrices no vinculantes, pero autorizadas, que no tienen que ser ratificadas y entran en vigor una vez adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo.

2. Normas y recomendaciones que articulan los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- ▶ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Recomendación sobre el trabajo forzoso (obligación indirecta), 1930 (núm. 35)
- ▶ Protocolo del Convenio sobre el trabajo forzoso de 2014 (P29); Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm.203)
- ▶ Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105);
- ▶ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);
- ▶ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- ▶ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- ▶ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- ▶ Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); y
- ▶ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

3. Normas conexas pertinentes para los trabajadores migratorios, incluso en las esferas de la seguridad social, la política de empleo, las agencias de empleo públicas y privadas, el empleo y las condiciones de trabajo, la violencia y el acoso, y los convenios y recomendaciones sectoriales.⁵

Además de sus normas internacionales del trabajo, la OIT también ha desarrollado principios y directrices no vinculantes aplicables a la migración laboral y que sirven para proteger a los trabajadores migrantes, incluyendo:

1. **Marco Multilateral sobre Migración Laboral: Principios y Directrices no vinculantes para un enfoque de la migración laboral basado en los derechos:** El Marco Multilateral consiste en un conjunto de principios y directrices no vinculantes para un enfoque de la migración laboral basado en los derechos. Su objetivo es ayudar a los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes interesadas en sus esfuerzos por regular la migración laboral y proteger a los trabajadores migrantes proporcionando un conjunto completo de directrices y principios basados en los derechos. Está estructurado en nueve áreas, que incluyen: (1) trabajo decente; (2) cooperación internacional; (3) base de conocimientos; (4) gestión de la migración laboral; (5) protección; (6) prevención y protección contra prácticas migratorias abusivas; (7) proceso de migración; (8) integración e inclusión social; y (9) migración y desarrollo.⁶
2. **Principios generales y pautas operativas para la contratación equitativa y definición de tarifas de contratación y costos relacionados:** Los Principios Generales tienen como objetivo orientar la implementación de iniciativas para la contratación equitativa en todos los niveles. Las Directrices Operativas abordan las responsabilidades de actores específicos (gobiernos, empleadores, reclutadores de mano de obra) en el proceso de contratación e incluyen intervenciones sugeridas y herramientas de políticas que se pueden aplicar.
3. **Los Principios rectores sobre el acceso de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza del mercado laboral** establecen principios para apoyar a los Estados Miembros de la OIT en el acceso de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza del mercado laboral, y para ayudar a los Estados afectados por estas situaciones a brindar respuestas que satisfagan las necesidades y expectativas de las comunidades de acogida, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza.

5 Esto incluiría convenios de la OIT como: C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), C189 - Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), C188 - Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y Recomendaciones tales como: R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.206), R201 - Recomendación sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm.201), R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm.202), R199 - Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (No. 199).

6 El Marco contiene una lista de buenas prácticas con ejemplos en su Anexo. Desde la publicación del Marco, la rama técnica MIGRANT de la OIT ha desarrollado una base de datos de buenas prácticas, que está disponible en el siguiente enlace: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.home>.

Además, en 2014, la OIT revitalizó su trabajo en materia de migración laboral al establecer la Agenda de Migración Equitativa, que tiene como objetivo una migración laboral que no solo respete los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes, sino que también les ofrezca oportunidades reales de trabajo decente. Esto significa compartir equitativamente la prosperidad que ayudan a crear y construir regímenes migratorios que respondan de manera equitativa a los intereses de los países de origen y destino, los trabajadores migrantes, los empleadores y los nacionales. Consta de ocho principios que son relevantes para el desarrollo de la política de migración laboral:

- ▶ Hacer de la migración una opción y no una necesidad, creando oportunidades de trabajo decente en los países de origen.
- ▶ Respetar los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, de todos los migrantes.
- ▶ Asegurar una contratación equitativa y un trato equitativo de los trabajadores migrantes para prevenir la explotación y nivelar el campo de juego con los nacionales.
- ▶ Formulación de esquemas migratorios justos en los procesos de integración regional.
- ▶ Promover acuerdos bilaterales para una migración equitativa y bien regulada entre los Estados miembros.
- ▶ Contrarrestar situaciones inaceptables mediante la promoción del ejercicio universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- ▶ Promover el diálogo social involucrando a los Ministerios de Trabajo, sindicatos y organizaciones de empleadores en la formulación de políticas sobre migración.
- ▶ Contribuir a una agenda de migración reforzada basada en los derechos multilaterales.

En 2017, la 106a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó conclusiones para ofrecer más orientación y dirección estratégica sobre cómo abordar los desafíos de la gobernanza para una migración laboral justa y efectiva a nivel nacional, bilateral, regional e interregional, y sobre la contratación equitativa. Las conclusiones señalan diez áreas que merecen una atención especial y prioridades de acción, que igualmente merecen una atención especial durante el desarrollo de las políticas de migración laboral, a saber:

- ▶ 1. protección de los trabajadores migrantes e integración en el mercado laboral;
- ▶ 2. reconocimiento y desarrollo de habilidades;
- ▶ 3. contratación equitativa;
- ▶ 4. protección social;
- ▶ 5. libertad de asociación;
- ▶ 6. datos y estadísticas;
- ▶ 7. migración laboral temporal;
- ▶ 8. migración laboral irregular;
- ▶ 9. acuerdos bilaterales; y
- ▶ 10. marcos de gobernanza regional sobre migración laboral (OIT 2017e).

Estándares internacionales de derechos humanos y acuerdos globales relevantes

Al promover condiciones sólidas, equitativas, humanas y legales para la migración internacional de trabajadores y miembros de sus familias, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990, (ICRMW) incluye una disposición en el artículo 65 para la formulación e implementación de políticas relacionadas con dicha migración. Al identificar las responsabilidades comunes de los países de origen y destino, la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1979 (CEDAW) Recomendación General 26 recomienda a los Estados formular políticas integrales, sensibles al género y basadas en los derechos sobre la base de la igualdad y la no discriminación para regular y administrar todos los aspectos y etapas de la migración, facilitar el acceso de las trabajadoras migratorias a oportunidades laborales en el extranjero y promover la migración segura de las mujeres.

El Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (GCM) se adoptó el 10 de diciembre de 2018. Las referencias al trabajo decente y la migración laboral están integradas en varios objetivos y pueden servir para establecer las metas y los objetivos de la política de migración laboral. Los objetivos relevantes y sus acciones correspondientes incluyen:

- **Objetivo 5.** Mejorar la disponibilidad y flexibilidad de las vías para la migración regular.
- **Objetivo 6.** Facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garanticen el trabajo decente.
- **Objetivo 16.** Empoderar a los migrantes y las sociedades para lograr la plena inclusión y cohesión social.
- **Objetivo 18.** Invertir en el desarrollo de habilidades y facilitar el reconocimiento mutuo de habilidades, calificaciones y competencias.
- **Objetivo 21.** Cooperar para facilitar el retorno y la readmisión seguros y dignos, así como la reintegración sostenible.
- **Objetivo 22.** Establecer mecanismos para la portabilidad de los derechos de seguridad social y los beneficios obtenidos.

Si bien el GCM no hace una declaración específica sobre el desarrollo (o no) de una política de migración laboral, proporciona un amplio conjunto de recomendaciones que los gobiernos y los interlocutores sociales deben considerar al establecer las prioridades políticas.

Diálogo social para el desarrollo y la implementación de políticas de migración laboral

Como uno de los cuatro pilares del enfoque de trabajo decente de la OIT y un principio clave de las normas de la OIT y la Agenda de Migración Equitativa⁷, el diálogo social debería ocupar un lugar destacado en los procesos de formulación de políticas sobre migración laboral. La OIT (s.f.-b) define el diálogo social como:

Todo tipo de negociación, consulta o simplemente intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre temas de interés común relacionados con la política económica y social. ... El objetivo principal del diálogo social en sí mismo es promover la construcción de consensos y la participación democrática entre los principales actores del mundo del trabajo.

Como agentes clave del mercado laboral, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen importantes contribuciones que hacer durante los procesos de formulación de políticas. El consenso social entre representantes con diferentes puntos de vista sobre la migración es la mejor garantía de que una política será sostenible. Es más probable que las decisiones tomadas mediante consultas se apliquen porque recibirán el apoyo de los interlocutores sociales. El diálogo social dentro y entre países es una forma de conciliar los objetivos de los derechos sociales y laborales, así como las cuestiones de seguridad nacional, la gestión de fronteras y la migración irregular. Esta ha sido la experiencia donde las organizaciones de empleadores y de trabajadores forman parte integral del mecanismo de coordinación de políticas sobre migración laboral. Además, una vez que se ha adoptado la política, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden desempeñar un papel en la promoción de la aceptación por parte de sus miembros de las políticas y reglamentaciones nacionales (consulte el **recuadro 2** para conocer la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores al desarrollo e implementación de políticas de migración laboral).

El diálogo social puede existir como un proceso tripartito o bipartito que puede ser informal o institucionalizado. Por ejemplo, la mayoría de los Estados miembros de la OIT cuentan con instituciones de diálogo social tripartito a nivel nacional, como consejos sociales y económicos u órganos similares. Si bien existen buenas prácticas esporádicas sobre el diálogo social informado (véanse, por ejemplo, los estudios de **caso 1 y 2** a continuación), la lamentable realidad es que muy pocas consultas y diálogo tripartito se llevan a cabo en relación con la migración laboral a nivel nacional, o en la conclusión de convenios laborales bilaterales. Hay varias razones para esto. Por ejemplo, si bien los interlocutores sociales pueden estar en contacto regular con el Ministerio de Trabajo y el diálogo tripartito puede institucionalizarse en las estructuras del Ministerio de Trabajo, otros ministerios pueden estar liderando la política migratoria o el desarrollo de acuerdos laborales bilaterales (por ejemplo, Ministerios de Relaciones Exteriores). Otras razones pueden incluir a los interlocutores sociales que carecen de la capacidad financiera o humana para participar de manera significativa en los problemas de migración, o pueden haber priorizado otras áreas políticas. La OIT ha llegado a la conclusión de que los acuerdos laborales bilaterales “pueden ser más beneficiosos si se basan en el diálogo social”. La próxima guía de la Red de las Naciones Unidas sobre Migración sobre los Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral también enfatiza la necesidad de diálogo social en todas las etapas del desarrollo e implementación de ABMLs.

7 Por ejemplo, la Recomendación núm. 86 establece que “el Gobierno debería consultar a las organizaciones apropiadas de empleadores y de trabajadores sobre todas las cuestiones generales relativas a la migración para el empleo” (Párr. 4(2)).

▶ Recuadro 2. Papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de políticas**Orientación adicional sobre el papel de los sindicatos en la gobernanza de la migración laboral**

Para obtener más orientación sobre por qué y cómo las organizaciones sindicales pueden movilizarse para proteger los derechos de los trabajadores migrantes y apoyar la implementación de políticas de migración laboral, consulte: OIT, En busca del trabajo decente - Derechos de los trabajadores migrantes: Manual para sindicalistas, 2008.

Los objetivos de este manual son ayudar a los sindicalistas a:

- ▶ comprender que la migración y los derechos de los trabajadores migrantes son un tema importante para los sindicatos;
- ▶ desarrollar una perspectiva sindical sensible al género y un enfoque de la cuestión de los trabajadores migrantes, comprendiendo las dificultades y diferencias que enfrentan mujeres y hombres en el mercado laboral;
- ▶ organizar a los trabajadores migrantes, independientemente de su condición jurídica o de su trabajo en la parte formal o informal de la economía; y
- ▶ defender los derechos de los trabajadores migrantes, incluido el uso de la legislación nacional e internacional para defender a los trabajadores migrantes.
- ▶ defender los derechos de los trabajadores migrantes, incluido el uso de la legislación nacional e internacional para defender a los trabajadores migrantes.

¿Cómo pueden las organizaciones de empleadores contribuir a una política sólida sobre migración laboral?**En los países de origen:**

- ▶ Participar activamente en consultas y negociaciones sobre migración y políticas migratorias laborales.
- ▶ A nivel empresarial, a través de asistencia directa y capacitación sobre la política de migración laboral para empleadores, centrándose particularmente en áreas relevantes para los empleadores como el reconocimiento de habilidades, consideraciones de seguridad y salud ocupacional y la contratación de trabajadores migrantes que regresan con habilidades específicas.

En los países de destino:

- ▶ Informar la política sobre la escasez absoluta y percibida de habilidades en el mercado laboral.
- ▶ Informar si las políticas de admisión y las pruebas del mercado laboral (por ejemplo, cuotas) son realistas y satisfacen sus necesidades.
- ▶ Promover principios de igualdad de trato y protección de los derechos humanos y laborales.

Para obtener más orientación sobre el papel de los empleadores en la gobernanza de la migración laboral, consulte:

- Sección 6.3 - “¿Qué pueden hacer los empleadores para frenar los abusos contra los migrantes?” en OIT 2005. Otra referencia de interés podría ser OIT, Nota de investigación ACT/EMP, 2015.
- *Acción sindical para promover la contratación equitativa de trabajadores migrantes*, OIT, 2020.
- *Migración laboral temporal: dos estudios sobre las perspectivas y acciones de los trabajadores*, OIT, 2021.
- *Manual sindical: Organización de trabajadoras migrantes: Manual para sindicalistas en la ASEAN* (ilo.org), OIT, 2021.
- *Manual sindical: Organización de las trabajadoras migrantes: compendio de folletos* (ilo.org), OIT 2021.

Fuente: OIT 2005; 2008, 2015, 2020, 2021

**► Estudio de caso 1.
Diálogo regional tripartito en el Foro de la ASEAN sobre trabajo migratorio**

El Foro de la ASEAN sobre trabajo migratorio (AFML) es el único foro de migración laboral en Asia que se lleva a cabo en un marco tripartito con la participación adicional de organizaciones de la sociedad civil. La AFML reúne a las principales partes interesadas en la migración laboral en la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), incluidos los mandantes tripartitos de la OIT (gobierno, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores), así como la Secretaría de la ASEAN, la sociedad civil y las organizaciones internacionales. Se reúne anualmente para debatir, compartir experiencias y crear consenso sobre cuestiones de protección de los trabajadores migrantes comprometidas en virtud de la Declaración de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes de 2007 (conocida como la “Declaración de Cebú”), y concluye con la adopción de Recomendaciones que dan vida a las disposiciones de la Declaración de Cebú. Los debates temáticos de la AFML a lo largo de sus reuniones anteriores han proporcionado recomendaciones integrales para los Estados miembros de la ASEAN y los interlocutores sociales en las áreas de servicios de información; retorno y reintegración; promover una imagen positiva de los trabajadores migrantes; regulación de la contratación; recopilación, análisis e intercambio de datos sobre migración laboral; mecanismos de denuncia, protección durante el empleo; y coordinación entre las partes interesadas. El progreso realizado en relación con estas Recomendaciones en cada país se informa en el foro del año siguiente.

Fuente: OIT 2018b.

► Estudio de caso 2. Diálogo social a nivel social

En Brasil, el Consejo Nacional de Inmigración (CNIg), adscrito al Ministerio de Trabajo y Empleo, tiene una función consultiva y normativa. El CNIg es una estructura tripartita, con la participación adicional de representantes del mundo académico, organizaciones internacionales y ONG como observadores. El CNIg tiene como objetivo orientar, coordinar y supervisar las actividades de inmigración, y ha podido influir en la política de inmigración, especialmente en la migración laboral.

En Túnez, se utilizó un proceso participativo para revisar la estrategia nacional de migración (SNM) en 2017 (aún pendiente de adopción). Liderado por el Ministerio de Asuntos Sociales, esto involucró a diferentes partes del gobierno, los interlocutores sociales (los sindicatos UGTT y UTICA), la sociedad civil, la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y otros. La estrategia revisada consta de cinco ejes interrelacionados, el primero de los cuales es fortalecer la gobernanza de la gestión de la migración. El SNM reconoce la importancia del diálogo inclusivo y participativo que involucre a todas las partes interesadas para asegurar su implementación efectiva.

Fuente: OIT 2017b.; Túnez 2015.

► Desarrollo de políticas de migración laboral en el contexto

Los determinantes clave del enfoque de un país a la política de migración laboral serán su historial de migración, experiencia regulatoria pasada, prioridades políticas relacionadas y actitudes públicas. Todos estos factores darán forma a los paradigmas dominantes sobre migración, la comprensión de la migración laboral, las estructuras institucionales ya existentes y el posicionamiento del país a nivel bilateral y multilateral.

Las prioridades y enfoques de política también dependerán de si el país es un país de origen, tránsito o destino, teniendo en cuenta que un país puede ser los tres a la vez. Además, un país puede ser un país de origen para un tipo de migración y un país de destino para otro y, como tal, puede necesitar abordar consideraciones de política a lo largo del ciclo migratorio (por ejemplo, un país puede ser un país de origen para trabajadores calificados, pero un país de destino para los trabajadores poco calificados). Estos factores pueden afectar los enfoques a nivel estatal y también informarán las diferentes prioridades de los socios y partes interesadas dentro de los Estados.

Los enfoques políticos de la migración laboral también pueden ser un intento de equilibrar intereses y objetivos diferentes y, en ocasiones, contrapuestos. Para los países de origen, el imperativo de proteger a su fuerza laboral de los abusos de derechos puede ser un impulsor principal de la política de migración laboral. Pueden figurar objetivos para mejorar el empleo y las condiciones de trabajo (en particular, mejorar los salarios y las condiciones de empleo para los nacionales que trabajan en el extranjero), reducir el costo de la emigración al frenar los abusos en la contratación y proporcionar pisos de protección social o beneficios de protección social para los migrantes y sus familias, de manera prominente. Los países de origen también han adoptado una postura “protectora” al prohibir la migración en ciertos sectores o hacia ciertos países con el fin de evitar que sus nacionales sean objeto de abusos; aunque la mayoría de las veces los efectos no han estado en consonancia con las intenciones. Esto se ve particularmente en las prohibiciones a la migración de mujeres al trabajo doméstico.⁸

El deseo de **governar** la migración puede ser el motor principal de la política de migración laboral. Frenar la migración irregular o indocumentada y hacer que los procesos migratorios sean más ordenados puede ser un objetivo clave tanto para los países de origen como de destino. La migración laboral irregular aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la explotación y, en algunos casos, puede reducir los salarios y las condiciones laborales (OIT 2017e, 4).⁹ Por otro lado, la migración regular y ordenada puede verse como una forma de sostener y hacer crecer la economía a través de mano de obra calificada y poco calificada. Para los países de destino, las actitudes negativas hacia los migrantes pueden tomar la forma de asociar la migración con riesgos de seguridad, malestar social o empeoramiento de las condiciones laborales de los nacionales, o ver a los trabajadores migrantes como un drenaje de servicios y recursos, especialmente porque el impacto de las políticas migratorias en el mercado laboral sigue siendo un área poco estudiada.¹⁰

Algunos países de origen verán la migración en términos de beneficios para el **desarrollo** en relación con la reducción del desempleo, la generación de mayores ingresos de divisas a través de las remesas, el aumento de los ahorros y el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores nacionales. Al mismo tiempo, los países de origen también pueden ver la migración laboral en términos de la pérdida de trabajadores altamente calificados (la llamada “fuga de cerebros”), o en términos del impacto perjudicial en las familias que quedan atrás cuando la reunificación familiar no se incluye en la política del país anfitrión.

Los países de destino también pueden abordar la migración laboral como un medio para alcanzar los **objetivos de desarrollo económico**, en particular para abordar las necesidades insatisfechas del mercado laboral. Los cambios demográficos, los desajustes entre la oferta laboral y la demanda actual de habilidades en el mercado laboral, así como las expectativas cambiantes de los nacionales en términos del tipo de trabajo que están dispuestos a realizar pueden generar necesidades de mano de obra extranjera tanto a corto como a largo plazo. Por otro lado, los países de destino pueden tratar de adoptar políticas de migración laboral restrictivas cuando se enfrentan a altos niveles de desempleo nacional para proteger a sus trabajadores del riesgo percibido de desplazamiento de nacionales por parte de trabajadores migrantes.

8 Las restricciones a la migración laboral de las mujeres, que van desde la prohibición absoluta de la migración hasta los requisitos previos relacionados con la edad y el estado civil, son una forma en que los Estados intentan abordar el riesgo de explotación y abuso que enfrentan las trabajadoras migratorias. Aunque están destinadas a proteger a las mujeres de daños, las restricciones migratorias basadas en el género violan numerosos estándares legales internacionales que abordan la discriminación y la igualdad de oportunidades, así como el derecho a salir de un país. La OIT ha realizado varias investigaciones que brindan evidencia importante a favor de derogar las restricciones migratorias basadas en el género y que brindan recomendaciones para estrategias alternativas que protegen y apoyan a las trabajadoras migrantes. Ver: Rebecca Napier-Moore, *Protected or Put in Harm's Way: Bans and Restrictions on Women's Labour Migration in ASEAN Countries* (OIT, 2017), y OIT, *No Easy Exit: Migration Bans Affecting Women from Nepal* (2015).

9 La OIT está desarrollando un compendio de buenas prácticas, leyes y marcos de políticas para reducir la migración laboral irregular, incluso a través de vías para salir de la irregularidad y la informalidad, y proteger a los migrantes en situaciones irregulares para el 2022.

10 La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la OIT han trabajado recientemente para aumentar la base de conocimientos sobre la contribución de los inmigrantes a las economías de los países en desarrollo. Más información está disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_344706/lang--en/index.htm#Outputs.

► ¿Qué cuestiones deben tenerse en cuenta en una política de migración laboral?

Si bien la **Sección 2** proporcionará una guía detallada sobre los elementos clave que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de políticas de migración laboral, la **tabla 1** a continuación pretende ser una instantánea de las cuestiones de política prioritarias a lo largo de cinco áreas de resultados clave que los responsables de la formulación de políticas deben considerar durante el proceso de desarrollo de políticas.

► **Tabla 1. Ejemplos de prioridades políticas**

Áreas de resultados por tema ^a	Ejemplos de prioridades políticas y acciones a considerar
Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para formular e implementar políticas • Establecimiento o fortalecimiento de mecanismos institucionales de coordinación e implementación • Ratificación de convenios y protocolos • Resultados de género de la política e impacto diferencial esperado en mujeres y hombres en toda su diversidad. • Determinación de los sistemas de admisión y acceso al mercado laboral (esquemas basados en puntos, sistemas de cuotas, otros)
Protección	<ul style="list-style-type: none"> • Formación previa a la salida y a la llegada • Regular la actividad de las agencias de contratación • Prohibir las tarifas de contratación a cargo de los trabajadores o los costos relacionados • Contratación para empleo en el extranjero a través de los servicios públicos de empleo. • Verificación, aprobación y firma del contrato de trabajo antes de la salida en un idioma que entienda el trabajador. • Cobertura por protección laboral y social • Protección contra el trabajo forzoso • Igualdad de trato y acceso a oportunidades. • Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva • Inspección del trabajo para los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo y cumplimiento de las normas y contratos laborales • Acceso a los servicios básicos, incluidos los servicios sociales y de salud • Mecanismos de denuncia y asistencia jurídica • Acceso a apoyos a través de servicios consulares y agregados laborales • Programas/fondos de bienestar para migrantes • Respuesta a crisis, incluso en caso de repatriación masiva (por ejemplo, debido a crisis de salud o relacionadas con conflictos)

Áreas de resultados por tema ^a	Ejemplos de prioridades políticas y acciones a considerar
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el proceso de retorno, incluido el apoyo al desarrollo empresarial y el acceso de los trabajadores migrantes a los servicios de empleo y el desarrollo, la formación y el reconocimiento de habilidades. • Igualdad de género en los resultados de la migración • Análisis de la contribución de la migración al desarrollo económico y social • Inversión productiva en remesas • Reducir el costo de las remesas • Llenar las brechas de habilidades en los mercados laborales nacionales • Asegurar la integración de los trabajadores migrantes en el mercado laboral y el reconocimiento de la contribución social y económica a las economías de los países de destino. • Asegurar la transferencia de habilidades, capital y tecnología • Integración de la migración en la agenda de desarrollo
Movilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo intergubernamental y tripartito sobre política de migración laboral • Evaluaciones del mercado laboral para garantizar que la migración satisfaga las necesidades del mercado laboral. • Acuerdos de migración laboral bilaterales, regionales y multilaterales • Acuerdos de migración laboral con perspectiva de género • Acreditación de habilidades y calificaciones y acceso a oportunidades de formación. • Acuerdos bilaterales de seguridad social
Recolección y gestión de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de información del mercado laboral • Recopilación y análisis de registros administrativos (incluida información sobre género, edad, país de destino, sector de empleo, ocupación) • Recopilación, compilación, gestión y difusión de datos internacionalmente comparables sobre migración laboral, desglosados por sexo, y dependiendo de los patrones de migración en el país o región, otros hechos como origen y edad, situación migratoria, sector de empleo y ocupación

^a Las áreas de resultado previstas sugeridas son temáticas. Dependería de las partes interesadas nacionales definir cada resultado a lo largo de los temas seleccionados. Por ejemplo, en cuanto al tema “recopilación y gestión de datos”, una política nacional de migración laboral determinó que el resultado era: “[País] se basa en un sistema de recopilación de datos sobre migración laboral sólido e interconectado alineado con las normas internacionales”.



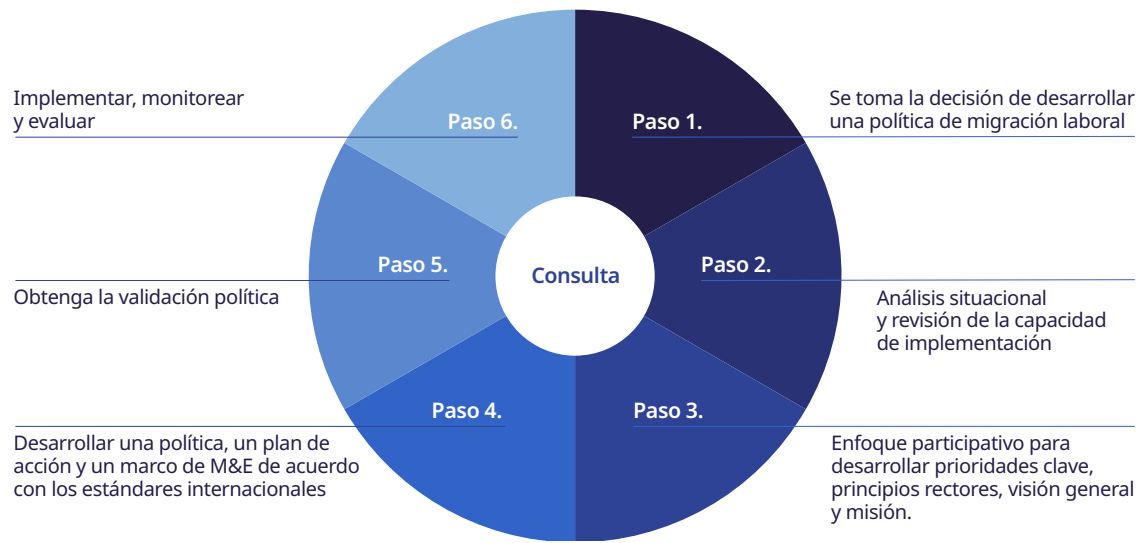
Sección

2.

Panorama general del proceso de desarrollo de la política de migración laboral

Las políticas de migración laboral se pueden desarrollar siguiendo las seis etapas identificadas en la **figura 1** y detalladas en esta sección. Se recomienda hacer hincapié en una consulta amplia y continua durante todo el proceso de desarrollo e implementación de políticas. Un diálogo social eficaz debería incluir a los mandantes tripartitos, el grupo de empleadores, las organizaciones de trabajadores y los gobiernos, incluidos los diferentes departamentos y autoridades gubernamentales nacionales y sub-nacionales, y, cuando proceda, la consulta con la sociedad civil, representantes de la industria financiera, académicos, grupos de expertos y representantes de grupos particularmente involucrados en el proceso de migración (como los pueblos indígenas), asegurando en todo momento una presencia y participación equitativa de las mujeres (ver el paso 3 a continuación para obtener más información sobre la consulta).

► **Figura 1. Seis pasos del desarrollo de políticas de migración laboral**



M&E = monitoreo y evaluación. Fuente: Elaborado por el autor.



Se toma la decisión de desarrollar una política de migración laboral

Este paso es la base para proceder con la elaboración de un documento de política de migración laboral. Es un paso político que confirma la decisión del gobierno de embarcarse en tal proceso. Junto con esta decisión, sería necesario establecer una estructura de gobernanza mínima que consista, por ejemplo, en un comité directivo y un equipo de trabajo oficialmente responsable de llevar adelante el proceso y gestionarlo en su totalidad. Esta estructura puede establecerse dentro del Ministerio de Trabajo o ser un mecanismo interministerial. Además, este primer paso incluirá la validación del plan de trabajo general del comité directivo y el equipo de trabajo por parte del ministerio principal para el proceso de desarrollo de políticas. Esta validación necesaria puede proporcionar legitimidad política al proceso, algo que será necesario en todo momento para garantizar que las partes interesadas se apropien de todo el proceso. Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores y otras, los responsables de la formulación de políticas y los mandantes pertinentes deberían plantearse varias preguntas al comienzo del proceso de desarrollo de políticas para garantizar que se necesita una política de migración laboral y con qué objetivo. El **recuadro 3** enumera varias preguntas que el ministerio principal, el comité directivo y el equipo de trabajo pueden hacerse durante este paso del proceso de desarrollo de políticas.

► Recuadro 3. Definición de los parámetros de la política migratoria laboral

Antes de iniciar el proceso de desarrollo de una política de migración laboral, es importante definir el alcance y los parámetros de la política en sí. Esto se puede hacer respondiendo a las siguientes preguntas en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas relevantes:

- 1. En el contexto de la política de migración laboral, ¿es el país de origen, de destino o ambos?** DDe los datos disponibles (incluidos los datos no oficiales sobre migración irregular), ¿es el país principalmente un destino de trabajadores migrantes, un país de origen?, ¿un país de tránsito, o ambos o todos? Si son ambos o todos, ¿la intención es que la política aborde los problemas que enfrentan los trabajadores nacionales en el extranjero, así como los trabajadores migrantes en el país, o solo una dimensión de la migración laboral? ¿Por qué?

- 2. ¿Cuáles son las cuestiones críticas de la actual situación migratoria laboral a abordar?** ¿Está el país tratando de aumentar o reducir la migración laboral (dentro o fuera y/o para ciertos tipos de migración, como trabajadores domésticos, profesionales médicos, migrantes poco calificados, migrantes en situación irregular); regular la migración laboral existente; abordar las prácticas abusivas o la explotación, la trata o el trabajo forzoso; promover la igualdad de oportunidades; o aumentar la transferencia de habilidades/abordar una brecha de habilidades? Es posible que el país desee abordar una combinación de estos elementos.
- 3. ¿Cuál es el marco político actual?** ¿Qué tiene ya implementado el país para abordar la migración laboral, incluidas políticas específicas (nacionales o sub-nacionales), estrategias, leyes y acuerdos bilaterales / multilaterales? compromiso con los procesos y marcos regionales; y/o referencias a la migración laboral en marcos de políticas conexos (por ejemplo, educación o empleo)? ¿Cuáles son las brechas de políticas y protección? ¿Cómo se vinculará la política con el marco político más amplio y la estrategia nacional de desarrollo? ¿Hay temas propicios en la agenda de las principales autoridades políticas (el partido gobernante, por ejemplo) que apoyarán este esfuerzo? ¿Existen marcos propicios a nivel regional y subregional que respalden la acción del gobierno en el desarrollo de dicha política y la búsqueda de apoyo de sus vecinos?
- 4. ¿Es la política nacional de migración laboral la respuesta?** Sobre la base de la evaluación inicial de las brechas políticas, considere si una política nacional de migración laboral tendrá un valor agregado claro o, alternativamente, si debería ser una política sub-nacional o específica del sector/corredor; en algunas circunstancias, políticas centradas en el empleo, la educación/la formación y/o la inmigración pueden ser más apropiadas.
- 5. ¿Qué información y recursos institucionales están disponibles?** ¿El país recopila, analiza y comparte datos desglosados por edad y sexo sobre la migración laboral? ¿Qué recursos institucionales/departamentos gubernamentales específicos y/o presupuesto específico de migración tiene el país?
- 6. ¿Quién lideraría?** Considere quién dirigirá el proceso de políticas: ¿será una unidad gubernamental del ministerio responsable de la migración laboral? ¿Existe un compromiso y/o liderazgo de alto nivel por parte del gobierno para garantizar la propiedad y el compromiso? ¿Hay otros ministerios y departamentos comprometidos con el proceso? ¿Qué se necesitará para asegurar el respaldo final para promulgar la política? ¿La política será principalmente para que la implemente el ministerio principal responsable de la migración laboral o habrá expectativas de recursos e implementación por parte de múltiples ministerios y partes interesadas (lo último es preferible, pero el compromiso de más partes interesadas es necesario en una etapa temprana o en diferentes etapas durante su implementación)?
- 7. ¿Quiénes son las partes interesadas clave?** El diálogo social entre el ministerio de trabajo, la organización de trabajadores y la de empleadores debería producirse siempre en el proceso de elaboración de una política de migración laboral. También se puede consultar a otras partes interesadas. Para ello, es beneficioso realizar un mapeo inicial de los actores y aquellos que tienen un interés/mandato en relación con los asuntos relacionados con la migración, a fin de asegurar que se incorporen en las consultas y que los factores relevantes para ellos se incluyan en el análisis de la situación y desarrollo de políticas.



Llevar a cabo un análisis de la situación con perspectiva de género, desarrollar una base de información y revisar la capacidad de implementación (recursos humanos y estrategias de financiamiento)

Antes de comenzar el proceso de redacción de la política, se recomienda dedicar un tiempo a la construcción de una base de pruebas. La evidencia se puede recopilar a través de datos y estadísticas nacionales y regionales, incluso a través de los sistemas de información del mercado laboral (ver el estudio de [caso 3](#) para un ejemplo de la ASEAN), la revisión de la investigación secundaria y las entrevistas con las partes interesadas involucradas con la migración y/o con potenciales, actuales y retornados. los propios trabajadores migrantes.

2.1. Fuentes de datos sobre migración laboral¹¹

Se requieren datos, estadísticas e información cuantitativos y cualitativos fiables para formular y supervisar políticas de migración laboral eficaces. Esta información respalda la capacidad de respuesta de la política con la situación real del mercado laboral para los trabajadores migrantes, los empleadores y los gobiernos, al tiempo que permite la alineación con los estándares y compromisos laborales internacionales relevantes, como el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular.

La aprobación de los [Directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional](#) en la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2018 fue un hito clave a este respecto. Las directrices abordan la ausencia de estándares acordados internacionalmente sobre conceptos, definiciones y metodologías para la medición de la migración laboral (OIT 2018c).

Los datos, estadísticas e información necesarios para el desarrollo de políticas incluyen:

- tendencias históricas y emergentes en los flujos migratorios laborales;
- análisis de las causas y los impulsores de la migración laboral y las razones de la demanda de empleo de los trabajadores migrantes;
- balance de los servicios disponibles para los trabajadores y trabajadoras migrantes (antes de la partida, a la llegada y al regreso) proporcionados por los gobiernos, los interlocutores sociales o la sociedad civil;
- información sobre contratación y condiciones de trabajo (honorarios de contratación y costos relacionados pagados; horas de trabajo, salarios, período de descanso y otras condiciones contractuales; derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva, etc.);
- indicadores demográficos y socioeconómicos (para identificar las características de los trabajadores migrantes a lo largo del tiempo);
- proporción de trabajadores migrantes en la fuerza laboral total y proporción de trabajadores migrantes hombres y mujeres;
- ocupaciones y sectores económicos en los que se emplean trabajadores migrantes;

¹¹ Esta sección se basa en: OIT 2013b; 2015b; 2018c; OSCE, OIM y OIT 2006.

- situación de los trabajadores migrantes en el empleo;
- cobertura de seguridad social; y
- contribución a/impacto de la migración laboral en los países de origen y destino (mercados laborales, remesas, participación en el PIB, creación de empleo, reducción de la pobreza, desarrollo humano, etc.).

Si bien la recopilación de datos completos y comparables sobre la migración laboral puede ser todavía relativamente limitada, los datos pueden obtenerse de varias fuentes:

- encuestas de hogares, censos de población o encuestas de población activa: además de proporcionar datos contextuales que crean una imagen de la migración, se pueden agregar preguntas específicas relacionadas con la migración a las encuestas de hogares y de población activa existentes para que los datos sean más detallados y comparables. Se puede encontrar más información sobre el módulo de migración laboral de la OIT en la base de datos de buenas prácticas de la OIT sobre migración equitativa.
- registros administrativos (registros de población o registros de extranjeros);
- otras fuentes administrativas (permisos de residencia, permisos de trabajo o solicitudes de asilo);
- datos derivados de los controles de salida;
- datos de recopilación de fronteras (tipos de visa, a la entrada o salida de un país); y
- encuestas para recopilar datos para el indicador 10.7.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que mide “el costo de contratación asumido por un empleado como una proporción de los ingresos mensuales obtenidos en el país de destino” (véase el **recuadro 4**).



En cuanto al nivel de detalle y precisión, los datos administrativos, comúnmente recopilados durante los procesos de registro, pueden proporcionar datos detallados sobre migrantes “regulares” o “registrados”.

► **Recuadro 4. Medir las tarifas de contratación y los costos relacionados pagados por los trabajadores migrantes**

Cada vez más, los trabajadores migrantes enfrentan altos costos económicos y sociales cuando migran internacionalmente, a pesar de que las normas de la OIT y los Principios y Directrices Generales para una contratación equitativa exigen tarifas de contratación no pagadas por los trabajadores y costos relacionados. Estos costos surgen de procesos de contratación internacionales poco claros, a través de los cuales los trabajadores, y en particular los trabajadores poco calificados, incurren en el pago de altos honorarios. Un paso importante para reducir los costos de contratación es comprender y medir los costos reales que enfrentan los trabajadores migrantes cuando buscan trabajo en el extranjero.

La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en el marco de su Objetivo 10.7, insta a facilitar la migración y la movilidad ordenada, segura y responsable de las personas, incluso mediante la implementación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas. Esta meta incluye el indicador 10.7.1: “Costo de contratación asumido por un empleado como proporción de los ingresos mensuales obtenidos en el país de destino”. Como custodios del indicador 10.7.1, la OIT y el Banco Mundial han desarrollado, a través de un proceso de consulta con las oficinas nacionales de estadística, directrices y un manual operativo para ayudar a las oficinas nacionales de estadística a producir las estadísticas necesarias para calcular el indicador 10.7.1.

En el momento de la publicación de este informe, las encuestas de costos de contratación se han realizado o están en curso en nueve países.

Los lineamientos se encuentran disponibles en:

https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_726736/lang--en/index.htm.

Un **sistema de información del mercado laboral (SIAL)** consiste en un conjunto de arreglos, procedimientos y mecanismos institucionales diseñados para producir información sobre el mercado laboral. Un SIAL funcional proporcionará la información necesaria para que un país pueda igualar la oferta y la demanda de mano de obra, pero también proporcionará la información sobre la cual se puede basar y evaluar la política de migración laboral. Un SIAL puede proporcionar la información para ayudar a determinar cuáles son las necesidades del mercado laboral local (en términos de excedentes y escaseces) y si la migración satisface, o tiene el potencial de satisfacer, esas necesidades. Un SIAL puede proporcionar información específica del sector, que luego se puede utilizar para comprender dónde existen brechas de habilidades y qué se necesita para abordarlas.

En situaciones en las que un país tiene un excedente de mano de obra, el SIAL puede ayudar a informar cuáles son las causas estructurales y si la emigración abordará en parte algunos de los problemas del mercado laboral. Esta información también se puede utilizar para determinar qué cantidad de trabajadores migrantes tiene el país la capacidad de preparar, seleccionar y colocar en el extranjero, y qué tan sostenible es esto. Cuando hay escasez de mano de obra, el SIAL puede ayudar a determinar el perfil de los trabajadores que se buscan en el extranjero en términos de ocupaciones, habilidades, experiencia, etc. Esto puede informar aún más si el país tiene los recursos y la capacidad para proporcionar mano de obra a los trabajadores migrantes en la base de condiciones y trato que igualen a los nacionales en relación con el trabajo y los derechos humanos.

Clave para la recopilación confiable y eficaz de datos son:

- capacidad para recopilar y analizar datos y estadísticas y aplicarlos a la política de migración laboral;
- coordinación entre usuarios y productores de información sobre migración laboral, incluidos los interlocutores sociales;
- inclusión de preguntas clave relacionadas con la migración en censos, encuestas de hogares y de población activa; y
- priorización y dotación de recursos para la recopilación, el análisis y el intercambio de datos sobre migración laboral a corto, mediano y largo plazo.

► Estudio de caso 3. Base de datos de estadísticas sobre migración laboral internacional para la ASEAN

En 2014, la OIT lanzó la base de datos de estadísticas internacionales de migración laboral (ILMS) para la ASEAN. Los objetivos del ILMS fueron:

- proporcionar una fuente de información abierta, pertinente, completa y oportuna para permitir la formulación de políticas basadas en datos empíricos sobre la migración laboral internacional en la ASEAN;
- mapear las fuentes de datos existentes que recopilan los países, incluida información sobre su calidad, alcance, integridad, comparabilidad y posibles lagunas y debilidades que se pueden subsanar mediante la creación de capacidad; y
- definir un conjunto de tablas de relevancia sobre la migración laboral internacional como un punto de referencia estándar para la futura recopilación, publicación y análisis de datos en la ASEAN y más allá.

Las tablas recopiladas en la base de datos ILMS en la ASEAN se decidieron a través de amplias consultas con los Estados miembros de la ASEAN y otras partes interesadas. Las 17 tablas se recopilan en los siguientes tres módulos:

- Módulo A: Stock de migrantes internacionales;
- Módulo B: Flujo de migrantes internacionales; y
- Módulo C: Nacionales en el Extranjero.

La siguiente guía sobre el proceso fue desarrollada para permitir a otras comunidades económicas regionales replicar el ILMS: OIT, [*Guía para el desarrollo de una base de datos de estadísticas de migración laboral internacional en la ASEAN: Hacia una recopilación e intercambio de datos más efectivos*](#), 2015.

2.2. Análisis situacional

Para garantizar que la política que se está desarrollando responda a las realidades de la migración laboral, esta debe basarse en datos empíricos. El párrafo 1 de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), establece:

Los miembros deberían aplicar la disposición de esta Recomendación en el marco de una política coherente sobre migración internacional para el empleo. Esa política debería basarse en las necesidades económicas y sociales tanto de los países de origen como de los países de empleo; Debe tener en cuenta no solo las necesidades y los recursos laborales a corto plazo, sino también las consecuencias sociales y económicas a largo plazo de la migración, tanto para los migrantes como para las comunidades interesadas.

El Convenio sobre migración para el empleo (revisado), 1949 (núm. 97), también exige que los Estados ratificantes pongan a disposición de otros Miembros información sobre políticas, leyes y reglamentos nacionales relacionados con la emigración y la inmigración; información sobre disposiciones especiales relativas a la migración laboral y las condiciones de trabajo y medios de vida de los trabajadores migrantes; así como cualquier acuerdo general o arreglo especial sobre estas cuestiones (Art. 1 (a) - (c)). El párrafo 1 (b) del Acuerdo modelo sobre migración temporal y permanente para el empleo, incluida la migración de refugiados y personas desplazadas, anexo a la Recomendación sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86), también requiere que los países de inmigración proporcionen información a los países de origen sobre “el número, las categorías y las calificaciones profesionales de los migrantes deseados”.

El Acuerdo Modelo también enfatiza la importancia de compartir información sobre: las condiciones de vida y trabajo, incluido el costo de vida y los salarios mínimos y las asignaciones adicionales; la naturaleza del empleo disponible; sistemas de seguridad social y asistencia médica; disposiciones sobre transporte y vivienda; transferencia de ahorros y otros elementos adeudados en el contexto de un acuerdo bilateral; e instalaciones e instalaciones especiales para la educación y la formación (párrafo 1 (c) - (e)).

Por lo tanto, se debe realizar un análisis de la situación con miras a desarrollar una comprensión detallada del contexto de los movimientos migratorios, para asegurar que la política futura se base en una base de evidencia sólida. La evidencia se puede recopilar a través de datos nacionales y regionales, incluso a través del SIAL (ver el estudio de [caso 3](#) para un ejemplo de la ASEAN); revisión de investigación secundaria; y entrevistas con las partes interesadas comprometidas con la migración y/o con los propios trabajadores migrantes.

El análisis de la situación debería examinar la economía política de la migración laboral y su impacto en los indicadores clave de desarrollo durante las últimas décadas. Debería tener en cuenta un análisis de las leyes y reglamentos aplicables, así como cualquier comentario de los órganos de control de la OIT en relación con los convenios ratificados de la OIT en el país en cuestión, así como cualquier comentario de los órganos de tratados de derechos humanos de la ONU.

También implica la recopilación de datos, incluidas estadísticas y datos administrativos sobre la migración laboral (desglosados por edad, sexo, ocupación y nivel de habilidad, cuando estén disponibles y, si es posible, en series de tiempo largas) para construir una imagen clara de la naturaleza y el alcance de la dinámica migratoria, y de las necesidades del mercado laboral. Se puede recopilar otra información relevante identificando y entrevistando a las partes interesadas clave, incluidas las trabajadoras y los trabajadores migrantes actuales y anteriores, y consultando con los ministerios pertinentes, las organizaciones de trabajadores y empleadores y la sociedad civil para desarrollar una imagen detallada de las cuestiones y prioridades clave. Debería emprenderse una revisión de los compromisos del país en virtud de convenios, protocolos o marcos internacionales y regionales para garantizar que se comprendan y se tengan en cuenta. El estudio de [caso 4](#) describe la experiencia de Sudáfrica para desarrollar una base de evidencia sólida antes de pasar a la etapa de desarrollo de políticas. Consulte el [recuadro 5](#) para conocer las preguntas clave que debe responder un análisis de situación.

► Estudio de caso 4. Sud África: evaluación de la migración laboral

El Departamento de Trabajo de Sudáfrica está desarrollando actualmente la primera política nacional de migración laboral de Sudáfrica con miras a complementar el Libro Blanco de 2017 sobre Migración Internacional del Departamento del Interior. Con el apoyo de la OIT, el Departamento de Trabajo adoptó una estrategia de desarrollo de políticas inclusivas y participativas, que comenzó en 2015 con un seminario de alto nivel sobre gestión de la migración laboral y desarrollo de políticas, el establecimiento de una hoja de ruta en 2016 y una tarea equipo a principios de 2017 cuya responsabilidad es supervisar el desarrollo de la política. El equipo de trabajo está integrado por funcionarios de diversas ramas y oficinas provinciales del Departamento de Trabajo, y consulta con otros departamentos gubernamentales y expertos según las necesidades. Se ha planificado un proceso consultivo a nivel nacional y provincial, incluidos los interlocutores sociales y la sociedad civil, para presentar el proyecto y recopilar propuestas sobre el proyecto de política antes de su presentación al Gabinete.

Antes de iniciar el proceso de desarrollo de una política de migración laboral, Sudáfrica llevó a cabo una **evaluación de la migración laboral**, que fue validada por el equipo de trabajo. La evaluación ofrece una visión general de las tendencias pasadas y actuales en la gestión de la migración laboral en Sudáfrica, y señala los desafíos, fortalezas y debilidades de los sistemas de Sudáfrica. El objetivo de la evaluación es allanar el camino para la elaboración de la Política Nacional de Migración Laboral. La evaluación cubre los antecedentes macroeconómicos, el mercado laboral y las políticas migratorias, la historia de la gobernanza de la migración laboral durante los últimos 15 años y examina las obligaciones internacionales, regionales y bilaterales de Sudáfrica. Estudia los datos disponibles sobre inmigración, emigración, asilo, regularización y deportaciones. Teniendo en cuenta la dinámica del mercado laboral, la evaluación examina los datos sobre las características de los trabajadores migrantes por industria y sector, y en varios niveles de calificación. La evaluación identifica el valor agregado de identificar una política de migración laboral y sugiere un camino a seguir.

Fuente: entrevistas con informantes clave.

► Recuadro 5. Preguntas clave para ser respondidas por el análisis de situación**Análisis de las tendencias de la migración laboral**

- ¿A qué intereses ha servido la migración laboral durante las últimas décadas?
- ¿Cuál es la escala histórica y actual de la migración laboral (en qué medida la migración laboral es regular o irregular y/o en qué medida es el empleo de migrantes en la economía informal o formal)?
- ¿Quién está migrando (por edad, género, nivel de ingresos, nivel de habilidades, geografía, marginación)?
- ¿En qué áreas geográficas y sectores están presentes principalmente los trabajadores migrantes?
- ¿Qué nivel de habilidades tienen los trabajadores y trabajadoras migrantes? ¿Cómo contrasta esto con el nivel de habilidad que necesitan en su empleo?
- ¿Cuáles son las principales fuerzas que impulsan la migración? ¿En qué medida están provocando migraciones de “angustia” (por ejemplo, como resultado de conflictos, violencia o clima)? ¿Los controladores son los mismos para hombres y mujeres? Si no es así, ¿en qué se diferencian?
- ¿Cuáles son las necesidades laborales del país y/o la situación laboral? ¿Cuál es la naturaleza (tipo de habilidades) y el alcance de la demanda de trabajadores migrantes?

Análisis de los interesados

- ¿Quiénes son las partes interesadas clave, que representan a los trabajadores migrantes reales y potenciales, que representan a los empleadores y al gobierno?
- ¿De qué manera los empleadores, los trabajadores nacionales y migrantes y el gobierno se han beneficiado de la migración laboral? ¿De qué manera les ha afectado negativamente la migración laboral? ¿Son los resultados de la migración similares para los trabajadores migrantes mujeres y hombres?
- ¿Qué nivel de interés y capacidad tienen las partes interesadas para desarrollar e implementar la política según los siguientes criterios: (i) conocimiento; (ii) acceso y control de los recursos (humanos, técnicos y financieros); (iii) habilidades organizativas; (iv) responsabilidad, motivación y liderazgo; y (v) autoridad.
- ¿Cuáles dicen las partes interesadas que son las cuestiones clave de la migración laboral?

Gobernanza

- ¿La Constitución hace referencia a cuestiones migratorias?
- ¿El marco de política nacional aborda actualmente los problemas de la migración internacional? ¿Cómo las políticas, leyes y regulaciones actuales sobre migración impactan de manera diferente a mujeres y hombres?
- ¿Tiene el gobierno instituciones establecidas con el mandato de abordar la migración laboral? Si es así, ¿cuál es su mandato?
- ¿Cuáles son los compromisos regionales e internacionales del país en relación con la migración laboral?
- ¿Hay algún comentario de la OIT o de los órganos de supervisión de las Naciones Unidas en relación con la migración laboral o los derechos de los trabajadores migrantes que deban abordarse?
- ¿Existe actualmente una evaluación sistemática, regular y realista de las necesidades de migración laboral del país, por ejemplo, a través de proyecciones demográficas, económicas o del mercado laboral o mediante un Sistema de Información del Mercado Laboral (SIAL)?

- ¿Las organizaciones de empleadores y de trabajadores nacionales y/o subregionales participan activamente en la formulación, aplicación y seguimiento de las políticas, reglamentos y prácticas de migración laboral?
- ¿Existen iniciativas para regularizar a los trabajadores migrantes? De ser así, ¿son efectivas? si no es así, ¿es una prioridad?^a
- ¿Se han realizado esfuerzos para garantizar que las mujeres tengan el mismo acceso a las oportunidades de migración que los hombres? ¿Existen restricciones específicas al empleo de mujeres en el extranjero?
- ¿Cuáles son los principales canales de contratación utilizados y cuáles son los costos asociados con la migración para el empleo para trabajadores y empleadores?
- ¿Tienen las mujeres y los hombres el mismo acceso al empleo y otros servicios, incluido el desarrollo de habilidades y la formación?

Protección social y laboral

- ¿El gobierno promueve la integración de los trabajadores migrantes en los lugares de trabajo y las sociedades donde viven y trabajan?
- ¿Se dispone de datos sobre las condiciones laborales de los trabajadores migrantes (incluidos los salarios, las quejas registradas, las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo (SST))?
- ¿Existen mecanismos para proteger a los trabajadores migrantes de la trata de personas, el tráfico ilícito, el trabajo forzoso, otras formas de explotación laboral, discriminación o violencia y acoso?
- ¿La discriminación contra los trabajadores migrantes es frecuente y/o aceptada? ¿Qué tipo de discriminación sufren los trabajadores migrantes?
- ¿La violencia y el acoso, incluida la violencia de género, contra los trabajadores migrantes prevalecen en el país o en el contexto del proceso migratorio? ¿Qué tipos de violencia y acoso experimentan y qué trabajadores migrantes se encuentran en las situaciones más vulnerables?
- ¿Cuáles son las principales categorías de explotación y abuso de los trabajadores migrantes? ¿De qué manera son específicos de género?
- ¿Qué servicios están disponibles para los trabajadores migrantes? ¿Cuáles son las barreras para acceder a los servicios y de qué manera las barreras tienen un género?
- ¿Pueden los trabajadores migrantes acceder a los beneficios de la seguridad social y los servicios de salud, incluida la protección de la maternidad? ¿Están excluidos de ramas específicas?
- ¿Existen mecanismos de coordinación de la seguridad social (como acuerdos bilaterales/multilaterales de seguridad social) con otros países que permitan la portabilidad de las prestaciones de seguridad social adquiridas y en curso de adquisición por los trabajadores migrantes?
- ¿El gobierno toma medidas para abordar los problemas y abusos específicos que las mujeres enfrentan a menudo en el proceso de migración, en particular en los países de destino, con respecto a las condiciones laborales (por ejemplo, salarios, tiempo de trabajo, violencia y acoso, discriminación, explotación)?

^a El artículo 9 (4) del Convenio núm. 143 brinda a los Estados miembros la oportunidad de regularizar a los trabajadores y trabajadoras migrantes en situación irregular, y la Recomendación núm. 151 sugiere que se tome la decisión sobre si se debe regularizar o no la situación de los trabajadores rápidamente.

Migración y desarrollo

- ▶ ¿Está la migración integrada en los planes nacionales de desarrollo?
- ▶ ¿Existen vínculos con las políticas nacionales de empleo o referencias cruzadas?
- ▶ ¿Cuál es el comportamiento de las remesas financieras de los migrantes, cuánto se remite y con qué propósito se utilizan las remesas?
- ▶ ¿Qué puede hacer el gobierno para apoyar el uso de canales oficiales de remesas?
- ▶ ¿Cuáles son los impactos sociales de la migración?
- ▶ ¿Se considera y/o es importante el impacto negativo de la migración en el desarrollo (“fuga de cerebros”)?
- ▶ ¿Existe la intención de maximizar los efectos positivos de la migración, por ejemplo, mediante el uso productivo de las remesas y las habilidades adquiridas?
- ▶ ¿Qué datos están disponibles sobre el impacto de la migración laboral en el alivio de la pobreza, los ingresos familiares, los niveles de educación, la adquisición de habilidades, la carga de enfermedad, etc.? ¿Qué muestran estos datos sobre los resultados reales de la migración laboral para el país?

2.3. Revisión de la capacidad de implementación

Un paso complementario en esta etapa es analizar la capacidad de implementación del gobierno tanto desde el punto de vista de los recursos humanos como financieros. Las administraciones públicas a cargo de la política son críticas y sus capacidades deben tenerse en cuenta desde el principio: ¿qué pueden ofrecer de manera realista? ¿Qué han entregado? ¿Existe un problema de coordinación institucional y se debe prever una reforma institucional? ¿Qué asociaciones institucionales (por ejemplo, con socios de desarrollo internacionales) deberían considerarse para apoyar la implementación de la política? Ignorar estas realidades puede conducir a cuellos de botella y obstáculos cuando comience la implementación de la política y, en el peor de los casos, podría conducir a la no implementación de la política.

En una etapa posterior, la política y el plan de acción deben presupuestarse en su totalidad, o se debe acordar un plan de presupuesto anual, con compromisos de financiación limitada de los socios gubernamentales y no gubernamentales pertinentes. De manera similar, se debe desarrollar un plan para asegurar que los socios identificados para ejecutar y monitorear la política y el plan de acción tengan o puedan adquirir la capacidad necesaria para hacerlo.

2.4. Finalización del paso 2: lista de verificación para el desarrollo de políticas

La finalización del paso 2 debería conducir a un resultado concreto que podría publicarse en forma de un documento titulado “Análisis de la situación” o “Evaluación de la migración laboral”. Dicho documento debe distribuirse a las partes interesadas pertinentes para que formulen comentarios y debe completarse mediante aportaciones y comentarios recopilados en un taller de validación de las partes interesadas. La **tabla 2** proporciona una lista de verificación de preguntas para responder a fin de completar el paso 2.

► **Tabla 2. Lista de verificación: preguntas específicas que se deben responder para completar el paso 2 del desarrollo de políticas**

Preguntas específicas que se deben responder para completar el paso 2 del desarrollo de políticas	Control
Completar el análisis de la situación	¿Se han identificado y analizado la información, los datos y las estadísticas más pertinentes sobre las tendencias de la migración laboral, el análisis de las partes interesadas, la gobernanza, la protección y la migración y el desarrollo?
	¿Se consultó a las partes interesadas pertinentes sobre el desarrollo, la redacción y la finalización del análisis de situación/evaluación de la migración laboral?
Revisión de la capacidad de implementación	¿Se ha completado un mapeo del financiamiento potencial (público, privado, nacional, internacional)?
	¿Se ha debatido y reflejado la financiación complementaria en áreas de políticas relacionadas (como empleo, educación, formación) en una estrategia de financiación de políticas?
	¿Se ha otorgado a una unidad técnica principal el mandato de administrar la política?
	¿Se ha desarrollado un plan de capacitación para garantizar que los socios y las partes interesadas clave tengan la capacidad para implementar la política?





Enfoque participativo para desarrollar prioridades clave, principios rectores, visión general y misión

3.1. Desarrollar prioridades clave, principios rectores, visión general y misión

En consulta con las partes interesadas e informados por los resultados del análisis de la situación, las prioridades clave de la política deben discutirse y acordarse. Estas prioridades pueden orientar el encuadre de la misión y visión primordiales de la política (véase el **recuadro 6**), que le dan una dirección a la política. En este sentido, es importante que tanto las declaraciones de visión como de misión, en la medida de lo posible, afirmen el compromiso general con una política que se base en los derechos y tenga en cuenta las cuestiones de género. También es importante acordar qué principios rectores informarán la interpretación de la política, además de los principios de derechos humanos y no discriminación. La misión y la visión, a su vez, definirán el impacto y los resultados previstos de la política (consulte el estudio de **caso 5** a continuación para ver un ejemplo).

► Recuadro 6. Desarrollar declaraciones de visión y misión

Declaración de la visión

una declaración orientada al futuro de las aspiraciones del país en relación con la migración laboral. La Declaración de la Visión proporciona una imagen de lo que el país quiere convertirse y debe ser relativamente breve, como “un país de destino prioritario para trabajadores calificados” o “liderar el camino en la migración basada en los derechos”.

Declaración de la misión

una descripción general y sucinta de lo que la política se propone hacer dentro del tiempo de la política: el propósito de la política. La declaración de misión desempeña un papel clave en la orientación del desarrollo y la interpretación de la política. La referencia a la Declaración de la misión debe proporcionar una idea de la intención primordial de la política. Una declaración de misión sólida debe incluir tres elementos:

“**Propósito**”: el resultado que la política busca lograr (por ejemplo, aumento, disminución o migración calificada);

“**Método**”: el medio principal que se utilizará para lograr el propósito (por ejemplo, desarrollo legislativo, prestación de servicios, servicios de información más amplios); y

“**Valores**”: una lista de principios rectores compartidos por las partes interesadas (por ejemplo, procesos consultivos con perspectiva de género, basados en derechos, basados en pruebas, basados en las necesidades del mercado laboral).

► **Estudio de caso 5. Nigeria: Enunciando la visión y misión en una política nacional de migración laboral**

Misión

Proporcionar un marco apropiado a nivel nacional para regular la migración laboral; asegurar beneficios a Nigeria como país de origen, tránsito y destino; garantizar un trato digno a los migrantes y sus familias; y contribuir al desarrollo y bienestar nacional.

Visión

Construir un sistema de gobernanza de la migración laboral eficaz, receptivo y dinámico en Nigeria.

Fuente: Nigeria 2010.



3.2. Garantizar un enfoque participativo mediante la consulta y el diálogo social

El diálogo social entre los ministerios de trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y la consulta adicional con los ministerios pertinentes y otras partes interesadas es fundamental para el desarrollo de una política que sea representativa de la realidad de quienes migrarán o emplearán a trabajadores migrantes. También es un medio a través del cual lograr una comprensión y un compromiso más amplios de los socios que implementarán y se verán afectados por la política. Sin embargo, la consulta debe realizarse de buena fe, con un proceso claro y transparente que promueva la confianza y el respeto entre las partes interesadas involucradas.

3.2.1. ¿A quién consultar?

Ministerios gubernamentales y departamentos sub-nacionales/autoridades locales

Si bien es probable que la política sea impulsada por un ministerio, como el Ministerio de Trabajo, la consulta con departamentos gubernamentales más amplios es crucial (con, por ejemplo, empleo, salud, educación, bienestar social, igualdad de género, desarrollo, medio ambiente, interior y exterior, finanzas y economía, planificación y desarrollo) para asegurar el compromiso y la coherencia política e institucional desde el principio. Los departamentos sub-nacionales/autoridades locales (incluidos los departamentos sub-nacionales de trabajo, salud y bienestar social, así como los consejos locales) también aportarán una perspectiva más matizada de los impulsores y resultados de la migración desde el nivel local.

Interlocutores sociales (organizaciones de empleadores y de trabajadores)

Como se identifica en la Sección 1, la migración laboral puede tener impactos directos e indirectos en los empleadores y trabajadores nacionales, tanto positivos como negativos. Involucrar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas a través del diálogo social para dar forma a la política de migración laboral garantiza que responda a las necesidades nacionales actuales y futuras del mercado laboral. Este enfoque puede contribuir a mitigar los efectos negativos, al tiempo que aumenta el compromiso de los interlocutores sociales con el enfoque político, lo que es particularmente importante cuando se requiere que estos socios apoyen la implementación práctica de la política.

Sociedad civil y asociaciones de migrantes

El Marco Multilateral sobre Migración Laboral de la OIT (2006) también recomienda, cuando sea pertinente, consultar con la sociedad civil y las asociaciones de migrantes sobre políticas de migración laboral, en particular aquellas que promueven los derechos y el bienestar de los trabajadores migrantes. Esto es particularmente importante cuando la migración irregular y el empleo informal son un problema importante, lo que da como resultado una interacción limitada de los interlocutores sociales en el proceso de migración. Cuando sea apropiado, se deberían considerar otros grupos particularmente involucrados en el proceso de migración (como los grupos de mujeres y los pueblos indígenas). La sociedad civil y las asociaciones de migrantes también pueden desempeñar un papel importante garantizando que los migrantes estén informados y en proporcionarles servicios.

Los migrantes y sus comunidades

La voz de los trabajadores migrantes es parte integral del desarrollo de políticas y puede incorporarse a través de conexiones con organizaciones de trabajadores, la sociedad civil y asociaciones de migrantes o directamente.

Parlamentarios

Consultar con los parlamentarios puede brindar dos beneficios clave: primero, generalmente brindan una perspectiva de mayor nivel y más cohesiva, y podrán brindar información sobre cómo garantizar la coherencia con otros compromisos nacionales y regionales; y, en segundo lugar, la consulta también es un método positivo para asegurar un compromiso de mayor nivel con la política.

Instituciones del mercado laboral¹²

Las instituciones del mercado laboral que pueden ser consultadas durante el desarrollo e implementación de políticas pueden incluir:

- ▶ servicio público de empleo;
- ▶ instituciones de formación profesional;
- ▶ servicio de inspección del trabajo, para garantizar el respeto de las condiciones de trabajo, en particular el tiempo de trabajo y los salarios;
- ▶ comisiones de fijación de salarios;
- ▶ instituciones de seguridad social;
- ▶ servicios de seguridad y salud en el trabajo;
- ▶ mecanismos de reconocimiento y desarrollo de habilidades; y
- ▶ órganos de igualdad y derechos humanos.

Asociaciones de agencias de contratación

Las asociaciones de agencias de contratación son un socio clave en la gobernanza de la migración laboral, pero no siempre están incluidas en las organizaciones de empleadores. La consulta con las agencias de contratación es clave para garantizar que exista un compromiso con la política y que responda a cualquier limitación práctica genuina que limite la capacidad de los agentes de contratación para garantizar que sus prácticas sean seguras y transparentes.

La banca y el sector financiero

Incluir a estos actores es una forma de garantizar que los objetivos de política sobre inclusión financiera, envío de dinero y ahorro o inversión de remesas respondan a las realidades del sector bancario, y de aumentar el compromiso con los objetivos de política, incluidos los relacionados con la reducción de costos de la transferencia de remesas.

Academia

La academia puede contribuir a la base de evidencia necesaria para informar el desarrollo de políticas.

3.2.2. Cuándo y cómo consultar y participar en el diálogo social

Debe existir un sistema de diálogo y consulta social de manera permanente para asesorar y apoyar el desarrollo, implementación, monitoreo y revisión de la política. Sin embargo, muchos países han descubierto que una consulta amplia y continua puede resultar en un proceso lento e ineficaz. Logre el equilibrio creando un pequeño grupo de consulta representativo que participe en un diálogo regular y sintetice sus consideraciones y decisiones de manera transparente. Esto puede luego complementarse con una consulta más amplia a las partes interesadas en las etapas clave del proceso de la política. Alternativamente (o, además), divida a las partes interesadas en subgrupos para enfocarse en elementos específicos de diseño, implementación y monitoreo de la política. El uso de consultores externos para gestionar las consultas puede ser una buena forma de asegurar la objetividad en el proceso (ver Anexo G para los términos de referencia modelo para la participación de expertos internacionales y/o nacionales).

¹² Las instituciones del mercado laboral pueden definirse ampliamente como el sistema de reglas y regulaciones que rigen los mercados laborales, y pueden incluir sistemas que regulan el lugar de trabajo (por ejemplo, negociación colectiva, salario mínimo, etc.), así como sistemas cuyas instituciones redistribuyen los ingresos (por ejemplo, servicios de seguridad social) (O'Higgins y Moscariello 2017).

La consulta normalmente adoptará diferentes formas a lo largo del proceso de desarrollo de políticas, que incluyen:

- Diálogo social con organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas a nivel nacional;
- Consulta informal directa: encuestas en línea, intercambio de correspondencia, llamadas telefónicas, reuniones privadas;
- Consulta directa formal: reuniones consultivas y/o solicitudes en línea para presentar pruebas o proporcionar aportes/comentarios formales;
- Grupos de trabajo: donde un grupo mixto de partes interesadas se centra en un área particular de la política de migración laboral; y
- Conferencias nacionales/sub-nacionales: útiles para consultas y/o validaciones más amplias.

Véase el estudio de **caso 6** sobre el enfoque de “grupo de trabajo” adoptado en Pakistán para garantizar la consulta y las aportaciones de una amplia gama de partes interesadas. También se adoptaron enfoques similares en Camboya y Sri Lanka.

► Estudio de caso 6. El enfoque del grupo de trabajo en Pakistán

En Pakistán, se adoptó un enfoque de grupo de trabajo para las consultas y la elaboración de políticas. Se establecieron cinco grupos de trabajo que abordan cinco áreas temáticas relacionadas con la política:

1. Emigración laboral y protección de trabajadores extranjeros y migración inclusiva;
2. Tendencias del mercado laboral mundial y desarrollo de competencias;
3. Bienestar de los trabajadores emigrantes y paquistaníes en el extranjero;
4. Promoción de remesas a través de canales legales y usos productivos de las remesas; y
5. Reintegración de los migrantes de retorno (incluidos los deportados).

La composición sugerida de cada grupo incluía representantes del Ministerio de Desarrollo de Recursos Humanos y de Pakistán en el Extranjero, así como representantes de los departamentos dependientes del Ministerio y representantes del mundo académico, la sociedad civil y organizaciones internacionales. Cada grupo de trabajo fue diseñado para tener de ocho a diez miembros reunidos sucesivamente para discutir y deliberar sobre los desafíos que enfrentan sus áreas temáticas; acordar los principales temas; y hacer recomendaciones sobre cómo la política podría responder a esos problemas. Los grupos de trabajo formularon recomendaciones para la política, que se triangularon a través de consultas bilaterales adicionales y discusiones de grupos focales. El enfoque del grupo de trabajo puede maximizar la contribución directa de las partes interesadas y, al mismo tiempo, promover su apropiación sostenible de la política.

3.3. Finalización del paso 3: Lista de verificación para el desarrollo de políticas

► Tabla 3. Lista de verificación: preguntas específicas que se den responder para finalizar el paso 3 del desarrollo de políticas

Preguntas específicas que se deben responder para finalizar el paso 3		Control
Desarrollar prioridades clave, visión general y misión	¿Está claro para todas las partes interesadas qué se propone hacer la política?	
	¿Se han elaborado y finalizado las declaraciones de misión y visión?	
Asegurar consultas amplias y efectivas	¿Se han establecido procedimientos y sistemas de consulta y se reúnen periódicamente para garantizar el diálogo social (incluidas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como la sociedad civil, las asociaciones de migrantes y los trabajadores migrantes) sobre la elaboración de leyes y políticas?	





Desarrollar una política, un plan de acción y un marco de seguimiento y evaluación en consonancia con las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos y las prioridades de las políticas nacionales

Una vez que se establecen la misión y la visión y se establecen las prioridades, se pueden desarrollar el impacto, los resultados, los productos y las actividades (consulte la **tabla 4** a continuación para obtener una estructura de política modelo)¹³, al igual que el texto del plan de acción (consulte el anexo C para ver un plan de acción). plantilla). En principio, la política y el plan de acción deberían:

- Tener una perspectiva de género y estar basada en los derechos; sensible a las necesidades del mercado laboral; incluyente de la cooperación internacional, regional y bilateral; y en consonancia con las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos (consulte la sección 4.2.1 para obtener orientación sobre las normas internacionales relacionadas con la migración laboral; consulte la sección 4.3 para obtener orientación sobre políticas sensibles al género).
- Estar alineado con las prioridades de las políticas nacionales expresadas en las Estrategias Nacionales de Reducción de la Pobreza o los Planes de Desarrollo y las políticas sectoriales, como las Políticas Nacionales de Empleo y Trabajo, las Políticas Nacionales de Desarrollo de Recursos Humanos y las Políticas de Educación y Capacitación (ver la sección 4.4 para más información sobre cómo lograr la coherencia de las políticas).
- Incluir actividades de duración determinada, alineadas con los plazos nacionales y basadas en resultados, con un liderazgo claramente identificado.
- Incluir un marco de seguimiento y evaluación (M&E), con indicadores y metas específicos, así como un plan para la presentación de informes (consulte el paso 6 para obtener más información sobre M&E y el Anexo D para una plantilla de marco de M&E).

4.1. La estructura de la política de migración laboral

La estructura del documento de política de migración laboral debe permitir a sus usuarios y lectores comprender claramente su impacto previsto, los resultados que espera lograr y los productos que deben entregarse para alcanzar los objetivos y resultados previstos. Las palabras impacto, resultados y productos se pueden definir de la siguiente manera:

- **Impacto**
Este es el objetivo final general de la política: ¿cuál será el impacto final? El impacto probablemente será un reflejo de la declaración de misión.

¹³ Vale la pena señalar que se pueden utilizar muchos términos diferentes al estructurar las políticas: esta Guía utiliza los términos “resultado” y “producto”. Sin embargo, el uso de los términos “objetivo” y “resultados” también es común. La clave es que la estructura de la política represente una cadena realista de resultados y que el lenguaje y la terminología se apliquen de manera coherente.

► Resultados

Los resultados representan los temas centrales y las intenciones de la política de migración laboral y estarán fuertemente informados por las prioridades identificadas en la etapa de recolección de evidencia. En general, los derechos laborales y humanos, la igualdad de género y la no discriminación deben integrarse en el lenguaje de los resultados. Los siguientes son ejemplos de áreas de resultados y es común que las políticas de migración laboral incluyan de tres a cuatro:

- mejorar la gobernanza de la migración laboral;
- fortalecimiento de la protección de los trabajadores migrantes;
- aprovechar la migración para el desarrollo;
- establecer una movilidad efectiva;
- aumentar la recopilación y la gestión de datos precisos; y
- fortalecimiento de la asociación y la cooperación internacional.

► Productos

Estos son los productos y servicios tangibles que se entregarán. Algunos ejemplos podrían incluir:

- información precisa y accesible (para los trabajadores, los empleadores y el público durante todo el proceso de migración);
- servicios y apoyo a los migrantes durante todo el proceso migratorio;
- oportunidades de migración seguras y regulares para hombres y mujeres (por ejemplo, abordando barreras de género y otras barreras discriminatorias);
- iniciativas o esquemas que impactan los resultados de la migración para el migrante individual (por ejemplo, ofreciendo desarrollo de habilidades para los migrantes que eligen una oportunidad migratoria específica); y
- leyes y políticas modificadas.

Un **plan de acción** complementario articulará qué actividades serán implementadas y por quién (ver modelo en el Anexo C). Establece los detalles de lo que sucederá, quién lo implementará, qué recursos (financieros y técnicos) se necesitarán y para cuándo. Es útil en esta etapa identificar dónde puede haber barreras para lograr la acción y quiénes participarán en su realización.

Marco de monitoreo y evaluación (M&E) (ver la sección 6.2 para más información y el Anexo F para una plantilla de marco de M&E): El monitoreo puede definirse como un proceso continuo que puede proporcionar evidencia de que una política está avanzando hacia el logro de sus metas establecidas. La evaluación, por otro lado, es un proceso finito que se lleva a cabo en un momento determinado y que busca responder si la política está teniendo el impacto deseado.

4.1.1. Modelo de política de migración laboral

La siguiente subsección presenta una estructura modelo de una política de migración laboral que puede adaptarse al contexto nacional. El Anexo C y el Anexo D proporcionan más orientación sobre el plan de acción y el marco de M&E que se mencionan al final de la **tabla 4** y se explican con más detalle en la Guía a continuación.

► **Tabla 4. Modelo de política de migración laboral**

Modelo de política de migración laboral	
Parte 1.	
1.1 Introducción	Esta sección puede incluir: un reenvío del ministro del ministerio principal para dar peso político a la política; un resumen ejecutivo; así como una amplia introducción al contexto nacional de la política.
1.2 Contexto nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Historia de la migración laboral hacia/desde el país • Situación económica • Demografía • Industrias clave • Empleo/mercado laboral • Situación socio-cultural • Factores políticos
1.3 Contexto de migración laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencias y resultados de la migración laboral • Justificación de una política nacional de migración laboral • Política de migración laboral existente • Marcos legislativos y de políticas: <ul style="list-style-type: none"> - Nacional (alineación con los planes nacionales de desarrollo; coherencia con las políticas relacionadas, como empleo, competencias, formación, educación, etc. - Regional (marcos y procesos políticos continentales, regionales) - Internacional (tratados y protocolos de la ONU; convenios, recomendaciones y protocolos de la OIT; mecanismos de presentación de informes)
1.4 Visión	Sección para identificar el paradigma rector de los proyectos teniendo en cuenta un enfoque de derechos, sensible al género y basado en evidencias.
1.5 Misión	
1.6 Impacto	
1.7 Resultados y productos	<ul style="list-style-type: none"> • Gobernanza/Administración • Protección/Empoderamiento/Igualdad de oportunidades y trato/Respuesta a crisis • Datos para el seguimiento y la evaluación de políticas • Desarrollo • Otros según contexto nacional
Parte 2.	
2.1 Resultado 1	Esta sección incluiría una descripción más detallada de la situación, los desafíos clave y la respuesta política propuesta para cada uno de los resultados y productos identificados en 1.7.
Parte 3.	
3.1 Resultado 2	
Parte 4.	
4.1 Resultado 3	
Parte 5.	
5.1 Marco institucional para la implementación de la política	
5.2 Mecanismos de coordinación	
5.3 Mecanismo de consulta de interlocutores sociales/partes interesadas	
5.4 Movilización de recursos	
Parte 6. Plan de acción: Resultados, productos, actividades, recursos, plazos y responsabilidades	
Parte 7. Monitoreo y marco de evaluación	
Anexos	

4.2. Garantizar un enfoque de desarrollo de políticas basado en los derechos

Esta guía busca resaltar los principios, derechos y obligaciones clave con los que los Estados deben comprometerse al adoptar una política de migración laboral basada en los derechos y sensible al género. Dado que esta guía no proporcionará todo el contenido que debería incluirse en una política de migración laboral, los lectores deben consultar más investigaciones, orientaciones o herramientas que la OIT ha desarrollado sobre el tema.

► Orientación adicional: desarrollo de políticas

El Manual de la OSCE, la OIM y la OIT sobre el establecimiento de políticas efectivas en materia de migración laboral (*Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies* (2006) se elaboró para ayudar a los responsables de la toma de decisiones en sus esfuerzos por desarrollar nuevas soluciones de políticas y enfoques para una mejor gestión de la migración laboral y los flujos migratorios laborales en los países de origen y destino. Abarca una variedad de temas en detalle, desde el marco legal internacional para la protección de los trabajadores migrantes, hasta el desarrollo de políticas en los países de origen y destino, la administración de la migración laboral, las políticas de admisión y post-admisión, hasta las medidas para reducir la migración irregular.

4.2.1. Ratificación de convenios y protocolos de la OIT

Una política de migración laboral basada en el marco normativo internacional y que fomente la ratificación de los convenios y protocolos pertinentes de la OIT puede garantizar que los gobiernos promuevan eficazmente la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes. El marco de las normas internacionales del trabajo consta de convenios, protocolos (por ratificar) y recomendaciones de la OIT (no abiertos a ratificación), así como convenios de las Naciones Unidas.

Cuando un Estado ha ratificado un convenio o protocolo, el Estado tiene obligaciones en virtud del mismo. Los mecanismos de control de la OIT ayudan a los Estados miembros a implementar los convenios que han ratificado o las recomendaciones que han adoptado. Los gobiernos deberán presentar informes periódicos y es posible que se les solicite informes especiales (por ejemplo, en el caso de un Estudio general).¹⁴ Existe un procedimiento de denuncia y puede presentarse una denuncia cuando un Estado individual no está cumpliendo con sus obligaciones.¹⁵

Incluso cuando el Estado aún no ha ratificado un convenio o un protocolo, estos instrumentos, junto con las recomendaciones pertinentes, pueden proporcionar una orientación importante sobre la protección y promoción de los derechos laborales y humanos en toda la migración laboral. El **recuadro 7** describe varias razones por las que los países deberían ratificar los convenios de la OIT sobre trabajadores migrantes (es decir, los convenios números 97 y 143). El Anexo B establece los principales convenios de la OIT y las Naciones Unidas que se relacionan con la migración laboral y resume sus artículos clave.

¹⁴ El estudio más reciente sobre las normas de la OIT relacionadas con los trabajadores migrantes se realizó en 2016. Véase: OIT, *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, ILC.105/III/1B (2016).

¹⁵ Se puede encontrar una descripción general de los mecanismos de control de la OIT en: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>.

► Recuadro 7. ¿Por qué es importante ratificar y aplicar eficazmente los Convenios números 97 y 143 de la OIT?

Ratificar e implementar efectivamente los Convenios números 97 y 143 de la OIT sobre trabajadores migrantes y las recomendaciones que los acompañan (números 86 y 151, respectivamente) es un pilar clave para lograr los objetivos relacionados con la migración laboral de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, así como la implementación de las Agendas de Trabajo Decente y Migración Equitativa de la OIT.

El Convenio sobre los migrantes para el empleo (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), refuerzan mutuamente la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus afiliados, de sus familias, adoptado en 1990 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Juntos, estos tres instrumentos constituyen un marco de estándares internacionales complementarios que reconocen y garantizan los derechos de los trabajadores migrantes en los países de origen, tránsito y destino. Las estructuras de los Convenios números 97 y 143 son muy flexibles y permiten a los Estados miembros ratificarlos parcialmente (ambos se dividen en varias partes) o totalmente, lo que les permite ser compatibles con la legislación y las prácticas existentes a nivel nacional.

Todos los Estados deben avanzar en la promoción y ratificación de las normas internacionales relativas a la migración laboral, ya que la clasificación tradicional entre países de origen, tránsito y destino se está volviendo menos clara. Al ratificar los Convenios números 97 y 143, los países obtienen una gran legitimidad a nivel internacional para promover medidas y negociaciones con otros Estados destinadas a proteger los derechos laborales de sus trabajadores migratorios en el extranjero y los derechos de los trabajadores migratorios dentro de su territorio.

La ratificación de los Convenios números 97 y 143 de la OIT promueve y fortalece el proceso de modernización de las políticas y la legislación sobre migración laboral y, al mismo tiempo, permite a los Estados consolidar sus avances hacia el logro de una gobernanza de la migración laboral justa basada en: la cooperación internacional; reconocimiento de las necesidades del mercado laboral en todos los niveles de habilidades; promoción del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y los principios de igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores migrantes y nacionales.

Los Convenios números 97 y 143 reconocen el papel fundamental del diálogo social y el tripartismo en la gobernanza eficaz de la migración laboral, en particular en la formulación y aplicación de políticas de migración laboral.

Otros principios consagrados en las convenciones incluyen:

- reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo de todos los trabajadores migrantes;
- igualdad de trato entre los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores nacionales;
- igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores nacionales; y
- igualdad de trato entre los trabajadores migrantes en situación irregular y los que se encuentran en situación regular.

Para obtener más información, consulte: OIT, Ratificación y aplicación efectiva de los convenios núm. 97 y 143 de la OIT, de próxima publicación.

► Orientación adicional sobre las normas internacionales del trabajo

OIT, *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, ILC.105/III/1B (2016).

OIT, "Aplicación y promoción de las normas: Sistema de control de las normas de la OIT".

OIT, *Ratificación y aplicación efectiva de los convenios núm. 97 y 143 de la OIT, de próxima publicación*.

OIT, *Normas de la OIT y COVID-19 (coronavirus)* - Versión 3.0, abril de 2021, Preguntas frecuentes – Disposiciones clave de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la pandemia y la recuperación del COVID-19, y orientación de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

4.2.2. Prevención y protección contra las prácticas migratorias abusivas, incluida la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los déficits de trabajo decente que siguen sufriendo los trabajadores migrantes están bien documentados. Estos incluyen la negación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como otras violaciones de sus derechos humanos y laborales. Las estimaciones publicadas en 2017 muestran que, de los 25 millones de personas en trabajo forzoso, una de cada cuatro estaba siendo explotada fuera de su país de residencia (OIT 2017f). En función de su nacionalidad, situación de residencia o situación migratoria, a los trabajadores migrantes se les puede negar el derecho a la libertad de asociación o negociación colectiva. La discriminación y la xenofobia contra los migrantes abundan, y también pueden ser experimentadas por los migrantes en el trabajo, especialmente por aquellos en situación irregular que pueden temer la deportación u otras formas de represalias al hacer valer sus derechos laborales. Tanto los hombres como las mujeres pueden ser vulnerables a la agresión y el acoso físico y sexual, especialmente cuando tienen un empleo que puede aislarlos de sus comunidades o de los servicios de apoyo, como el trabajo en barcos de pesca o el trabajo doméstico. El pago de tarifas de contratación excesivas (que se tratan en la sección 4.2.3 a continuación) puede dejar a los trabajadores migrantes vulnerables a la servidumbre por deudas y el trabajo forzoso. En términos de seguridad y salud ocupacional, la OIT ha observado que los trabajadores migrantes tienden a verse afectados de manera desproporcionada por lesiones ocupacionales en comparación con la población no migrante. En promedio, los trabajadores migrantes ganan un 13% menos que los nacionales; esta brecha puede aumentar hasta un 42 por ciento en algunos países (OIT, 2020b). Finalmente, también se ha observado que los trabajadores migrantes pueden enfrentar desafíos importantes cuando intentan acceder a la protección social, incluida la atención médica y otros beneficios de la seguridad social (OIT 2017c).

Dadas las observaciones generales anteriores sobre las prácticas abusivas a las que los trabajadores migrantes pueden estar sujetos, tanto antes del despliegue como durante su empleo, el desarrollo de una política de migración laboral representa un proceso importante para analizar y hacer un balance de las brechas de protección en la legislación, marco político y programático e introducir medidas para combatirlos a través de objetivos políticos, productos y acciones específicas. La **tabla 5** describe los aspectos que una política de migración laboral podría abordar para proteger los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

► **Tabla 5. Lista de verificación: consideraciones de política para proteger los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

¿La política de migración laboral considera los siguientes aspectos generales para proteger los principios y derechos fundamentales en el trabajo?	Control
Respetar, proteger y hacer realidad los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y otras normas internacionales de derechos humanos y laborales pertinentes. (MLFM 9; PGFR 1, 21, 22)	
Garantizar que las leyes y prácticas nacionales que promueven y protegen los derechos humanos se apliquen a los trabajadores migrantes, independientemente de su situación. (MLFM 8.1)	
Fortalecimiento de la capacidad de los funcionarios gubernamentales involucrados con la migración para poder defender y hacer cumplir los derechos humanos de los trabajadores migrantes. (MLFM 8.3)	
Abordar el movimiento irregular o forzado de personas en el extranjero con fines laborales (en particular, trabajo de explotación). (C029, Art. 1; C143, Art. 3; ICRMW, Art. 11; Palermo, Art. 9; MLFM 8.4, 11 y 14.4)	
Garantizar un empleo y unas condiciones de trabajo decentes, incluidos los salarios (regularidad cuantitativa e igualdad entre los nacionales y los trabajadores migrantes), el tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la libertad de asociación y negociación colectiva, la ausencia de violencia y acoso. (C189, Artículos 3 and 6; R151, Párr. 2; ICRMW, Art. 25; GR26, Párr. 26(b); MLFM 1, 8.4, 9.11 y 9.12; PGFR 1.; C190, Art 6 y 11; R206, Art.10)	
Disposiciones específicas para la protección laboral y social de los trabajadores domésticos. (C189)	
Disposiciones específicas para la protección laboral y social de los pescadores. (C188)	
Establecer procedimientos de entrada basados en derechos. (ICRMW, Art. 21)	
Facilitar la llegada y el empleo seguros a través de información, formación y asistencia. (C143, Art. 12©; C097, Artículos 2-4; C189, Art. 7; R086, Párrafos 5 and 10; R151, Párr. 7; ICRMW, Art. 43; GR26, Párr. 26(g); MLFM 8.2)	
Prestación de servicios consulares y de otro tipo a los trabajadores migrantes en los países de destino. (ICRMW, Art. 23; GR26, Párr. 24(j); MLFM 12.8)	
Protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes (igualdad de trato, lucha contra la discriminación, el racismo, la xenofobia). (C143, Art. 1; C189, Art. 3; ICRMW, Artículos 8-35, 43; R200, Párr. 28; MLFM 8.4, 9.8 y 14)	
Facilitar el retorno seguro de los migrantes y su reintegración, a través de información, capacitación, reconocimiento de habilidades, servicios financieros y laborales, así como servicios y mecanismos de denuncia para quienes han sufrido abusos y explotación. (ICRMW, Art. 67; GR26, Párr. 24(h); MLFM 12.2 y 15.9; PGFR 8)	
Monitorear y hacer cumplir las leyes y enjuiciar a los empleadores y actores que explotan a los migrantes o los emplean ilegalmente. (C143, Art. 6; C189, Art. 15; MLFM 10; PGFR 5)	
Brindar acceso a procesos de reclamos, quejas, mecanismos de reclamo y justicia (incluidos recursos efectivos). (C189, Art. 16-17; GR26, Párr. 26©; MLFM 9.5, 10; PGFR 8)	

¿La política de migración laboral considera los siguientes aspectos generales para proteger los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

C029 = Convención Trabajo Forzado, 1930 (No. 29)

C097 = Convenio sobre migración para el empleo (revisado), 1949 (No. 097)

C143 = Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (No. 143)

C188 = Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (No. 188)

C189 = Convenio sobre trabajadores domésticos, 2011 (No. 189)

C190 = Convención sobre violencia y acoso, 2019 (No. 190)

GR26 = CEDAW Recomendación general núm. 26 sobre las trabajadoras migratorias

ICRMW = Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990

MLFM = Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales

Palermo = Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2000

PGFR = Principios generales y directrices de funcionamiento de la OIT para una contratación equitativa

R086 = Recomendación sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (No. 86)

R151 = Recomendación de los trabajadores migrantes, 1975 (No. 151)

R200 = Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200)

R206 = Recomendación sobre violencia y acoso, 2019 (No. 206)

► Orientación adicional sobre la protección de los derechos durante el empleo

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

OIT, "Libertad sindical", portal temático.

OIT, "Negociación colectiva", portal temático.

OIT, 2020. [Protección de los trabajadores migrantes durante la pandemia de COVID-19: recomendaciones para responsables políticos y mandantes](#). Este resumen contiene información para ayudar a los gobiernos y otras partes interesadas en el diseño de respuestas de política COVID-19 que aseguren la protección de los trabajadores migrantes, así como para informar las respuestas para la protección de los refugiados y los desplazados que trabajan en países distintos al suyo.

OIT, 2020. [La brecha salarial de los migrantes: comprensión de las diferencias salariales entre migrantes y nacionales](#). Este informe analiza cómo han evolucionado los salarios de los migrantes en 49 países antes de la pandemia de COVID-19. Detalla las dificultades que enfrentan los migrantes para recibir el mismo salario que los nacionales. Examina la discriminación de género que afecta a las mujeres migrantes y las dificultades que tienen los migrantes para conseguir un trabajo que se corresponda con su nivel de educación. También incluye los primeros indicios del impacto de la crisis del COVID-19 en los trabajadores migrantes.

4.2.3. Promover la contratación y la protección equitativas durante el proceso de migración

La contratación es el primer paso para establecer una relación laboral, pero también es el proceso en el que comienza la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la explotación. A pesar de la existencia de normas laborales internacionales relativas a la contratación, las leyes nacionales y su aplicación a menudo no protegen los derechos de los trabajadores, y en particular de los trabajadores migrantes.¹⁶

La Iniciativa para la Contratación Equitativa (FRI) se lanzó en 2014 como parte del llamado del Director General de la OIT para una Agenda de Migración Equitativa. Desde su lanzamiento, el FRI ha sido fundamental para la labor de la OIT en el ámbito de la contratación nacional e internacional de trabajadores y ha añadido un ímpetu y una visibilidad renovados a este importante tema. La visión de la segunda fase del FRI (2021–25) es garantizar que las prácticas de contratación a nivel nacional y transfronterizo se basen en las normas laborales, se desarrollen a través del diálogo social y garanticen la igualdad de género. Específicamente, que ellos:

- sean transparentes y estén regulados, monitoreados y aplicados de manera efectiva;
- protejan todos los derechos de los trabajadores, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y prevenir la trata de personas y el trabajo forzoso; y que
- informen y respondan de manera eficiente a las políticas de empleo y las necesidades del mercado laboral, incluso para la recuperación y la resiliencia.

Los Principios Generales y Directrices Operativas de la OIT para una contratación equitativa y la definición adjunta sobre tarifas de contratación y costos relacionados proporcionan la orientación mundial más actualizada sobre las medidas para promover una contratación equitativa.¹⁷ La **tabla 6** reúne las consideraciones de política destacadas en estas herramientas, así como otras normas relevantes de la OIT y las Naciones Unidas. Estas cuestiones deben tenerse en cuenta al redactar una política de migración laboral para garantizar que permita la promoción de una contratación y protección justas durante el proceso de migración.

16 Por ejemplo, un estudio de KNOMAD ha revelado que los costos de contratación pueden equivaler al salario de un año, y otros costos para los trabajadores migrantes, como las deficiencias en la salud, los ingresos y las condiciones de trabajo, pueden representar el 27% del salario real total. (Aleksynska, Aoul, y Petrencu 2017).

17 Sobre la base de esta orientación, la OIT ha brindado apoyo técnico a los Estados Miembros en temas tales como: prohibición del cobro de honorarios a los trabajadores; concesión de licencias y autorregulación de las agencias de contratación; acceso a los mecanismos de denuncia; prácticas de contratación de los servicios públicos de empleo; mejorar la capacidad de los sindicatos para supervisar la contratación y prestar servicios a los trabajadores; y el establecimiento de un corredor de contratación equitativo.

► **Tabla 6. Lista de verificación:**
Consideraciones de política para garantizar una contratación equitativa

¿La política de migración laboral considera los siguientes aspectos para promover una contratación equitativa?	Control
Facilitar la contratación, la salida y el viaje justos de los migrantes; Asegurar que todas las partes interesadas participen en la provisión de información, capacitación y asistencia a la llegada, derechos y condiciones de vida y trabajo, en un idioma que el migrante comprenda. (C143, Art. 12©; C097, Art. 2-4; C189, Art. 8; R086, Párr. 5; ICRMW, Art. 37; GR26, Párr. 24(a) y (b), R200, Párr. 40; MLFW 12.1)	
Garantizar procesos de contratación regulados y basados en derechos (ya sean públicos, privados o directos), incluida la garantía de que no se cobren honorarios o costos relacionados al trabajador. (C189, Art. 15; R086, Párr. 14; C181, Art. 7; GR26, Párr. 24©; MLFM 12.3 y 13; PGFR 2, 3, 4, 6, 15, 17)	
Eliminar las tarifas de contratación a cargo de los trabajadores y los costos relacionados, incluso mediante la definición de qué tarifas y costos correrán a cargo del gobierno, el empleador o la agencia de contratación. (C181, Art. 7, Definición GPOG, párr. 12)	
Regular y otorgar licencias a las agencias de contratación privadas y garantizar la supervisión mediante el cumplimiento (por ejemplo, la inspección de las agencias de contratación). (C189, Art. 15; R086 Parr.14; C181, C029 y P029; MLFM 13; PGFR 2, 3, 4)	
Garantizar que los trabajadores migrantes no estén obligados a someterse a exámenes médicos discriminatorios. (R200, Párr. 25 y 27; MLFM 12.11)	
Identificar y abordar las barreras a la migración segura y regular hacia el trabajo decente, en particular para las mujeres, los migrantes vulnerables y no calificados. (C189; MLFM 11)	
Supervisar y hacer cumplir las leyes para prevenir prácticas abusivas, incluido el contrabando y la trata; enjuiciamiento de los actores responsables; y brindar protección y reparación a las víctimas. (Palermo, Art. 9; MLFW 11; PGFR 5)	
<p>C029 = Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29) C097 = Convenio sobre migración para el empleo (revisado), 1949 (No. 097) C143 = Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias, 1975 (No. 143) C181 = Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) C189 = Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) Definición de GPOG = Definición de la OIT de tarifas de contratación y costos relacionados, 2019 GR26 = Recomendación general No. 26 de la CEDAW sobre las trabajadoras migrantes ICRMW = Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990 MLFM = Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales P029 = Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 Palermo = Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2000 PGFR = Principios generales y directrices de funcionamiento de la OIT para una contratación equitativa R086 = Recomendación sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86) R200 = Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (no 200)</p>	

► Orientación adicional: materiales de referencia sobre contratación equitativa

El portal temático de la [Iniciativa para la contratación equitativa de la OIT](#) ofrece una descripción general de la labor de la OIT en materia de contratación equitativa, incluidas las herramientas, las publicaciones y los folletos más recientes.

[Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#) brindan orientación concreta a los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad civil sobre la promoción de la contratación equitativa. Los principios y directrices se derivan de diversas fuentes, incluidas las normas internacionales del trabajo y los instrumentos de la OIT, entre otros.

[Los materiales de formación de la OIT sobre contratación equitativa](#) están disponibles en línea. El curso de formación está disponible en formato PDF descargable, así como en una versión interactiva, y contiene cinco módulos que cubren diferentes aspectos de la contratación:

- Módulo 1: Por qué es importante una contratación equitativa
- Módulo 2: El marco legal y normativo para una contratación equitativa
- Módulo 3: Los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas en un panorama de contratación cambiante
- Módulo 4: Seguimiento y aplicación de las normas de contratación
- Módulo 5: Contratación equitativa en un contexto de cadena de suministro laboral global.

Esta herramienta de formación también está disponible en francés y español.

[Prácticas prometedoras sobre contratación equitativa](#): una serie de buenas prácticas implementadas por partes interesadas tripartitas en la búsqueda de asegurar una contratación equitativa de trabajadores migrantes.

OIT, 2020, [Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19](#). Este informe destaca los desafíos clave en la contratación nacional e internacional de trabajadores durante la pandemia de COVID-19, cómo está respondiendo la OIT y las políticas y medidas recomendadas. El Anexo describe las prácticas emprendidas por las partes interesadas de la OIT para promover la contratación equitativa durante COVID-19.

4.2.4. Mejorar la protección social de los trabajadores migrantes

El término protección social puede abarcar una amplia variedad de instrumentos de política, incluidos el seguro social, la asistencia social, las prestaciones universales y otras formas de transferencias de efectivo, así como las medidas para garantizar el acceso efectivo a la atención médica y otras prestaciones en especie destinadas a garantizar la protección social. Si bien “todos, como miembros de la sociedad, tienen derecho a la seguridad social” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 22), en realidad, en comparación con los nacionales que trabajan toda su vida en un país, los migrantes enfrentan enormes desafíos para ejercer sus derechos a la seguridad social. Se les puede negar el acceso o tener un acceso efectivo limitado a la cobertura de la seguridad social en su país de acogida debido a su situación, nacionalidad o la duración insuficiente de sus períodos de empleo y residencia. Su acceso puede verse restringido aún más debido a la falta de conocimiento y conciencia de sus derechos y obligaciones. Al mismo tiempo, pueden perder sus derechos a las prestaciones de la seguridad social en su país de origen debido a su ausencia temporal.

Una política de migración laboral eficaz tiene en cuenta los desafíos que enfrentan los migrantes para acceder a su derecho a la protección social (tanto durante el empleo como al regresar) por medio de medidas unilaterales, bilaterales y multilaterales, como se describe en la **tabla 7** a continuación.

► **Tabla 7. Tabla de verificación: consideraciones de política para mejorar la protección social**

La politique de migration de main-d'œuvre prend-elle en compte les aspects suivants pour promouvoir l'accès des travailleurs migrants à la protection sociale?	Control
<p>Incorporar estrategias para la ratificación y aplicación de los convenios, protocolos y recomendaciones de la OIT que contengan normas relevantes para los trabajadores migrantes y su protección social. (C102, C118, C157, R202)</p>	
<p>Celebrar acuerdos de seguridad social (bilaterales/multilaterales) para establecer la coordinación de la seguridad social y las disposiciones de seguridad social en los acuerdos bilaterales laborales bilaterales (ABL). (R086, anexo)</p>	
<p>Garantizar un acceso adecuado a la atención médica (incluida la salud sexual y reproductiva), atención médica, buenas condiciones higiénicas y salud y seguridad ocupacional durante toda la migración. (C097, Art. 5; R086, Párr. 12; R151, Párrafos. 20-22; ICRMW, Art. 28; GR26, Párr. 24 (d); R200, Párr. 47)</p>	
<p>Adoptar medidas unilaterales incorporando ciertos principios en la legislación nacional y/o estableciendo esquemas o mecanismos específicos para brindar o mejorar el acceso a la protección social de los migrantes. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en relación con las prestaciones laborales y la seguridad social (incluida la portabilidad de las prestaciones). (C189, artículos 13-14; R086, párrafo 16; R151, párrafos 2, 23-29; ICRMW, artículos 27 y 54; MLFM 9.3, 9.9)</p>	
<p>Establecimiento de pisos nacionales de protección social para garantizar (unilateralmente) el acceso a la atención médica esencial y la protección social básica para todos, incluidos los migrantes y sus familias. (R202)</p>	
<p>Considere la posibilidad de establecer un fondo de asistencia social para ayudar a los trabajadores migrantes y sus familias, incluso en caso de enfermedad, lesión, repatriación, abuso o muerte. (MLFM 12.10)</p>	
<p>C097 = Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 097) C102 = Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) C118 = Convenio sobre igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) C157 = Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157) C189 = Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) GR26 = Recomendación general No. 26 de la CEDAW sobre las trabajadoras migrantes ICRMW = Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990 MLFM = Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales R086 = Recomendación sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86) R151 = Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151) R200 = Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (no 200) R202 = Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm.202)</p>	

► **Orientación adicional: Materiales de referencia sobre protección social para trabajadores migrantes**

La hoja informativa de la OIT "[Aspectos destacados de la migración laboral núm. 4: Protección social para los trabajadores migrantes](#)" ofrece una descripción general del enfoque, las acciones y las normas de la OIT para garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso a la protección social.

La OIT ha publicado una [Guía práctica sobre cómo extender la protección social a los trabajadores migrantes](#), que proporcionará una serie de módulos de capacitación (2022).

OIT, 2020. [Protección social para trabajadores migrantes: una respuesta necesaria a la crisis del COVID-19](#). Esta nota informativa presenta opciones de política para garantizar una protección social integral para los trabajadores migrantes en el contexto de la pandemia de COVID-19 y más allá.

4.3. Adopción de un enfoque sensible al género en las políticas de migración laboral

Las mujeres representan algo menos de la mitad de los 244 millones de migrantes internacionales (UNDESA 2016). A nivel mundial, la migración laboral autónoma de las mujeres está aumentando, lo que hace que las trabajadoras migrantes muestren una participación en la fuerza laboral sustancialmente más alta que las mujeres no migrantes en países de ingresos altos, medianos altos y medianos bajos (OIT 2018a). Sin embargo, si bien la escala de la migración de mujeres puede ser casi igual a la de los hombres, los patrones y resultados de la migración laboral pueden ser muy diferentes para hombres y mujeres. Las trabajadoras migrantes están sujetas a formas múltiples e interrelacionadas de discriminación que limitan su acceso a una migración segura, una contratación equitativa y un trabajo decente durante todo el ciclo migratorio. Las mujeres tienen menos opciones que los hombres para la migración regular y, a menudo, están empleadas en trabajos de la economía informal con salarios más bajos y con pocas o ninguna protección laboral (por ejemplo, el trabajo doméstico rara vez atrae los mismos derechos laborales que otros empleos). Sin embargo, la migración laboral de las mujeres también puede generar contribuciones de género tanto en los países de origen como en los de destino, incluida la protección social.

A pesar de la creciente cantidad de evidencia sobre los resultados de género de la migración, muchas partes interesadas clave luchan por comprender o aceptar el concepto de igualdad de género y las diferentes necesidades de mujeres y hombres. En particular, las partes interesadas desconocen los desafíos que enfrentan las mujeres "invisibles" que trabajan en hogares privados o en sectores tradicionalmente dominados por hombres como la construcción. Las políticas que restringen la migración regular de las mujeres (como las prohibiciones por sector o hacia un país de destino específico) pueden aumentar la migración irregular. La falta de comprensión de las situaciones, perspectivas y capacidad de acción de las mujeres puede dar lugar a políticas y escenarios mal orientados en los que persistan las condiciones desiguales subyacentes y las políticas discriminatorias no se hayan transformado.

Las políticas de migración laboral sensibles al género se han definido en la Guía de políticas de migración laboral sensibles al género de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa como políticas que reconocen que tanto hombres como mujeres migran por razones económicas y mejores oportunidades de empleo, y que la experiencia de la migración de hombres y mujeres pueden diferir significativamente (OSCE 2009, 2). También reconocen que las trabajadoras migrantes pueden experimentar más desventajas y discriminación en todas las etapas del proceso migratorio debido a las categorías/sectores de empleo ofrecidos, los requisitos educativos y los estereotipos de género, estos

últimos a menudo se magnifican aún más por la marginación inter-seccional de la edad y la clase, y etnia. Además, las políticas de migración laboral con perspectiva de género reconocen las importantes contribuciones económicas y sociales que realizan las trabajadoras migrantes a sus países de origen y destino. Por lo tanto, dichas políticas buscan:

- desarrollar entornos políticos y legislativos propicios que brinden igualdad de oportunidades de empleo y acceso a beneficios a hombres y mujeres migrantes;
- seguir un enfoque “bidireccional”, que abarque disposiciones generales para proteger a los migrantes y disposiciones que se dirijan específicamente a las trabajadoras migrantes, empoderándolas así para ejercer opciones, acceder a recursos y reclamar derechos.
- introducir medidas especiales temporales para compensar la discriminación pasada que pueda afectar negativamente a la situación actual de la mujer (OSCE 2009, 2).

► Estudio de caso 7. Sri Lanka: Adopción de un enfoque de la migración laboral con perspectiva de género

La Política Nacional de Migración Laboral de Sri Lanka de 2008 incluyó una Declaración de Política Nacional sobre Migración Laboral que no solo afirmó la igualdad fundamental de mujeres y hombres ante la ley y el importante papel de las mujeres en la construcción de la nación, sino que también reconoció la contribución de las trabajadoras migrantes y comprometidos a aplicar criterios sensibles al género en la formulación e implementación de políticas y programas que afecten a los trabajadores migrantes. Este compromiso se extendió a la composición de los órganos encargados del bienestar y empoderamiento de los trabajadores migrantes. La política reconoció y buscó abordar la vulnerabilidad particular de las trabajadoras migrantes en empleos categorizados como poco calificados y en sectores inadecuadamente regulados (incluido el trabajo doméstico). Desde la implementación de esta política, se han tomado varias medidas de protección y empoderamiento para reducir la migración de mujeres hacia empleos poco calificados y no regulados. También se ha observado la adopción de medidas para establecer un nivel mínimo de competencias para las trabajadoras domésticas (especialmente las que buscan empleo en los Estados árabes) y un impulso para que migren mujeres más calificadas en lugar de mujeres como trabajadoras domésticas. Los dos enfoques principales de la nueva política de migración laboral son la mejora de las habilidades, el reconocimiento y la certificación de las mujeres para permitirles buscar empleo calificado y semi-calificado (en contraposición al trabajo poco calificado), así como la participación de un grupo más amplio de partes interesadas, en el proceso de gobernanza de la migración.

Fuente: Sri Lanka 2008.

Es necesario garantizar que las políticas no solo tengan en cuenta las cuestiones de género, sino que, cuando sea necesario, incluyan disposiciones específicas para los resultados de la migración de género (véase el estudio de **caso 7** para ver un ejemplo de Sri Lanka) (OIT 2016c). En particular, se debe prestar especial atención a lo siguiente:¹⁸

- ▶ Asegurar que las leyes y políticas sensibles al género se desarrollen de acuerdo con las normas internacionales, en particular la Recomendación general 26 de la CEDAW, el Convenio sobre las trabajadoras del hogar de la OIT, 2011 (núm. 189) y el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT de 2019 (núm. 190).
- ▶ Asegurar que las mujeres tengan igualdad de acceso y oportunidades para buscar opciones migratorias regulares y calificadas (esto puede incluir abordar el desarrollo de habilidades en los países de origen y mejorar el acceso al capital financiero y la información sobre oportunidades de empleo).
- ▶ Brindar igualdad de oportunidades y trato a hombres y mujeres migrantes mediante la abolición de cualquier medida que restrinja la migración de mujeres.
- ▶ Abordar las barreras a la información precisa durante la migración (particularmente antes de la partida).
- ▶ Revalorización de los sectores en los que trabajan las mujeres (incluida la garantía de que todos los sectores estén plenamente cubiertos por todas las leyes laborales).
- ▶ Prestar especial atención a aquellas mujeres que son particularmente vulnerables en su migración, por ejemplo, debido a la naturaleza aislada o informal y desprotegida de su trabajo (como el trabajo doméstico o el trabajo sexual).
- ▶ Reconocer y desarrollar las habilidades de las trabajadoras migrantes y diseñar estrategias específicas para atraer a las mujeres hacia la formación profesional y la empleabilidad en ocupaciones no tradicionales.
- ▶ Asegurar que las mujeres tengan acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva en todas las etapas, así como a la protección de la maternidad.
- ▶ Incorporación de expertos en género en los equipos de desarrollo de políticas.
- ▶ Desarrollar la capacidad de las partes interesadas para desarrollar e implementar leyes y políticas sensibles al género (ver **recuadro 8**).
- ▶ Desarrollar la capacidad institucional para recopilar y analizar todos los datos sobre migración y trabajo desglosados por edad, sexo, ocupación y nivel de habilidad.
- ▶ Incrementar la equidad de género en la conformación de las instituciones que gestionan la migración laboral.
- ▶ Asegurar que todos los trabajadores, en particular las mujeres, así como las personas pertenecientes a grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad, estén cubiertos por leyes, reglamentos y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación (Convenio de la OIT núm. 190, artículo 10).

18 Para obtener una lista completa de consideraciones de política, consulte: ONU Mujeres 2017.

► Recuadro 8. Incorporación de la capacitación en género para las partes interesadas en la migración

Abordar la discriminación de género es fundamental para establecer una política de migración laboral que busque lograr resultados equitativos. Sin embargo, la capacidad para diseñar e implementar políticas y programas sensibles al género puede ser baja entre las partes interesadas en la migración. La integración de la capacitación en género en todo el proceso de desarrollo de políticas puede abordar este desafío. La capacitación en género para estos fines podría incluir:

General

- Sensibilizar sobre la discriminación de género como un fenómeno que existe a nivel social, cultural e institucional y que impacta negativamente en las personas en todas las esferas de la vida, incluidos los impulsores y resultados de la migración laboral.
- Mejorar la comprensión del impacto de las relaciones de poder de género y el reconocimiento de la importancia y el valor de la integración de la igualdad de género en los contextos laborales.
- Incrementar el conocimiento de los mecanismos y herramientas para promover la igualdad de género y facilitar su aplicación en la práctica.
- Fomentar de la confianza y la capacidad organizativa para promover el empoderamiento de la mujer.

Específico de la migración

- Proporcionar información sobre las dimensiones de género de la migración laboral, incluidos los sectores de trabajo feminizados, la discriminación de género, la violencia y el acoso en el trabajo, y los factores y resultados de la migración de género.
- Abordar las barreras estructurales que impiden el pleno desarrollo y el adelanto de las mujeres en la migración, incluso como migrantes, pero también como mujeres representantes de los interlocutores sociales, inspectoras del trabajo y mujeres en puestos de liderazgo (tanto gubernamentales como no gubernamentales).
- Sentar las bases para avanzar hacia la igualdad de género y garantizar tasas iguales de beneficios para los trabajadores migrantes mujeres y hombres.
- Crear un entorno propicio para una mayor participación y voz de las mujeres como agentes activos para influir y determinar los resultados de la política de migración laboral.
- Apoyar la organización y representación de mujeres, incluso a través de sindicatos y mediante el desarrollo de estrategias de organización y capacitación de líderes dirigidas a las trabajadoras migratorias.

Fuente: BIT: 2016c.

► Orientación adicional: políticas de migración laboral con perspectiva de género

[*La Igualdad de género en las leyes, políticas y gestión de la migración laboral de la OIT - Caja de herramientas GEM*](#) es un conjunto de nueve herramientas prácticas para facilitar la implementación de estrategias de integración de la perspectiva de género en la migración laboral y el empleo relacionado; Protección social; y leyes, políticas, programas y proyectos de igualdad, así como en las prácticas cotidianas de gestión de la migración laboral en la legislación, las políticas y la gestión de la migración laboral.

OIT, 2021. [*Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206*](#). La Guía arroja luz sobre las definiciones, los principios básicos y las medidas consagradas en estos instrumentos.

4.4. Promover la coherencia entre las políticas de empleo, educación/capacitación y migración laboral

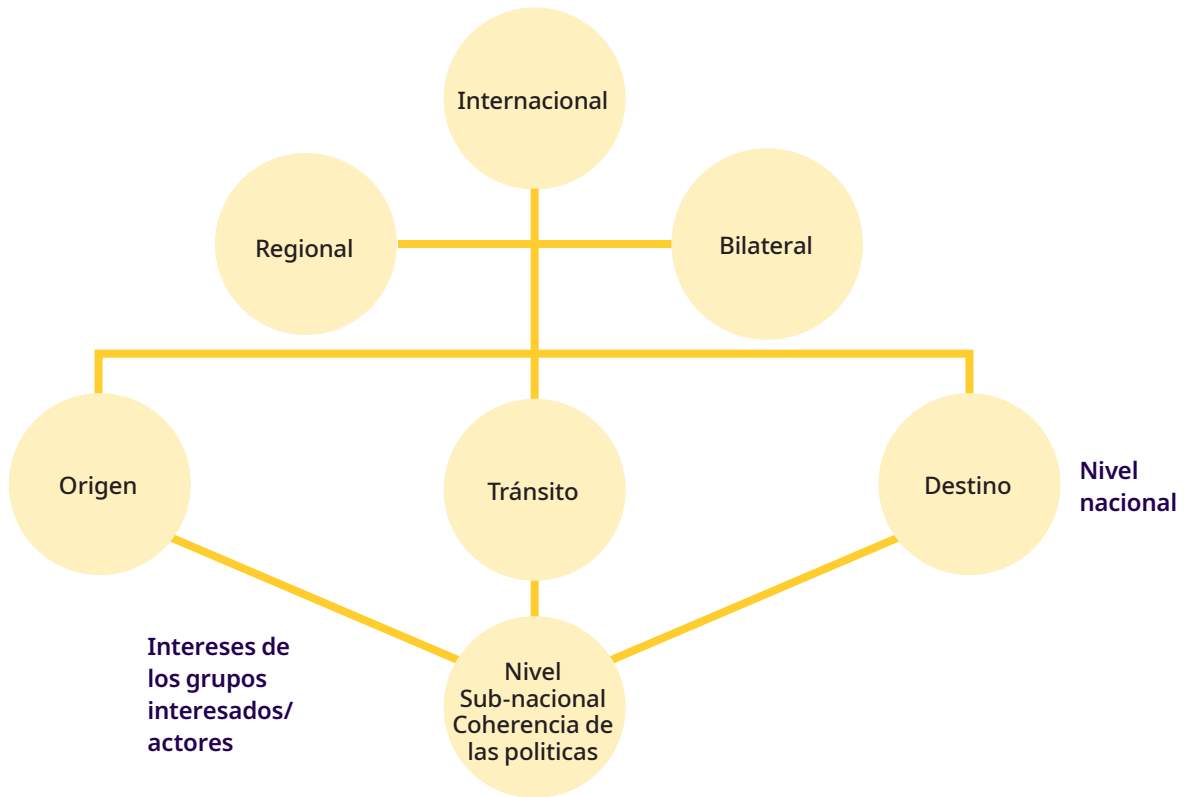
4.4.1. ¿Qué es coherencia de las políticas?

Las políticas de migración laboral no existen de forma aislada. La migración laboral está influenciada por la interacción horizontal con otras preocupaciones de política nacional (en particular, empleo, inmigración, bienestar social, salud y educación). También se influye verticalmente, desde el nivel sub-nacional hasta el nivel bilateral e internacional. Como tal, la adopción de un enfoque coherente garantizará el refuerzo mutuo de las políticas tanto horizontal como verticalmente mediante la promoción de la coordinación y la armonización de las agendas políticas (véase el gráfico 2 para ver un ejemplo de un modelo de coherencia de políticas nacionales).

El Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (OIT 2006) subraya la importancia de asegurar “la coherencia entre la migración laboral, el empleo y otras políticas nacionales, en reconocimiento de las amplias implicaciones sociales y económicas de la migración laboral y con el fin de promover el trabajo decente para todos y empleo pleno, productivo y libremente elegido” (directriz 4.2). Al buscar la coherencia de las políticas, el proceso minimizará los conflictos de políticas (véase el **recuadro 9** para ver ejemplos de tales conflictos) y maximizará las sinergias de políticas, lo que a su vez aumentará la credibilidad y la eficacia de la política y su probabilidad de éxito.

La coherencia de las políticas se identificó en el Foro Global sobre Migración y Desarrollo de 2017 como esencial para lograr la meta 10.7 de los ODS de “migración y movilidad de personas ordenada, segura, regular y responsable, incluso mediante la implementación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas”.

► Figura 2. Modelo de coherencia de políticas a nivel nacional



Fuente: (GFMD, 2017)

► Recuadro 9. Ejemplos de políticas no coherentes

- Una política para reducir la dependencia de la mano de obra extranjera no es coherente con una política que haga más barato para los empleadores contratar trabajadores extranjeros en lugar de nacionales.
- Una política de país de origen destinada a exigir protecciones laborales para los trabajadores domésticos en países extranjeros no es coherente con la ausencia de protecciones laborales para los trabajadores domésticos en el hogar.
- Una política que impone restricciones a la migración de un grupo particular de personas contradice el derecho a la libertad de movimiento.
- Una política que vincule los permisos de trabajo a un solo empleador y evite que los migrantes cambien legalmente de empleo estará en desacuerdo con una política que busca reducir la migración irregular.
- Una política de país de origen que prohíba la migración de grupos específicos a sectores específicos se contradice con una política de país de destino que busca facilitar su regularización, permitiendo así que aquellos trabajadores que salieron irregularmente de su país de origen puedan ser regularizados y autorizados a trabajar en el país de destino.
- Una política que prohíba la migración de mujeres en cualquier forma será incompatible con un marco constitucional y político que busca ser sensible al género y eliminar la discriminación.

4.4.2. Cómo lograr la coherencia de las políticas

Prestar atención a las siguientes sugerencias aumentará la coherencia de la política de migración laboral que se está redactando con las políticas y normas nacionales, regionales e internacionales existentes.

Asegurar la adherencia a los estándares internacionales

Una forma comprobada de asegurar la coherencia de las políticas verticalmente, así como la armonización horizontal, es asegurar que las políticas se desarrollen de acuerdo con los estándares internacionales. Muchas de las normas de la OIT, por ejemplo, se aplican a todos los trabajadores, y algunas se centran específicamente en los trabajadores migrantes. Esto significa que cuando una política nacional de migración laboral y una política nacional de empleo se desarrollan por separado, pero de acuerdo con las normas de la OIT, es probable que haya una mayor coherencia, en particular en relación con los derechos y libertades laborales fundamentales de los trabajadores.

Fortalecer las políticas y prácticas regionales de movilidad laboral

Además de garantizar la armonización de las políticas mediante el cumplimiento de las normas internacionales, la coherencia vertical y horizontal también se puede fortalecer a través de marcos regionales (ver el estudio de [caso 8](#) para un ejemplo de la Comunidad de Desarrollo de África Austral).

Realizar un análisis de los compromisos políticos existentes (nacionales a sub-nacionales)

Un análisis del marco de políticas a nivel nacional y sub-nacional identificará cualquier inconsistencia. Asegúrese de que, cuando existan inconsistencias, estas se analicen en función de los estándares internacionales y regionales. Un compromiso de política que se alinea con los estándares internacionales y regionales debe tener prioridad sobre aquellos que no lo hacen. La búsqueda de enmiendas al marco político más amplio del país puede incluirse como una acción en la política misma.

Establecer un mecanismo de coordinación

Dicho mecanismo podría incluir representantes de ministerios clave a nivel nacional y representantes de regiones sub-nacionales clave que se reúnan para compartir información sobre tendencias, desarrollos y consideraciones de políticas, con miras a identificar y abordar posibles conflictos de políticas y mejorar las sinergias. Estos sistemas de coordinación también deben extenderse al nivel bilateral a través del intercambio regular entre países de origen y destino. Los acuerdos laborales bilaterales pueden contribuir a la coherencia de las políticas entre los enfoques en los países de origen y destino. Por ejemplo, en el caso de políticas sobre el cobro de tarifas de contratación, que pueden estar permitidas en el país de origen, pero prohibidas en el país de destino o viceversa, se puede utilizar un acuerdo bilateral para estipular que no se deben cobrar tarifas de contratación o costos relacionados al trabajador migrante en el país de origen o destino.

Identificar e integrar temas transversales

Las políticas comúnmente se benefician de la identificación e integración de temas transversales (algunos temas comunes incluyen género, no discriminación, coordinación y medio ambiente). Al identificar las cuestiones transversales que atraviesan la planificación del desarrollo nacional y las políticas nacionales clave, la política de migración laboral puede crear una conexión directa con esas cuestiones, mejorando la coherencia con el marco nacional.

La coherencia no es un camino de un solo sentido

Una política nacional de migración laboral no solo debe ser coherente con las políticas nacionales ya existentes, sino que otras políticas relacionadas (por ejemplo, educación, formación, empleo) también deberían tener en cuenta la migración laboral para avanzar. Como tal, es importante garantizar que la migración se integre en el marco de la política nacional.¹⁹

¹⁹ Para ver ejemplos de buenas prácticas en la integración de la migración en la planificación del desarrollo, consulte FMMD 2017.

► Estudio de caso 8. Marco de políticas de migración laboral de la comunidad de África Meridional para el desarrollo

El Marco de Políticas de Migración Laboral de la Comunidad de Desarrollo del África Meridional (SADC) busca abordar la armonización de políticas como la primera de las 11 áreas de políticas. Dentro de esta área de políticas, hay tres resultados previstos:

- Leyes y políticas armonizadas sobre documentación y permisos de entrada y estancia de trabajadores migrantes o solicitantes de empleo de la SADC y nacionales de terceros países;
- Armonización de legislaciones y políticas sobre contratación y condiciones de empleo de trabajadores migrantes de la SADC y nacionales de terceros países hacia un piso mínimo de derechos; y
- Integración de la estrategia de migración laboral de la SADC en las estrategias nacionales de desarrollo y las estrategias de reducción de la pobreza.

Fuente: CDAA 2014.

► Orientación adicional: coherencia de las políticas

[*Orientaciones prácticas generales sobre la promoción de la coherencia entre las políticas de empleo, educación/formación y migración laboral*](#) (OIT, 2018).

Esta orientación práctica forma parte de un esfuerzo más amplio de la OIT para fomentar la coherencia entre las políticas de empleo, educación/formación y migración y para abordar las demandas de los mandantes en este ámbito. Se basa en el volumen de literatura existente sobre este tema en las políticas públicas y se basa en la experiencia de la OIT y las lecciones aprendidas a nivel mundial. Es un componente básico para futuros análisis de los países y el desarrollo de una guía y un manual de formación específicos.

OIT, [*Coherencia de las políticas de migración laboral, empleo, educación y formación en la subregión de la CEDEAO*](#), 2020.

Este informe resume las principales conclusiones y recomendaciones de la orientación piloto de la OIT sobre coherencia de políticas en la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO). Proporciona a los Estados miembros de la CEDEAO análisis y recomendaciones actualizados sobre cómo se puede mejorar la coherencia de las políticas en la subregión.

OIT, [*Manual de evaluación participativa de la coherencia de las políticas*](#), OIT, 2021. Este manual presenta una evaluación participativa de la coherencia de las políticas para que los países puedan evaluar y fortalecer la coherencia de las políticas nacionales.

4.5. Teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral

La migración laboral debe tener lugar en condiciones que, además de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, aseguren la adecuación de los trabajos y las competencias para satisfacer mejor las necesidades del mercado laboral y mejorar la productividad económica. Como se señaló anteriormente, el párrafo 1 de la Recomendación núm. 151 de la OIT establece que las políticas sobre migración “deben basarse en las necesidades económicas y sociales tanto de los países de origen como de los países de empleo; [y]... deberían tener en cuenta no sólo las necesidades y los recursos laborales a corto plazo, sino también las consecuencias sociales y económicas a largo plazo de la migración, tanto para los migrantes como para las comunidades interesadas”. El artículo 1 (b) del Acuerdo Modelo adjunto a la Recomendación núm. 86 también menciona la necesidad de que los países de inmigración proporcionen información apropiada a los países de emigración, incluyendo “el número, las categorías y las calificaciones profesionales de los migrantes deseados”.

La demanda del mercado laboral está vinculada a las actividades económicas primarias; mientras que la oferta del mercado laboral depende de las características de la población y la educación. Las necesidades del mercado laboral se pueden determinar y pronosticar basándose en datos de un sistema de información del mercado laboral (SIAL). El objetivo de un SIAL es generar, analizar y difundir información sobre las necesidades de habilidades actuales y futuras. Idealmente, un SIAL tendrá la capacidad de proporcionar datos sobre la escasez de mano de obra; la demanda y oferta de habilidades; necesidades de habilidades; y procesos de formación, desarrollo y reconocimiento de competencias para los trabajadores migrantes. Consulte el **recuadro 10** para obtener más detalles sobre el tipo de indicadores y fuentes de datos para medir la oferta y la demanda de habilidades. Por lo tanto, los SIAL son una base esencial para las políticas laborales y de empleo, ya que pueden proporcionar datos para informar el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas que están enfocadas y dirigidas (OIT 2017d). Para las políticas de migración laboral, los datos generados a través de los sistemas de información de gestión laboral o LMIS (por sus siglas en inglés) son particularmente importantes para determinar las políticas de admisión de trabajadores migrantes (por ejemplo, a través de sistemas de admisión basados en cuotas o puntos). Desafortunadamente, el SIAL puede verse limitado por limitaciones de datos, particularmente en temas complejos como la informalidad, la protección del empleo y la migración laboral, pero también los indicadores de empleo y desempleo donde estos no se recopilan regularmente.

Otro aspecto para garantizar que la migración satisfaga las necesidades del mercado laboral es introducir un sistema que permita el reconocimiento de calificaciones a través de las fronteras. La escasa adecuación de las competencias o el no reconocimiento de las calificaciones pueden dar lugar a una descalificación o un “despilfarro de cerebros”, que es un costo específico de la migración laboral (OIT 2017). Además, dado que los trabajadores de baja o mediana cualificación a menudo carecen de calificaciones formales, se necesitan sistemas que permitan reconocer y evaluar fácilmente sus habilidades y su aprendizaje previo.

Véase el estudio de **caso 9** sobre Seychelles para ver un ejemplo de cómo las políticas de migración laboral pueden informar las decisiones sobre qué habilidades se necesitan, el desarrollo de programas de transferencia de habilidades e incentivos para apoyar la retención de nacionales calificados. La **tabla 8** proporciona una lista de verificación que se puede utilizar para ayudar a garantizar que las necesidades del mercado laboral se tengan en cuenta durante el desarrollo de políticas.

► **Recuadro 10. Ejemplos de mediciones de oferta y demanda de habilidades**

Las fuentes de datos que son útiles para el análisis de la oferta, la demanda y el desajuste de habilidades incluyen:

- encuestas de hogares sobre la población activa (y otras);
- estadísticas del servicio público de empleo sobre vacantes y solicitantes de empleo;
- estadísticas empresariales;
- estadísticas de educación;
- censos;
- otros datos administrativos (impuestos, seguridad social);
- encuestas de habilidades del establecimiento;
- estudios de trazadores;
- datos cualitativos sobre habilidades;
- proyecciones de oferta y demanda laboral; y
- bases de datos internacionales.

Los indicadores sobre oferta de habilidades describen qué habilidades están o estarán disponibles en el mercado laboral en términos del número y estructura de la fuerza laboral. Se centran en las existencias (mano de obra total) y los flujos (nueva mano de obra, como los graduados). Los indicadores de oferta de habilidades y sus fuentes incluyen:

- Estructura de graduados/población/fuerza laboral por campo y nivel de educación (fuente: datos administrativos (estadísticas de educación));
- La curva de Beveridge, que describe la relación entre desempleo y vacantes (fuente: estadísticas del servicio público de empleo sobre vacantes; datos de encuestas de población activa sobre desempleo).

Los indicadores sobre demanda de habilidades describen qué habilidades se necesitan, o es probable que se necesiten en el futuro, en el mercado laboral. Se enfocan en la demanda causada por las tendencias económicas o en la demanda causada por personas que abandonan la fuerza laboral. Los indicadores y sus fuentes incluyen:

- Estructura del empleo por sector/ocupación (fuente: encuestas de población activa; encuestas de establecimientos);
- Estructura de edad del empleo por sector/ocupación (fuente: encuestas de población activa; censos);
- Modelos de demanda de reemplazo;
- Brechas de habilidades (encuestas de opinión, como encuestas de establecimientos nacionales, encuestas de escasez de talento humano y encuestas de empleadores);
- Proporción de vacantes difíciles de cubrir y con escasez de habilidades (fuente: encuestas nacionales de empleadores/establecimientos, encuestas de talento humano, encuestas de empresas).

Fuente: Řihova 2016; Řihova y Strietska-Ilina 2015.

▶ Estudio de caso 9. Seychelles: necesidades de competencias y política nacional de migración laboral

En Seychelles, una pequeña nación insular que enfrenta una escasez estructural de mano de obra paralela al aumento del desempleo local, se estima que un tercio de la fuerza laboral está compuesta por trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes ocupan puestos de trabajo en todos los niveles de habilidades en una variedad de sectores, incluidos los de la construcción, el turismo, la manufactura, los servicios financieros, la salud y la educación.

En su Política Nacional de Migración Laboral, adoptada en 2018, el Gobierno reconoce el papel esencial de los trabajadores migrantes en la provisión de mano de obra y las habilidades necesarias para el desarrollo del país, al tiempo que reconoce la necesidad de una inversión continua en las habilidades de los trabajadores nacionales para reducir el desajuste de habilidades y el desempleo. La política contiene una serie de acciones destinadas a atraer, retener y desarrollar las habilidades necesarias, que incluyen:

- ▶ Recopilar y analizar datos cuantitativos y cualitativos para determinar las necesidades de habilidades actuales y proyectadas, así como la oferta de trabajadores en sectores y ocupaciones clave.
- ▶ Formar consejos de habilidades específicas del sector que reúnan a los profesionales de la industria; miembros de los ministerios de planificación económica y educación; ministerios sectoriales; empleadores pequeños, medianos y grandes; sindicatos y organismos profesionales; y servicios de empleo públicos y privados, que contribuirán a mejorar la coordinación y el compromiso entre actores clave, generar consenso en torno a las necesidades de habilidades y estrategias de desarrollo, y brindar análisis que puedan servir para adaptar las políticas de admisión migratoria.
- ▶ Fortalecer la coordinación con empleadores y reclutadores para mejorar los programas de transferencia de habilidades de los migrantes a los locales, a fin de facilitar el acceso de los trabajadores locales a los puestos de trabajo.
- ▶ Estrategias para la reintegración de los habitantes de Seychelles que regresan, así como la retención de habilidades para prevenir la pérdida de habilidades (“fuga de cerebros”).

Fuente: Seychelles 2019.

► **Tabla 8. Lista de verificación de desarrollo de políticas para garantizar que se tengan en cuenta las necesidades del mercado laboral**

Áreas específicas que la política de migración laboral podría tener en cuenta	Control
<p>Establecer sistemas y estructuras para el análisis del mercado laboral que tengan en cuenta el género y que consideren las necesidades laborales, la escasez de habilidades (en origen y destino) y puedan proyectar los efectos demográficos y económicos a largo plazo de las estrategias migratorias. (MLFM 5.1; PGFR 10, 16)</p>	
<p>Promover el reconocimiento y la acreditación de las calificaciones y habilidades de los trabajadores migrantes. (MLFM 12.6)</p>	
<p>Brindar oportunidades de capacitación y educación vocacional a los trabajadores migrantes que mejoren su posición en el mercado laboral. (MLFM 12.3)</p>	
<p>Reconocer y abordar los impactos y contribuciones que la migración laboral tiene en el desarrollo social y económico, en particular integrando la migración en las políticas de desarrollo e identificando y respondiendo a los resultados perjudiciales. (MLFM 15)</p>	
<p>Establecer enfoques transparentes para la admisión, el empleo y la residencia de los trabajadores migrantes (sistemas basados en puntos, pruebas del mercado laboral, cuotas, acceso a la residencia temporal/permanente) (R086, párrafo 4; MLFM 5.2)</p>	
<p>Establecer y coordinar un sistema de admisión a través de permisos de trabajo, visas o autorizaciones. (MLFLM 5.2)</p>	
<p>Proporcionar igualdad de trato con las naciones en lo que respecta a las oportunidades de formación. (MLFW 9.4)</p>	
<p>MLFM = Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales PGFR = Principios generales y directrices de funcionamiento de la OIT para una contratación equitativa R086 = Recomendación sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86)</p>	

► Orientación adicional: tener en cuenta las necesidades del mercado laboral**1. Análisis de las necesidades del mercado laboral, anticipación y adecuación de habilidades**

[Uso de la información del mercado laboral - Guía para anticipar y combinar habilidades y trabajos, Volumen 1](#) (Řihova 2016) es una herramienta introductoria para todos aquellos que quieran comprender cómo se puede utilizar la información del mercado laboral para anticipar mejor y combinar la demanda y la oferta de habilidades. Proporciona consejos y recomendaciones para los encargados de la formulación de políticas y los responsables de la toma de decisiones sobre cómo responder a las señales del mercado y cómo reaccionar a los mensajes de alerta temprana impulsados por las estadísticas internacionales de migración laboral.

Los [Lineamientos para la inclusión de aspectos de las competencias en los análisis y la formulación de políticas relacionados con el empleo](#) (Řihova y Strietska-Ilina 2015) proporcionan a los lectores pasos prácticos, listas de verificación y casos de países para mejorar aspectos sobre el desarrollo de competencias en las políticas nacionales de empleo, así como en políticas más amplias a favor del empleo. formulación de políticas, incluidos enfoques sectoriales.

La guía [Cómo facilitar el reconocimiento de las competencias de los trabajadores migrantes: Guía para proveedores de servicios de empleo](#) (OIT 2017a) demuestra las formas en que los proveedores de servicios de empleo pueden hacer un mejor uso de los sistemas de reconocimiento de aprendizaje previo (RPL) en sus países en beneficio de los trabajadores migrantes y refugiados. Proporciona información concreta, ejemplos, listas de verificación y otras herramientas para ayudar a los proveedores de servicios a comprender mejor, crear conciencia y facilitar el uso de RPL.

La nota de orientación de la OIT (2015e) [“Anticipar y equiparar habilidades y trabajos”](#) explica los componentes clave de los sistemas de anticipación de habilidades, incluidos datos, metodologías, herramientas e instituciones.

2. Políticas de admisión y pruebas del mercado laboral

Véase sección V1.4 sobre [“Políticas de admisión: migración laboral temporal” en OSCE, la OIM y la OIT, Manual sobre el establecimiento de políticas efectivas de migración laboral en países de origen y destino](#), 2005.

Véase [“Módulo 4: Emplear trabajadores extranjeros”](#) en la OIT, Política y gestión de la migración laboral: módulos de capacitación, 2005.

3. Contribuciones económicas de los migrantes

Véase OCDE y OIT, [Cómo contribuyen los inmigrantes a las economías de los países en desarrollo](#), 2018.

4.6. Cooperación internacional, regional y bilateral

Las políticas de migración laboral pueden ser un vehículo a través del cual promover la cooperación bilateral, regional e internacional, asegurando una coherencia política más amplia a nivel vertical. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el proceso de negociación e implementación del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (GCM-por sus siglas en inglés) de 2018 demuestran la importancia global de mejorar la gobernanza de la migración internacional y el llamado a una mayor cooperación internacional, regional y bilateral en la materia. Este tema también está cubierto de manera integral por las dos normas de la OIT sobre migración para el empleo, es decir, los Convenios núm. 97 y 143, y fue nuevamente enfatizado por el Marco Multilateral sobre Migración Laboral de la OIT y la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2017 sobre gobernanza de la migración laboral equitativa y efectiva.

El propósito del GCM es establecer una gama de principios, compromisos y entendimientos entre los Estados Miembros de la ONU con respecto a la migración internacional en todas sus dimensiones, y abordar todos los aspectos de la migración internacional, incluidos los humanitarios, de desarrollo, relacionados con los derechos humanos y otros. aspectos de la migración. El GCM también se guiará por la Agenda 2030 e incluye compromisos viables, medios de implementación y un marco para el seguimiento y revisión de la implementación.²⁰ Los objetivos y puntos de acción del GCM, en particular los del Objetivo 6, deben tenerse en cuenta durante la elaboración de las prioridades de la política de migración laboral.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) proporcionan un marco integral para lograr el desarrollo sostenible para todos (ONU 2015). Muchos de los objetivos e indicadores son aplicables a la migración laboral y deben tenerse en cuenta en el marco de las políticas de migración laboral, como se establece en la **tabla 9** a continuación.

► Tabla 9. Objetivos de desarrollo sostenible, metas e indicadores

Meta 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

- 1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en todo el mundo, medida actualmente como personas que viven con menos de 1,25 dólares al día.
- 1.3 Implementar sistemas y medidas de protección social apropiados a nivel nacional para todos, incluidos los pisos, y para 2030 lograr una cobertura sustancial de los pobres y los vulnerables.

Meta 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos en todas las edades

- 3.7 Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de atención de la salud sexual y reproductiva, incluida la planificación familiar, la información y la educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y programas nacionales.
- 3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra riesgos financieros, el acceso a servicios de atención de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas esenciales seguros, eficaces, de calidad y asequibles para todos.
- 3.c Aumentar sustancialmente la financiación de la salud y la contratación, el desarrollo, la formación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Meta 4. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos

- 4.3 Para 2030, garantizar el acceso equitativo para todas las mujeres y hombres a servicios técnicos, asequibles y de calidad. Educación profesional y terciaria, incluida la universitaria.

²⁰ La información más actualizada sobre la implementación del GCM se puede encontrar en: <https://refugeesmigrants.un.org/>.

Meta 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas

- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en las esferas pública y privada, incluida la trata y la explotación sexual y de otro tipo.
- 5.4 Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la infraestructura y las políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia según corresponda a nivel nacional.

Meta 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

- 8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- 8.7 Adoptar medidas inmediatas y efectivas para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a la esclavitud moderna y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluido la contratación y el uso de niños soldados, y para 2025 poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover entornos laborales seguros para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Meta 10. Reducir la desigualdad dentro y entre países

- 10.7 Facilitar la migración y la movilidad ordenada, segura, regular y responsable de las personas, incluso mediante la implementación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.
- 10.7.1 [Indicador:] Costo de contratación a cargo del empleado como proporción de los ingresos anuales obtenidos en el país de destino
- 10.c Para 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con costos superiores al 5%.

Meta 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles

- 16.2 Poner fin al abuso, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.
- 16.3 Promover el estado de derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.
- 16.7 Asegurar una toma de decisiones receptiva, inclusiva, participativa y representativa en todos los niveles.

Meta 17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Global para el Desarrollo Sostenible

- 17.18 Para 2020, mejorar el apoyo al fomento de la capacidad de los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, a fin de aumentar significativamente la disponibilidad de datos fiables, oportunos y de alta calidad desglosados por ingresos, género, edad, raza, origen étnico y datos migratorios, estado, discapacidad, ubicación geográfica y otras características relevantes en contextos nacionales.

4.6.1. El papel de las comunidades económicas regionales

Los marcos de gobernanza regional pueden proporcionar orientación o incluso ser una palanca a través del cual lograr y promover el cambio a nivel nacional (OIT 2017c). Las políticas de migración laboral deben tener en cuenta los compromisos asumidos a nivel regional e incluir esfuerzos para domesticar estos compromisos. Al mismo tiempo, las políticas de migración laboral deben facilitar y prever la participación activa en los diálogos regionales relacionados con la migración y las estructuras de gobernanza de la migración laboral. Consulte el estudio de **caso 10** sobre Nigeria para tener una idea de cómo se ha hecho esto en la práctica.

► Estudio de caso 10. Nigeria: Integrar los compromisos de política regional en la acción a nivel nacional

La Política Nacional y Migración Laboral de Nigeria de 2014 especifica: “Los protocolos de la CEDEAO sobre la libre circulación de personas, el derecho de residencia y el derecho de establecimiento son instrumentos legales regionales relevantes que requieren la domesticación dentro de la legislación nigeriana”. En el marco de su objetivo de gobernanza, la política de Nigeria contiene un objetivo específico de “cooperar con la CEDEAO para la plena aplicación de los protocolos pertinentes”. Una sección sobre cooperación internacional destaca además la intención de Nigeria de cooperar con la CEDEAO, forjar acuerdos laborales bilaterales y participar en la promoción internacional para “alentar a otros países a respetar y adherirse a los acuerdos e instrumentos internacionales pertinentes sobre los trabajadores migrantes”.

Fuente: Nigeria 2014.

4.6.2. Acuerdos laborales bilaterales de gobierno a gobierno

Los acuerdos laborales bilaterales entre países de origen y destino pueden ser una herramienta de gobernanza útil para facilitar una migración laboral segura, ordenada y regular cuando:

- abordar las necesidades del mercado laboral y la protección de los trabajadores migrantes;
- se desarrollan en consulta con los interlocutores sociales; y
- van acompañadas de mecanismos de seguimiento de la implementación que funcionen.

También deben incluir medidas para abordar situaciones de crisis, como las relacionadas con la salud o la seguridad.

Como se señaló anteriormente, la Recomendación núm. 86 de la OIT contiene un Acuerdo modelo sobre migración temporal y permanente por motivos de empleo, que incluye la migración de refugiados y personas desplazadas en su anexo, que puede servir como herramienta de evaluación comparativa para las directrices regionales (OIT 2017c, párr. 139). El Acuerdo Modelo incluye cláusulas sobre la regulación de los flujos migratorios, las condiciones de vida y de trabajo y la seguridad social para todos. El Estudio general de la CEACR de 2016 encontró que los Estados miembros de la OIT generalmente concluían una variedad de acuerdos bilaterales con diversos grados de formalidad (OIT 2016a). Los resultados de la investigación y el mapeo más recientes de la OIT sobre los acuerdos laborales bilaterales se encuentran en el **recuadro 11** a continuación. Véase también el estudio de **caso 11** sobre España para ver un ejemplo de cómo se puede tener en cuenta la cooperación bilateral y regional para el desarrollo de políticas.

El objetivo 5 del GCM también pide que se mejore la disponibilidad y flexibilidad de las vías regulares para la migración, y que se tomen medidas para cumplir ese compromiso, incluso mediante el desarrollo de “acuerdos de movilidad laboral bilaterales, regionales y multilaterales basados en los derechos humanos y con perspectiva de género con las condiciones estándar de empleo específicas del sector en cooperación con las partes interesadas pertinentes”.

► Recursos adicionales: Desarrollar acuerdos laborales bilaterales

Red de las ONU sobre migración, [Guía sobre acuerdos bilaterales de migración laboral \(ABMLs\)](#), (2022).

El propósito de la guía global de ABML es ayudar a los países de origen y destino a diseñar, negociar, implementar, monitorear y evaluar ABMLs basados en derechos y sensibles al género, con base en un enfoque cooperativo y de múltiples partes interesadas. La guía ha sido desarrollada por el Grupo de Trabajo Temático (GTT) de la Red de las Naciones Unidas sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral (AMBL). Codirigido por la OIT y la IOM, el GTT sobre ABML está compuesto por representantes de agencias de la ONU, organizaciones de empleadores y de trabajadores, académicos y organizaciones de la sociedad civil.

OIT, [Directives relatives aux modules de compétences dans le cadre des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'oeuvre](#), 2020.

La escasez y las deficiencias de competencias se encuentran a menudo entre las principales razones para entablar negociaciones de este tipo y, al mismo tiempo, entre los aspectos que más se pasan por alto. Este documento se centra, por un lado, en ampliar la base de conocimientos sobre ABML, sistematizar conceptos clave y presentar el marco normativo internacional relevante, así como ejemplos de diferentes enfoques hacia las habilidades en los acuerdos existentes. Por otro lado, arroja luz sobre los mecanismos de financiación y los arreglos para las habilidades en las ABML, que son vitales para asegurar su implementación efectiva.

► Estudio de caso 11. El Programa Global de España

Como parte de su política migratoria, España adoptó en 2001 un “Programa Global” para regular y coordinar los asuntos de los residentes extranjeros y la inmigración (el programa GRECO). El programa comprende cinco medidas:

- (i) (aprobación de criterios para la admisión de inmigrantes;
- (ii) cálculo de la necesidad de trabajadores temporales o permanentes;
- (iii) determinación de los países con los que negociar acuerdos;
- (iv) gestión de todos los aspectos de la migración; y
- (v) establecimiento de mecanismos de selección y, en su caso, formación de trabajadores extranjeros en los países de origen, con el aporte de los agentes sociales y ONG.

Posteriormente, España ha celebrado acuerdos con varios países. Algunos de estos países, como Argentina y México, tienen una gran cantidad de españoles viviendo en sus territorios. El convenio suscrito con Ecuador, por ejemplo, pretende abarcar la totalidad del proceso migratorio: la preselección de trabajadores; el sistema de comunicación de ofertas de trabajo; la selección y contratación de trabajadores en el país de origen; disposiciones especiales para trabajadores temporales; la organización de viajes; garantías de condiciones y derechos laborales en el destino; la posibilidad de reunificación familiar; y disposiciones para la devolución. Con el fin de coordinar las solicitudes de sus nacionales que deseen trabajar en España, las autoridades ecuatorianas, en colaboración con la OIM, han creado la Unidad Técnica de Selección de Trabajadores Migrantes.

Fuente: ILO 2004.

► **Recuadro 11. Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento (MOU) sobre la migración de trabajadores poco cualificados: resultados de la investigación de la OIT (2014-15)**

Un ejercicio de mapeo de la OIT evaluó 144 acuerdos sobre migración laboral concluidos en Asia, África, Europa, los Estados Árabes y las Américas en comparación con el Acuerdo Modelo que figura en el anexo de la Recomendación núm. 86 y consideró buenas prácticas sobre la buena gobernanza de la migración laboral y la protección de trabajadores migrantes. En particular, esta importante investigación encontró:

Acerca de las buenas prácticas por región

- Más del 70 por ciento de los acuerdos contienen procedimientos concretos de implementación, seguimiento y evaluación.
- En África, Europa y América, todos los acuerdos contenían disposiciones sobre transparencia y publicidad; en comparación con sólo el 26 por ciento de esos acuerdos en Asia.
- Aproximadamente un tercio de los acuerdos celebrados en Asia, Europa y América contenían pruebas de fundamentos normativos y respeto por los derechos de los trabajadores migrantes; en comparación con la mitad de todos los acuerdos en África.
- El 77 por ciento de los acuerdos en Europa y América contenían referencias específicas a la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, la no discriminación o la protección de los derechos de los trabajadores migrantes; en comparación con el 53% de los acuerdos en África y el 21% de los acuerdos en Asia.
- El 94 por ciento de los acuerdos en África contenían disposiciones para proteger a los trabajadores migrantes de las malas prácticas de contratación tanto en el origen como en el destino; en comparación con el 67% de los acuerdos en Asia y el 34% de los acuerdos en Europa y América.

Sobre la cobertura de los temas de la Recomendación núm. 86 del Acuerdo modelo por región

- Más del 60% de los acuerdos contenían disposiciones sobre contratación, introducción y colocación, y más del 90% contenían disposiciones sobre métodos de cooperación.
- Más del 75 por ciento de los acuerdos en Asia y Europa y América contenían disposiciones sobre intercambio de información, trámites administrativos o condiciones y criterios de migración.
- Más de la mitad de los acuerdos celebrados en Asia, Europa y América contenían disposiciones sobre solución de controversias.
- Más de la mitad de los acuerdos celebrados en África y Europa y América contenían disposiciones sobre igualdad de trato (aunque casi ningún acuerdo aborda cuestiones de género o trabajadores migrantes particularmente en riesgo, ni incluye disposiciones sobre diálogo social).

Fuente: OIT, *Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco cualificados: una revisión*, 2015, citado en OIT 2016a.

4.6.3. Acuerdos bilaterales o multilaterales, entre sindicatos

Las políticas de migración laboral también pueden considerar medios para promover la creación de redes transnacionales entre las organizaciones de trabajadores y migrantes para garantizar que los trabajadores migrantes estén informados y puedan acceder a los servicios durante todo el ciclo migratorio. Las organizaciones de trabajadores de los países de destino y de origen pueden establecer acuerdos bilaterales, principalmente en forma de memorandos de entendimiento, para formalizar alianzas y procesos de intercambio de información, defender los intereses y derechos de los trabajadores migrantes, brindar servicios o realizar campañas de información. La Confederación Sindical Internacional, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, ha elaborado el texto de un acuerdo modelo entre sindicatos en los países de origen y destino, que está disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/208/Model.pdf>.

► **Tabla 10. Lista de verificación: áreas específicas que la política de migración laboral podría tener en cuenta**

Áreas específicas que la política de migración laboral podría tener en cuenta	Control
Fortalecimiento de la cooperación bilateral y regional a través del contacto e intercambio sistemático sobre migración y acuerdos formales (como BLA o MOU). (C143, Art. 4; GR26, Párr. 27; R086, Anexo; MLFM 2; PGFR 13)	
Participación en diálogos regionales, interregionales y mundiales sobre migración laboral. (MLFLM 2.1, 2.2, 2.5)	
Establecer o renegociar acuerdos bilaterales de migración laboral, teniendo en cuenta las necesidades emergentes (por ejemplo, debido a una situación de crisis). (MLFLM 2.3, 2.6)	
Establecer o renegociar acuerdos bilaterales, multilaterales y regionales sobre la provisión de cobertura y beneficios de seguridad social, así como la portabilidad de beneficios y derechos para todos los trabajadores independientemente de su condición. (MLFM 9,9)	
Promover la creación de redes transnacionales entre las organizaciones de trabajadores y migrantes para garantizar que los trabajadores migrantes estén informados y puedan acceder a los servicios. (MLFM 7, 12.4, 12.5)	
C143 = Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) GR26 = Recomendación general No. 26 de la CEDAW sobre las trabajadoras migrantes MLFM = Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales PGFR = Principios generales y directrices de funcionamiento de la OIT para una contratación equitativa R086 = Recomendación sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86).	

4.7. Finalización del paso 4: Lista de verificación para el desarrollo de políticas

El paso 4 debería resultar en una política de migración laboral elaborada con el impacto, los resultados y los productos identificados y un plan de acción elaborado. Antes de pasar al paso 5, consulte la lista de verificación en la **tabla 11** para asegurarse de que el borrador de la política de migración laboral sea completo y comprensivo.

► **Tabla 11. Lista de verificación: preguntas específicas a responder para finalizar el paso 4 del desarrollo de políticas**

Preguntas específicas para finalizar el paso 4	Control	
Desarrollar la redacción de políticas y planes de acción en consonancia con las prioridades nacionales, las obligaciones regionales y los convenios internacionales	¿Están claramente identificados los objetivos de la política a nivel individual, comunitario y gubernamental?	
	¿Existen estrategias para asegurar que la política pueda alcanzar sus objetivos?	
	¿Se han identificado los detalles específicos de lo que sucederá, quién implementará (y los recursos) y cuándo (el plan de acción)?	
	¿Se han incorporado los compromisos internacionales y regionales en la redacción?	
	¿El proyecto de política aborda las necesidades del mercado laboral en todos los niveles de habilidades?	
	¿El proyecto de política reconoce y aborda cuestiones relacionadas con la migración irregular?	
	¿El proyecto de política aborda la discriminación, en particular la igualdad de oportunidades y de trato?	
	¿El proyecto de política tiene en cuenta las cuestiones de género y tiene debidamente en cuenta las realidades y necesidades específicas de las mujeres?	
	¿La política aborda las brechas de protección identificadas en el análisis de la situación?	
	¿Existe una agencia o departamento de implementación líder para cada una de las acciones clave del plan de acción?	
¿Se han identificado las necesidades de financiación, las lagunas de recursos y los posibles donantes?		
Consultar sobre el borrador de la política y el plan de acción	¿Han tenido las partes interesadas tripartitas más la oportunidad de revisar y hacer aportaciones al proyecto de política y plan de acción?	
	¿Los socios identificados en el plan de acción, han confirmado que incorporarán el producto en sus propios planes y han asegurado (o tienen un plan para asegurar) el compromiso y los recursos necesarios para cumplir?	
	¿Los procesos para proporcionar retroalimentación sobre la política y el plan de acción, y su posterior desarrollo, son transparentes para todas las partes interesadas?	

Preguntas específicas para finalizar el paso 4		Control
Garantizar la coherencia de las políticas	¿Se han consultado las políticas pertinentes y la política de migración laboral está alineada con el empleo, la educación/capacitación y otras políticas/estrategias nacionales o sectoriales?	
	¿Se refiere el proyecto de política, en caso necesario, a otras políticas nacionales y está en consonancia con el marco político, en particular las agendas nacionales sobre empleo, inmigración y desarrollo?	
	¿Se han propuesto estrategias integradas, en su caso, para lograr una respuesta política más coherente y promover un enfoque de todo el gobierno?	





Obtener validación política

Tras el acuerdo de los socios tripartitos y otras partes interesadas clave, la política debe presentarse oficialmente para su adopción por parte del Gobierno. El proceso exacto dependerá de los protocolos e instituciones oficiales de desarrollo de políticas del país. También es recomendable realizar un lanzamiento oficial y desarrollar una campaña de comunicación.

5.1. Finalización del paso 5:

Lista de verificación para el desarrollo de políticas

► **Tabla 12. Lista de verificación: preguntas específicas que se deben responder para finalizar el paso 5 del desarrollo de políticas**

Preguntas específicas que se deben responder para finalizar el paso 5 del desarrollo de políticas		Control
Finalizar la política y el plan de acción	¿Ha presentado la política y el plan de acción para que el gobierno los revise?	
	¿La política ha sido aprobada y firmada para que entre en vigencia?	
	¿Existe un plan de comunicación para difundir la política?	





Implementar, monitorear y evaluar una política

6.1. Implementación

La implementación de la política de migración laboral se guiará por el plan de acción (ver el Anexo C para una plantilla). La clave para la implementación efectiva del plan de acción y, como tal, la política de migración laboral es la **administración efectiva**, la **coordinación** entre los socios, su **compromiso** y **capacidad**, y la capacidad de movilizar los recursos adecuados. Estos términos se desglosan con más detalle en esta sección de la guía.

Administración efectiva

Como se mencionó en el paso 1, los gobiernos deben asegurarse desde el principio de que la responsabilidad de la administración de la migración laboral esté claramente asignada (generalmente al ministerio a cargo del trabajo o del empleo en el extranjero). Esto puede implicar el establecimiento de una oficina/ departamento independiente dentro del ministerio para gestionar el empleo en el extranjero (véase el estudio de **caso 12** para ver un ejemplo de Afganistán). Considere si sería beneficioso asignar responsabilidades a entidades o equipos de trabajo separados para abordar diferentes elementos de la política (por ejemplo, siguiendo la estructura de gobernanza, protección y desarrollo). El alcance del trabajo cubierto por la administración de migraciones laborales podría incluir:

- ▶ seguridad social;
- ▶ capacitación vocacional;
- ▶ servicios públicos de empleo;
- ▶ regulación de los servicios de empleo privados;
- ▶ centros de información y recursos nacionales y sub-nacionales;
- ▶ observatorios del mercado laboral;
- ▶ servicios de inspección del trabajo;
- ▶ procedimientos de quejas; y
- ▶ servicios de seguridad y salud.

Coordinación y consulta

Establecer mecanismos de coordinación y consulta sobre la implementación, que incluyan:

- ▶ Mecanismos de cooperación intergubernamental (tanto nacional como sub-nacional) (ver el **recuadro 12** para más información); y Mecanismos.

Compromiso

La implementación tendrá éxito o fracasará dependiendo del compromiso de las partes interesadas. Como tal, es fundamental asegurarse de que los socios comprendan la política y su papel en ella, y hayan expresado su compromiso con ella (este compromiso debe buscarse en un nivel superior). Como se menciona en el énfasis del paso 3 en la consulta, hacer que los socios participen en el diseño de la política (y el plan de acción) desde el principio, validarla y dedicarle recursos también puede reforzar este compromiso.

Desarrollo de la capacidad

Como se mencionó en el paso 2, se debería haber realizado un análisis de las partes interesadas y una evaluación de la capacidad en la etapa de recopilación de pruebas del proceso de políticas. Utilizando esta información como línea de base, los gobiernos deben evaluar continuamente los requisitos de capacidad de la política y el plan de acción, y desarrollar y realizar una evaluación de las necesidades de capacidad de forma regular. Esta evaluación de necesidades se puede convertir luego en un plan de desarrollo de capacidades, que puede ser específico para cada socio implementador. Es importante que el plan de desarrollo de capacidades cuente con los recursos y la gestión adecuados, para garantizar que la implementación de la política y el plan de acción se mantenga en curso.

► Recuadro 12. Coordinación inter-ministerial: “Un enfoque de todo el gobierno”

La coordinación interministerial es el vínculo que asegurará una implementación más o menos eficiente de toda la política, así como la coherencia en otras áreas políticas. Es necesario abordar claramente tres dimensiones al abordar la coordinación interministerial: **estructura de gobernanza, división técnica del trabajo y comunicación:**

- **Una estructura de gobernanza tripartita funcional y transparente** es fundamental para garantizar que existan procesos claros de toma de decisiones, seguimiento y evaluación. Las entidades gubernamentales deben establecer qué ministerio tiene el liderazgo, cuáles son los procesos de consulta y toma de decisiones, y qué unidad es el principal mecanismo operativo.
- La implementación requiere entonces **una clara división del trabajo entre las unidades técnicas gubernamentales**. Los asuntos de migración, casi por definición, estarán dispersos en una variedad de divisiones técnicas. Coordinación de este trabajo técnico desde el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIAL) hasta los procedimientos de selección, contratación, colocación y admisión; expedición de permisos migratorios; inspección del trabajo; formación previa a la partida e inducción a la llegada; etc. deben ubicarse dentro de una unidad operativa. Puede ser útil comenzar con un **mapeo exhaustivo de las funciones de migración laboral en todas las entidades gubernamentales** y prever la mejor manera de racionalizar estos procesos sin crear brechas o perder experiencia y, al mismo tiempo, ganar en eficiencia.
- Por último, la **comunicación** entre estas diferentes entidades a través de reuniones periódicas, listas de correo o intranet web garantiza que ninguna división se sienta excluida o comience a operar aisladamente de las demás.

Fuente: : FMM West Africa, 2016.

Recursos

Asegurar que los ministerios relevantes y los socios implementadores hayan acordado comprometer los recursos financieros y de otro tipo (incluidos los recursos humanos) adecuados para implementar sus compromisos en virtud de las políticas de migración laboral. Para maximizar la eficacia de la política, es aconsejable comprometerse solo con acciones que cuenten con todos los recursos necesarios. Si bien la financiación básica de la política procedente del erario público es clave, a menudo se buscan métodos alternativos de financiación. Estos incluyen el establecimiento de esquemas de afiliación de trabajadores migrantes para financiar programas de información y bienestar, así como servicios de financiamiento a través de pruebas de idiomas extranjeros, o tarifas de contratación y colocación cobradas a empleadores extranjeros (OIT 2016d).

► Estudio de caso 12. Afganistán: estrategia nacional de migración laboral (2016-2018)

La Dirección General de Política y Planificación del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales, Mártires y Discapacitados estableció una Estrategia Nacional de Migración Laboral 2016-2018 que destacó la **“Administración Mejorada de la Migración Laboral”** como un área clave de política. Esta área de políticas tenía tres estrategias clave:

1. **Marco institucional:** Desarrollar y establecer un marco institucional coherente para implementar y monitorear las políticas, mejorar la coordinación interministerial y establecer estrategias interministeriales para mejorar la recolección de datos e información.
2. **Cooperación regional e internacional:** Actividades específicas relacionadas con el fortalecimiento de la cooperación regional e internacional a través de una mayor presencia en los diálogos internacionales, la participación en foros regionales y alianzas más sólidas a través de acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento.
3. **Cooperación técnica:** Abordar la necesidad de apoyo de socios internacionales en relación con el aumento de la cooperación técnica en investigación, desarrollo e implementación de políticas.

Fuente: Afghanistan 2016.

6.2. Monitoreo continuo y evaluación de impactos de políticas

El monitoreo se puede definir como un proceso continuo que puede proporcionar evidencia de que una política está avanzando hacia el logro de sus objetivos establecidos. La evaluación, por otro lado, es un proceso finito que se lleva a cabo en un momento determinado y que busca responder si la política está teniendo el impacto deseado.

Monitorear y evaluar la implementación de la política y el plan de acción y evaluar sus impactos son cruciales para comprender si la política está siendo efectiva y está logrando sus objetivos. Sin embargo, el monitoreo y la evaluación (M&E) comúnmente se olvidan en la etapa de desarrollo de políticas y/o se reducen a un ejercicio de marcar casillas que se lleva a cabo al final del período de la política.

Establecer un marco de M&E desde el principio (ver el Anexo F para una plantilla), e incorporar el monitoreo regular en la implementación del plan de acción puede asegurar que M&E esté integrado a lo largo de la implementación de la política (UNEG 2014). El M&E debe ir más allá de solo evaluar la medida en que se implementa la política, sino también considerar su impacto a largo plazo. Los datos recopilados durante el seguimiento regular o la evaluación se pueden utilizar para revisar o ajustar la política según sea necesario.

Los elementos clave para establecer un marco y un sistema de M&E incluyen:

Asegurar que los migrantes sean fundamentales

En todas las etapas del desarrollo de políticas, es importante garantizar que las realidades y necesidades de las mujeres y los hombres migrantes sean centrales, y esto no es menos importante para el sistema de M&E. Establecer mecanismos para recopilar datos directamente de los migrantes, incorporar a los migrantes en los mecanismos de coordinación y consulta, y establecer indicadores que midan los resultados de la migración (tanto positivos como negativos) a nivel individual/específico de género, son todos enfoques que se pueden adoptar en este sentido.

M&E de recursos

Establezca un grupo de coordinación de M&E e invite a los puntos focales de socios clave a unirse (ver el estudio de [caso 13](#) para un ejemplo de Camboya). Desarrollar la capacidad de estos puntos focales para monitorear y medir la implementación y el progreso hacia los objetivos en su área específica de implementación, incluido el análisis de datos y la aplicación de estos análisis para la gestión basada en resultados.

Establecimiento de indicadores realistas

Los indicadores se utilizan para identificar qué se rastreará y medirá con el fin de evaluar el progreso de la política (ver el [recuadro 13](#) para un análisis más detallado de los indicadores). Los indicadores deben ser INTELIGENTES: específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y de duración determinada. Las fuentes de información para medir las unidades con respecto al indicador deben acordarse desde el principio. Además, los indicadores del marco de M&E en su conjunto deben ser realistas. La recopilación y el análisis constantes de datos son costosos y requieren mucho tiempo. Por lo tanto, es importante identificar un número limitado de indicadores que serán fundamentales para medir el progreso de la política. Puede ser que un indicador por producto sea manejable. Cuando esto no sea manejable, también puede ser una oportunidad para considerar si la política tiene demasiados resultados.

Líneas de base y metas

Para cada uno de los indicadores específicos, identifique qué meta se alcanzará. Para medir si se ha alcanzado el objetivo, será necesario establecer una línea de base. Los datos recopilados durante el análisis situacional inicial pueden contribuir a las líneas de base.

Supuestos

La identificación de supuestos es una forma de enmarcar el contexto de la recopilación y medición de datos. Podría ser una suposición de que un entorno político particular permanecerá estable para que se logren los objetivos, o que las partes interesadas seguirán comprometidas. Los supuestos ayudan a aclarar qué tan realista es un modelo lógico y a gestionar activamente los riesgos involucrados.

► **Recuadro 13. Elaboración de su política – del desarrollo económico al desarrollo sostenible**

El enfoque común para la formulación de políticas y la evaluación ha sido enmarcarlo en torno a las contribuciones realizadas al crecimiento económico, en particular en relación con las remesas financieras. Sin embargo, este enfoque ha sido criticado por ignorar los costos sociales y económicos de la migración, las cuestiones de derechos humanos y las causas de la migración. En respuesta a esto, se han establecido modelos de evaluación que miden los resultados de la migración a través de indicadores sociales y económicos, desde el nivel micro (individual) al macro (estatal). La siguiente tabla destaca los indicadores que se pueden utilizar para evaluar los resultados de la migración a través de indicadores sociales y financieros, centrados particularmente en los resultados de la migración para los propios migrantes. Sin embargo, los resultados alternativos de la migración a nivel de país podrían enmarcarse en torno a las habilidades, ya sea que los trabajadores que regresan traigan habilidades reconocidas o estén desarrollando sus habilidades, y si los países de destino están resolviendo la escasez de habilidades, y los empleadores pueden contratar a los trabajadores/habilidades requeridos de manera oportuna y eficiente.

Indicadores sociales	Indicadores financieros
Desarrollo de habilidades para la vida (por ejemplo, habilidades de liderazgo, idioma extranjero, alfabetización financiera)	Ingreso
Desempleados	Activos tangibles
Nivel de habilidad del empleo	Ahorros
Problemas psicológicos, sociales o de salud	Deuda

Fuente: Harkins et Lindgren 2017.

Recopilación de datos

mediante el desarrollo de capacidades y las intervenciones técnicas, estandarizar y mejorar la producción y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos precisos, desglosados por género, sobre el trabajo y la migración. Los siguientes son métodos de recopilación de datos:

Los datos cuantitativos expresan una cierta cantidad, cantidad o rango. Los métodos para recopilar datos cualitativos incluyen el uso de:

- encuestas/cuestionarios (incluidas preguntas sobre migración laboral incluidas en encuestas de población activa o de hogares);
- pruebas previas y posteriores;
- bases de datos existentes; y
- análisis estadístico.

Los datos cualitativos describen los atributos o propiedades que posee un objeto. Las técnicas de recopilación de datos cualitativos incluyen:

- revisiones documentales sobre la adherencia de la política y la legislación a las normas internacionales;
- observaciones;
- entrevistas;
- discusiones de grupos focales; y
- análisis narrativos de los resultados de las observaciones del proyecto, entrevistas y discusiones de grupos focales.

Cumplimiento de los compromisos nacionales, regionales e internacionales

Habiendo desarrollado la política basada en compromisos nacionales, regionales e internacionales, se debe considerar recíprocamente asegurar que las contribuciones a esos compromisos se atribuyan con precisión a la política. Esto se puede hacer asegurándose de que el marco de M&E de la política establezca objetivos y mida los datos para lograr compromisos nacionales, regionales e internacionales más amplios. Al establecer los indicadores, identifique la disposición internacional o regional clave a la que la política busca contribuir e incorpórela en el idioma y los objetivos del indicador en consecuencia.

► Estudio de caso 13. Camboya: seguimiento y evaluación de la política de migración laboral

El Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (MOLTV) estableció una Política sobre Migración Laboral para Camboya en diciembre de 2014. Si bien se llevó a cabo una revisión de mitad de período de la Política, se decidió que la metodología limitada de la revisión presentaba un desafío para la evaluación integral. En respuesta a esto, el MOLTV formuló un enfoque que incluía el establecimiento de un Comité de Monitoreo y Evaluación, que estaría constituido por organizaciones tripartitas plus. El Comité presentaría informes semestrales y se beneficiaría de un coordinador nacional de seguimiento y evaluación (que sería un nuevo puesto o se basaría en el personal existente entre los organismos de ejecución), que agregaría y analizaría los datos.

Fuente: Camboya 2014.

6.3. Finalizar el paso 6: Lista de verificación para el desarrollo de políticas

► Tabla 13. Lista de verificación: Preguntas específicas a responder para finalizar el paso 6 del desarrollo de políticas

Preguntas específicas a responder para finalizar el paso 6		Control
Implementación	¿Se han establecido mecanismos claros para consultar periódicamente a las partes interesadas sobre el progreso de la implementación?	
	¿Existe un acuerdo para monitorear regularmente el progreso de las actividades descritas en el plan de acción?	
	¿Se actualizará el plan de acción de forma regular (por ejemplo, anualmente)?	
	¿Se ha decidido un plazo después del cual se evaluará el impacto de la política de migración laboral (por ejemplo, 3-5 años)?	
Monitoreo y evaluación	¿La política y el plan de acción están respaldados por un marco de seguimiento y evaluación, que incluye líneas de base y cronogramas?	
	¿Son los indicadores INTELIGENTES (específicos, medibles, alcanzables, pertinentes y de duración determinada)?	
	¿Se han establecido los mecanismos de recopilación, registro y análisis de datos relevantes?	

► **Orientación adicional: seguimiento y evaluación del impacto de la política de migración laboral**

OIT, *Guía para medir los impactos de las políticas migratorias en la ASEAN*, 2016.

Esta guía ofrece a los encargados de formular políticas y administradores una guía para evaluar cómo funcionan en la práctica las políticas de migración laboral, basada en experiencias documentadas en la ASEAN y otras partes del mundo.

► Bibliografía

- Abella, Manolo I. 1997. *Sending Workers Abroad: A Manual for Low- and Middle-Income Countries*. OIT.
- Afganistán, Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales, Mártires y Discapacitados, Dirección General de Políticas y Planificación. 2016. *Estrategia Nacional de Migración Laboral 2016-2018*.
- Aleksynska, Mariya, Sami Kazi Aoul, y Veronica Petrencu. 2017. "Deficiencies in Conditions of Work as a Cost to Labour Migration: Concepts, Extent, and Implications", KNOMAD Documento de Trabajo No. 28.
- Böhning, W.R. 1996. *Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries*. OIT.
- Camboya, Ministerio de Trabajo y Formación Vocacional. 2014. *Policy on Labour Migration for Cambodia*.
- FMM West Africa (Apoyo a la libre circulación de personas y la migración en África occidental). 2016. *Guide for Policymakers on the Protection of Migrant Workers' Rights within the ECOWAS Region*.
- GFMD (Foro mundial sobre migración y desarrollo). 2017. "Roundtable Session 1.1 - Tools and Safeguards for Policy Coherence – Finding the Right Policy Mix to Balance Different Interests and Objectives", documento de antecedentes para la reunión cumbre del FMMD, Berlín, junio 28-30.
- Harkins, Benjamin, y Daniel Lindgren. 2017. "Labour Migration in the ASEAN Region: Assessing the Social and Economic Outcomes for Migrant Workers", documento presentado en la Conferencia Migrating out of Poverty: From Evidence to Policy, Londres, 28-29 de marzo.
- Hirose, Kenichi, Miloš Nikač, y Edward Tamagno. 2011. *Social Security for Migrant Workers: A Rights-Based Approach*. OIT.
- Holzmann, Robert, Michael Fuchs, Seçil P. Elitok, y Pamela Dale. 2016. "Assessing Benefit Portability for International Migrant Workers: A Review of the Austria-Turkey Bilateral Social Security Agreement", Documento de debate sobre protección social y trabajo del Banco Mundial No. 1602.
- Husmanns, Ralf, Farhad Mehran, y Vijay Verma. 1990. *Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment: A Manual on Concepts and Methods*. OIT.
- OIT. 2004. *Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy*, Informe VI, 92a Sesión, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- . 2005. *Labour Migration Policy and Management: Training Modules*.
- . 2006a. *ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding Principles and Guidelines for a Rights-Based Approach to Labour Migration*.
- . 2006b. *Glossary of Key Terms on Learning and Training for Work*.
- . 2008. *In Search of Decent Work – Migrant Workers' Rights: A Manual for Trade Unionists*.
- . 2010a. *In Search of Decent Work – Migrant Workers' Rights: A Manual for Trade Unionists*.
- . 2010b. *Guidelines for Recognizing the Skills of Returning Migrant Workers*.
- . 2011. "What Is Occupational Safety and Health?" ILO OSH Brief No. 1.
- . 2012a. *Guide for the Formulation of National Employment Policies*.
- . 2012b. *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology*, 2a edición.
- . 2013a. *Report of the Discussion*, TTMLM/2013/15.
- . 2013b. "Improving the Collection of Labour Migration Statistics to Better Inform Policy Making", Presentación en PowerPoint de la 19a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 2 al 11 de octubre.
- . 2013c. *Social Dialogue: Recurrent Discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, ILC.102/VI.
- . 2014a. *Fair Migration: Setting an ILO Agenda*, ILC.103/DG/IB.
- . 2014b. *World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*.

- . 2015a. *The Director-General's Programme and Budget Proposals for 2016–17*, GB.323/PFA/1.
- . 2015b. *Analytical Report on the International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Improving Data Collection for Evidence-Based Policy-Making*.
- . 2015c. *Guide on Developing an International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Towards More Effective Data Collection and Sharing*.
- . 2015d. *ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology*.
- . 2015e. "Anticipating and Matching Skills and Jobs", ILO Guidance Note.
- . 2016a. Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments, ILC.105/III/1B.
- . 2016b. *Guiding Principles: Access of Refugees and Other Forcibly Displaced Persons to the Labour Market*.
- . 2016c. Gender Equality in Labour Migration Law, Policy and Management, GEM Toolkit.
- . 2016d. Labour Migration Structures and Financing in Asia.
- . 2016e. Guide on Measuring Migration Policy Impacts in ASEAN.
- . 2017a. *How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Guide for Employment Services Providers*.
- . 2017b. "National Council of Immigration (Known by the Acronym CNIg in Portuguese)", ILO MIGRANT Good Practices Database – Labour Migration Policies and Programmes, disponible en <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home>. Consultado el 2 de junio de 2021.
- . 2017c. Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape, ILC.106/IV.
- . 2017d. "14. Labour Market Information Systems", DW4SD Resource Platform, disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-info-systems/lang--en/index.htm>.
- . 2017e. "Fourth Item on the Agenda: Labour Migration – Reports of the Committee for Labour Migration: Resolution and Conclusions Submitted for Adoption by the Conference", Provisional Record 12-1, 106a Sesión, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- . 2017f. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*.
- . 2018a. ILO Global Estimates on International Workers: Results and Methodology, 2nd edition.
- . 2018b. *The ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML): Background Information Booklet*, 3rd edition.
- . 2018c. Guidelines Concerning Statistics of International Labour Migration, ICLS/20/20/2018/Guidelines.
- . *Forthcoming. Locked Down and in Limbo: The Global Impact of COVID-19 on Migrant Worker Rights and Recruitment*.
- . 2019. *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs*.
- . 2020a. *Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic Recommendations for Policy-makers and Constituents*.
- . 2020b. *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*.
- . s.f.-a "Introduction to Occupational Classifications", disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/intro.htm>.
- . s.f.-b. "Social Dialogue", disponible en: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>.
- Nigeria, Ministerio Federal de Trabajo y Productividad. 2010. Labour Migration Policy for Nigeria.
- Nigeria, Gobierno de Nigeria. 2014. *National Policy on Labour Migration 2014*. OIM.
- O'Higgins, Niall, y Valentino Moscardiello. 2017. "Labour Market Institutions and Youth Labour Markets: Minimum Wages and Youth Employment Revisited", Documento de trabajo sobre empleo núm. 223 del Departamento de Políticas de Empleo de la OIT.
- OSCE (Organización para la seguridad y la cooperación en Europa). 2009. *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies*.

OSCE (Organización para la seguridad y la cooperación en Europa), OIM (Organización internacional de migración), y OIT. 2006. *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*.

Popova, Natalia, y Francesco Panzica. 2017. *General Practical Guidance on Promoting Coherence Among Employment, Education/Training and Labour Migration Policies*. OIT.

Puentes, Ruben, Alejandro Canales, Héctor Rodríguez, Raúl Delgado-Wise, y Stephen Castles. 2010. "Towards an Assessment of Migration, Development and Human Rights Links: Conceptual Framework and New Strategic Indicators", documento presentado en el IV Foro Global de Acción Global de los Pueblos sobre Migración, Desarrollo y Derechos Humanos, Ciudad de México, noviembre.

Řihova, Hana. 2016. *Using Labour Market Information: Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs – Volume 1*. ETF, CEDEFOP, y OIT.

Řihova, Hana, y Olga Strietska-Ilina. 2015. *Guidelines for Inclusion of Skills Aspects into Employment-Related Analyses and Policy Formulation*. OIT.

Sabates-Wheeler, Rachel, y Johannes Koettl. 2010. "Social Protection for Migrants: The Challenges of Delivery in the Context of Changing Migration Flows." *International Social Security Review* 63 (3–4): 115–144.

SADC (Comunidad de Desarrollo de África Meridional). 2013. *SADC Labour Migration Policy*.

Segatti, Aurelia. 2015. "The Long and Winding Road to... National Labour Migration Policies", documento presentado en el seminario de alto nivel y el taller de desarrollo de políticas sobre migración laboral, Sudáfrica, 9 al 14 de noviembre.

Seychelles, Ministerio de Empleo, Inmigración y Estado Civil, Departamento de Empleo. 2019. *Seychelles National Labour Migration Policy*.

Sri Lanka, Ministerio de Promoción y Bienestar del Empleo Exterior. 2008. *National Labour Migration Policy for Sri Lanka*.

Taha, Nurulsyahirah, Karin Astrid Siegmann, y Mahmood Messkoub. 2015. "How Portable Is Social Security for Migrant Workers? A Review of the Literature." *International Social Security Review* 68 (1): 95–118.

Tunez, Gobierno de Túnez. 2015. *Stratégie nationale migratoire*, versión borrador

ONU (Naciones Unidas). 2015. *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*, A/RES/70/1.

ONU Mujeres. 2017. *Recommendations for Addressing Women's Human Rights in the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration: Outcome of Expert Meeting in Geneva*, noviembre 2016.

ONU (Naciones Unidas) Asamblea General. 2016. *New York Declaration for Refugees and Migrants*, A/RES/71/1.

———. 2017a. *Making Migration Work for All: Report of the Secretary-General*, A/72/643.

———. 2017b. *Modalities for the Intergovernmental Negotiations of the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration*, A/RES/71/280.

UNDESA (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas). 2016. *International Migration Report 2015: Highlights*, ST/ESA/SER.A/375.

UNDESA (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas), División Estadística. 1998. *Recommendations on Statistics of International Migration*, Revision 1, ST/ESA/STAT/SER.M/58/Rev.1.

———. 2008. *Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses*, Revision 2, ST/ESA/STAT/SER.M/67/Rev.2.

UNEG (Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas). 2014. *Integration Human Rights and Gender Equality in Evaluations*.

Banco Mundial. 2016. *Migration and Remittances Factbook*, Tercera edición.

► Anexos

Anexo A. Glosario de términos

Acuerdos bilaterales de migración laboral: acuerdos entre dos entidades que crean derechos y obligaciones jurídicamente vinculantes regidos por el derecho internacional y suelen ser más específicos y orientados a la acción que los memorandos de entendimiento (MOU) no vinculantes, que establecen un marco amplio de cooperación para abordar preocupaciones comunes, así como otros acuerdos, incluso entre ministerios u organismos gubernamentales específicos en los países de destino y de origen (OIT 2017c, párr.69). La Recomendación de la OIT sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86), contiene un Acuerdo modelo sobre migración temporal y permanente para el empleo, que incluye la migración de refugiados y personas desplazadas en su anexo como herramienta de evaluación comparativa para las directrices regionales (OIT 2017c, párr.139).

Trabajo/trabajador doméstico: El trabajo doméstico se considera “trabajo realizado en o para un hogar o hogares” (Convenio de la OIT sobre trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), art. 1 (a)). Un trabajador doméstico es “cualquier persona que se dedique al trabajo doméstico dentro de una relación laboral. Una persona que realiza trabajo doméstico sólo ocasional o esporádicamente y no sobre una base ocupacional, no es un trabajador doméstico” (Convenio núm. 189 de la OIT, art. 1 (b), (c)).

Igualdad de oportunidades y trato de los trabajadores migrantes con los nacionales:

- El artículo 6 (1) del Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), dispone:

Todo Miembro respecto del cual esté en vigor la presente Convención se compromete a aplicar, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza, religión o sexo, a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, un trato no menos favorable que el que aplica a sus propios nacionales con respecto a los siguientes asuntos:

- (a) en la medida en que dichos asuntos estén regulados por leyes o reglamentos, o estén sujetos al control de las autoridades administrativas:
 - (i) remuneración, incluidas las asignaciones familiares cuando formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, las restricciones al trabajo a domicilio, la edad mínima para el empleo, el aprendizaje y la formación, el trabajo de la mujer y el trabajo de los jóvenes;
 - (ii) afiliación a sindicatos y disfrute de los beneficios de la negociación colectiva;
 - (iii) alojamiento;
- (b) seguridad social (es decir, disposición legal en materia de accidentes del trabajo, maternidad, enfermedad, invalidez, vejez, fallecimiento, desempleo y responsabilidades familiares, y cualquier otra contingencia que, de acuerdo con las leyes o reglamentos nacionales, esté cubierta por un régimen de seguridad social), sujeto a las siguientes limitaciones:
 - (i) puede haber acuerdos apropiados para el mantenimiento de los derechos adquiridos y los derechos en el curso de la adquisición;
 - (ii) las leyes o reglamentos nacionales de los países de inmigración pueden prescribir arreglos especiales en relación con las prestaciones o partes de las prestaciones que se pagan íntegramente con fondos públicos, y con respecto a las prestaciones pagadas a personas que no cumplen las condiciones de cotización prescritas para la concesión de una pensión normal;

- (c) impuestos sobre la nómina, cuotas o cotizaciones pagaderas con respecto a la persona empleada; y
- (d) procedimientos judiciales relacionados con los asuntos a los que se refiere el presente Convenio.

- El artículo 10 del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) (en la Parte II sobre igualdad de oportunidades y de trato) establece:
- Todo Miembro para el que esté en vigor el Convenio se compromete a declarar y aplicar una política nacional destinada a promover y garantizar, por métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, de seguridad social, de derechos sindicales y culturales y de libertades individuales y colectivas de las personas que como trabajadores migratorios o como miembros de sus familias se encuentran legalmente dentro de su territorio.
- El artículo 8.1 del Convenio núm. 143 estipula: “A condición de que haya residido legalmente en el territorio con fines de empleo, no se considerará que el trabajador migrante se encuentra en situación ilegal o irregular por el mero hecho de pérdida de su empleo, que no implicará en sí misma la retirada de su autorización de residencia o, en su caso, de permiso de trabajo”. El párrafo 2 del artículo 8 establece además que “él [el trabajador migrante] gozará de igualdad de trato con los nacionales en lo que respecta, en particular, a las garantías de seguridad en el empleo, la provisión de empleo alternativo, el trabajo de socorro y la readaptación profesional”.
- El artículo 9 (1) del Convenio núm. 143 establece:
Sin perjuicio de las medidas destinadas a controlar los movimientos de migrantes en busca de empleo, asegurando que los trabajadores migrantes ingresen al territorio nacional y sean admitidos al empleo de conformidad con las leyes y reglamentos pertinentes, el trabajador migrante deberá, en los casos en que estas leyes y reglamentos no hayan sido respetado y en el que su cargo no pueda ser regularizado, goce de igualdad de trato para él y su familia en lo que respecta a los derechos derivados de su empleo anterior en materia de remuneración, seguridad social y otras prestaciones.
- El artículo 9 (2) establece, además: “En caso de controversia sobre los derechos a que se refiere el párrafo anterior, el trabajador tendrá la posibilidad de presentar su caso ante un órgano competente, ya sea por sí mismo o por medio de un representante”.

Trabajo forzoso u obligatorio: Todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente (Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT, 1930 (núm.29), art. 2 (1)). Las medidas que se tomarán para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio incluirán “proteger a las personas, en particular a los trabajadores migrantes, de posibles prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación” (Protocolo de la OIT de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Art. 2 (d)).

Género: El género se refiere a las diferencias sociales y las relaciones entre hombres y mujeres que se aprenden, cambian con el tiempo y tienen amplias variaciones tanto dentro como entre sociedades y culturas. Estas diferencias y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través del proceso de socialización. Ellos determinan lo que se considera apropiado para los miembros de cada sexo. Son específicos del contexto y se pueden modificar. Otras variables, como el origen étnico, la casta, la clase, la edad y la capacidad, se entrecruzan con las diferencias de género (OIT 2012b).

Igualdad de género: La igualdad de género, o igualdad entre hombres y mujeres, implica el concepto de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios. La igualdad de género significa que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son considerados, valorados y favorecidos por igual. No significa que mujeres y hombres tengan que ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán de que hayan nacido hombre o mujer (OIT 2012b). Los roles y responsabilidades de género se ven afectados por la edad, la raza, la clase, la etnia y la religión, y por el entorno geográfico, económico y político.

Políticas de migración laboral con perspectiva de género: Las políticas de migración laboral con perspectiva de género se han definido en la *Guía de la OSCE (2009) sobre políticas de migración laboral con perspectiva de género* como políticas que reconocen que tanto hombres como mujeres migran por razones económicas y mejores oportunidades de empleo, y que la experiencia migratoria de hombres y mujeres puede diferir significativamente. También reconocen que las trabajadoras migrantes pueden experimentar más desventajas y discriminación en todas las etapas del proceso migratorio debido a las categorías/sectores de empleo ofrecidos, los requisitos educativos y los estereotipos, que a menudo se magnifican aún más por la marginación inter-seccional de edad, clase y etnia. Además, las políticas de migración laboral sensibles al género reconocen las importantes contribuciones económicas y sociales que realizan las trabajadoras migrantes a sus países de origen y destino. Por lo tanto, dichas políticas buscan:

- desarrollar entornos políticos y legislativos propicios que brinden igualdad de oportunidades de empleo y acceso a beneficios a hombres y mujeres migrantes;
- seguir un enfoque “bidireccional”, que abarque disposiciones generales para proteger a los migrantes y disposiciones que se dirijan específicamente a las trabajadoras migrantes, empoderándolas así para ejercer opciones, acceder a recursos y reclamar derechos.
- introducir medidas especiales de carácter temporal para compensar la discriminación pasada que pueda afectar negativamente a la situación actual de la mujer.

Políticas específicas de género: estas políticas utilizan el conocimiento de las diferencias de género en un contexto dado para responder a las necesidades prácticas de género de un género específico trabajando con la división existente de recursos y responsabilidades (OIT 2012b).

Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular: El propósito del Pacto Mundial para la Migración es establecer una gama de principios, compromisos y entendimientos entre los Estados Miembros de la ONU con respecto a la migración internacional en todas sus dimensiones, y abordar todos los aspectos de la migración internacional, incluidos los aspectos humanitarios, de desarrollo, relacionados con los derechos humanos y otros aspectos de la migración. El Pacto se guiará también por la Agenda 2030 y puede incluir compromisos viables, medios de implementación y un marco para el seguimiento y revisión de la implementación (Asamblea General de las Naciones Unidas 2016; 2017b; OIT 2017c, párr. 4).

Trabajador migrante altamente calificado: las Estadísticas de la OIT clasifican dos niveles de trabajadores altamente calificados (niveles 3 y 4), de acuerdo con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) Grupos de Ocupaciones Amplias. Estos trabajadores incluyen gerentes (niveles de habilidad 3 y 4) y profesionales (nivel de habilidad 4), y son empleados ampliamente como legisladores, altos funcionarios, gerentes, profesionales, técnicos y profesionales asociados. Se entiende que los “profesionales” aumentan el acervo de conocimientos existente; aplicar conceptos y teorías científicas o artísticas; enseñar sobre lo anterior de manera sistemática; o participar en cualquier combinación de estas actividades (OIT, s.f.-a).

Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: conjunto de principios y directrices no vinculantes para un enfoque de la migración laboral basado en los derechos que se debatió y adoptó en una Reunión tripartita de expertos de la OIT en 2005 y que el Consejo de Administración de la OIT aprobó para su publicación y difusión marzo de 2006 (OIT 2006a).

Economía informal: todas las actividades económicas de los trabajadores y las unidades económicas que, en la ley o en la práctica, no están cubiertas o están insuficientemente cubiertas por acuerdos formales (Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm.204), párr. 2 (a)).

Fuerza de trabajo: La población económicamente activa que comprende a todas las personas (por encima de la edad mínima establecida) que están empleadas o desempleadas (DAES, División de Estadística 2008, párr. 2.247; OIT 2015d).

Inspección laboral: Las funciones del Sistema de inspección laboral son:

- (a) asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores mientras realizan su trabajo, tales como las disposiciones relativas a las horas, los salarios, la seguridad, la salud y el bienestar, el empleo de niños y jóvenes, y otras cuestiones conexas, en la medida en que los inspectores del trabajo puedan hacer cumplir dichas disposiciones;
- (b) proporcionar información técnica y asesoramiento a empleadores y trabajadores sobre los medios más eficaces para cumplir las disposiciones legales;
- (c) poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o abusos no cubiertos específicamente por las disposiciones legales vigentes (Convenio de la OIT sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), art. 3 (1)).

Los sistemas de información del mercado laboral informan el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas. El objetivo principal de un SIAL es la producción de información y análisis para los formuladores de políticas y otras partes interesadas del mercado laboral. Las tres funciones principales de los sistemas de información del mercado laboral son: (i) facilitar el análisis del mercado laboral; (ii) sentar las bases para el seguimiento y la presentación de informes sobre el empleo y las políticas laborales; y (iii) constituir un mecanismo para intercambiar información o coordinar a diferentes actores e instituciones que producen y utilizan información y análisis del mercado laboral (OIT 2017d).

Instituciones del mercado laboral: Las “reglas, prácticas y políticas, ya sean formales o informales, escritas o no escritas, todas las cuales afectan el funcionamiento del mercado laboral. Son tan explícitos y vigentes como ciertas leyes laborales que hemos llegado a considerar como derechos universales, pero también abarcan el alcance de las prácticas informales que reflejan los puntos de vista de la sociedad, así como las políticas a corto plazo que se desvanecen y resurgen según el estado de ánimo de las políticas” (Berg, J. y Kucera, D. 2008)

Reclutador de mano de obra: El término reclutador de mano de obra se refiere tanto a los servicios públicos de empleo como a las agencias de empleo privadas y a todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación laboral. Los reclutadores de mano de obra pueden adoptar muchas formas, ya sea con o sin fines de lucro, u operando dentro o fuera de los marcos legales y regulatorios (OIT 2019).

Migrante para el empleo: Una persona que migra de un país a otro con el fin de ser empleado de otra manera que no sea por su propia cuenta e incluye a cualquier persona admitida regularmente como migrante para el empleo (Convenio de la OIT sobre los trabajadores migratorios (revisado), 1949 (núm. 97), artículo 11 (1)).

Trabajador migrante: Una persona que migra o que ha migrado de un país a otro con el fin de ser empleado de otra manera que no sea por su propia cuenta e incluye a cualquier persona admitida regularmente como trabajador migrante (Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (Núm. 143), artículo 11 (1)).

Migrante en situación irregular:

- La Resolución de la OIT sobre un trato justo para los trabajadores migrantes en una economía global, adoptada por la OIT en 2004, establece: “Las personas que ingresan o trabajan en países sin autorización legal han sido etiquetadas como ilegales, clandestinas, indocumentadas o irregulares. “Los migrantes ilegales” alguna vez fueron una categoría residual, pero ilegal tiene una connotación normativa y transmite la idea de criminalidad” (OIT 2004, párr. 36).

- El Comité de la ONU sobre Trabajadores Migrantes emitió un Comentario General No. 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situaciones irregulares y sus familiares (2013), que expresa su opinión de que los términos “en situación irregular” o “no documentado” son la terminología adecuada para referirse a su estado. El uso del término “ilegal” para describir a los trabajadores migratorios en situación irregular es inapropiado y debe evitarse, ya que tiende a estigmatizarlos al asociarlos con la criminalidad (párr. 4). Véase también OIT 2016a, párr. 119, nota a pie de página 69.
- Se considera que los migrantes se encuentran en situación irregular o situación no documentada si no están autorizados “para ingresar, permanecer y ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con la ley de ese Estado y con un acuerdo internacional del que ese Estado es parte” (Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Art. 5).
- En 1975, la Asamblea General de la ONU solicitó que todos los órganos de la ONU y agencias especializadas involucradas utilizaran en todos los documentos oficiales los términos “trabajadores migrantes irregulares o no documentados” (Asamblea General, Medidas para garantizar los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes, 3449 2433a sesión plenaria, 9 de diciembre de 1975).

Seguridad y salud ocupacional: La seguridad y salud en el trabajo (SST) es una disciplina con un amplio alcance que involucra muchos campos especializados. En su sentido más amplio, apunta a:

- la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- la preparación y preservación de las condiciones en el lugar de trabajo que reducen o previenen la probabilidad de que las personas se lesionen durante el desempeño de su trabajo;
- la prevención entre los trabajadores de desviaciones de la salud causadas por sus condiciones de trabajo;
- la protección de los trabajadores en sus lugares de trabajo de los riesgos derivados de factores adversos para su salud; y
- la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno ocupacional adaptado a sus capacidades físicas y mentales (OIT 2011).

Un sistema nacional de seguridad y salud ocupacional se refiere a la infraestructura que proporciona el marco principal para implementar la política nacional y los programas nacionales sobre seguridad y salud ocupacional. Un programa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo se refiere a cualquier programa nacional que incluye objetivos que deben lograrse en un marco de tiempo predeterminado, prioridades y medios de acción formulados para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y medios para evaluar el progreso (Marco promocional de la OIT para la seguridad en el trabajo y Convenio sobre la salud, 2006 (núm. 187), art. 1).

Portabilidad de la seguridad social y portabilidad de los beneficios obtenidos:

- Los convenios y recomendaciones de la OIT reconocen y abordan las desventajas específicas que enfrentan los trabajadores migrantes para acceder a la seguridad social. En consecuencia, estos documentos exigen, entre otros, una mayor coordinación de la seguridad social entre los países a través de acuerdos bilaterales y multilaterales que establezcan la igualdad de trato con los nacionales del país de acogida, así como que incorporen arreglos adecuados para el mantenimiento de los derechos adquiridos de los migrantes y derechos en curso de adquisición (también denominada comúnmente “portabilidad”).

- Cabe señalar que no existe una definición acordada internacionalmente de “portabilidad”. Convenios y recomendaciones de la OIT relacionados con la protección social de los migrantes, como el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118); Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967, núm. 128); Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157); Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165); Recomendación sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86); y Recomendación sobre el mantenimiento de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167): no se refieren a la portabilidad. La única norma internacional del trabajo que utiliza el término portabilidad es la Recomendación sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), en el párrafo 20, 2). Además, los Principios Rectores sobre el acceso de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado laboral de 2016 (párr. 19), así como el Marco multilateral para las migraciones laborales de 2006 (párr. 9.9) también se refieren a la portabilidad sin aclarar ni definir su definición.
- En la literatura, los autores suelen utilizar el término portabilidad para referirse a medidas destinadas a mantener los derechos adquiridos y los derechos en el curso de la adquisición, así como al pago de beneficios en el extranjero (Holzman, Et al 2016, 1; Taha, Siegmann, y Messkoub 2015). Otros, sin embargo, utilizan el término de manera más amplia para referirse colectivamente a todos los principios de coordinación (incluida la igualdad de trato y la asistencia administrativa) (Hirose, Nikač y Tamagno 2011, nota a pie de página 28).
- La portabilidad de los beneficios obtenidos se diferencia de la portabilidad de la seguridad social, ya que puede entenderse que se refiere únicamente a las medidas destinadas al mantenimiento de los derechos adquiridos, así como al pago de los beneficios en el exterior. Mientras que la portabilidad de la seguridad social tiene un significado más amplio, ya que también se refiere al mantenimiento de derechos (o beneficios) en el curso de la adquisición y, según los autores, puede referirse a toda la gama de principios de coordinación.
- Además, es importante distinguir la “portabilidad” de la “exportabilidad” de los derechos o beneficios de la seguridad social. De manera similar a la portabilidad, no existe una definición de exportabilidad acordada internacionalmente. Los autores suelen utilizar la exportabilidad de los derechos/prestaciones de la seguridad social para referirse al mantenimiento de los derechos adquiridos y los derechos en el curso de la adquisición y al pago de las prestaciones en el extranjero (Taha, Siegmann y Messkoub 2015; Sabates-Wheeler y Koettl 2010). La diferencia con la portabilidad radica en el entendimiento de que la portabilidad requiere la cooperación entre los países de acogida y de origen, y la exportabilidad requiere la acción solo por parte de un país. En el último caso, la elegibilidad y el nivel de los beneficios a pagar los determina la institución de seguridad social de un solo país.

Reconocimiento de aprendizajes previos: El reconocimiento de los conocimientos y habilidades que un individuo ha adquirido en formaciones y trabajos previos o a través de la experiencia. Tal reconocimiento puede calificarlo para créditos en una materia de aprendizaje o para un trabajo (OIT 2006b).

Contratación:

El término **contratación** significa:

- (i) la contratación de una persona en un territorio en nombre de un empleador en otro territorio, o
- (ii) el compromiso de una persona en un territorio de proporcionarle empleo en otro territorio, junto con la realización de cualquier arreglo en relación con las operaciones mencionadas en (i) y (ii), incluida la búsqueda y selección de emigrantes y la preparación para la salida de los emigrantes (Convenio de la OIT sobre los migrantes para el empleo (revisado), 1949 (núm. 97), Anexo I, Art. 2 (a)).

Una disposición similar en el anexo II del Convenio núm. 97 se aplica a los acuerdos patrocinados por el gobierno para la transferencia de grupos.

“[E]l término contratación incluye la publicidad, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en un empleo y, en el caso de los trabajadores migrantes, el regreso al país de origen cuando corresponda. Esto se aplica tanto a quienes buscan empleo como a quienes tienen una relación laboral” (OIT 2019, 12).

Honorarios de contratación o costos relacionados: La definición de la OIT de tarifas de contratación y costos relacionados consta de tres componentes:

1. Tarifas de contratación, que incluyen:

- pagos por servicios de contratación ofrecidos por reclutador de mano de obra (públicos o privados);
- pagos efectuados en caso de contratación de trabajadores con el fin de contratarlos para realizar trabajos para un tercero;
- pagos realizados en caso de contratación directa por parte del empleador; y
- pagos necesarios para recuperar las tarifas de contratación de los trabajadores.

Estas tarifas pueden ser únicas o recurrentes y cubren los servicios de contratación, derivación y colocación.

2. Costos relacionados, que son gastos integrales para la contratación y la colocación dentro o fuera de las fronteras nacionales. Según el proceso de contratación y el contexto, los gobiernos y los interlocutores sociales podrían desarrollar más estas categorías de costes a nivel nacional. Cuando lo inicie un empleador, un reclutador de mano de obra o un agente que actúe en nombre de esas partes; requerido para asegurar el acceso al empleo o colocación; o impuestos durante el proceso de contratación, los siguientes costos deben considerarse relacionados con el proceso de contratación:

- Costos médicos
- Costos de seguro
- Costos de pruebas de habilidades y calificación
- Gastos de formación y orientación
- Costos de equipo
- Gastos de viaje y alojamiento
- Costos administrativos.

3. Costos ilegítimos, irrazonables y no revelados: Los costos extracontractuales, no revelados, inflados o ilícitos nunca son legítimos. La regulación contra el soborno y la corrupción debe cumplirse en todo momento y en cualquier etapa del proceso de contratación. Ejemplos de tales costos ilegítimos incluyen: sobornos, tributos, pagos de extorsión o sobornos, bonos, tarifas ilícitas de recuperación de costos y garantías requeridas por cualquier actor en la cadena de contratación. (OIT 2019, 12; véase también el Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), artículo 7).

Refugiado: Un refugiado es alguien que se ha visto obligado a huir de su país debido a persecución, guerra o violencia. Un refugiado tiene un temor fundado de persecución por motivos de raza, religión, nacionalidad, opinión política o pertenencia a un grupo social en particular. Una persona es un “solicitante de asilo” hasta que se determina que es un refugiado de acuerdo con el derecho nacional e internacional (Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados, 1951; OIT 2016b).

Habilidades: la habilidad se define como la capacidad para llevar a cabo las tareas y deberes de un trabajo determinado. A los efectos de la CIUO-08, se utilizan dos dimensiones de la competencia para organizar las ocupaciones en grupos. Estos son el nivel de habilidad y la especialización de habilidades. El nivel de habilidad se define en función de la complejidad y la variedad de tareas y deberes que se realizarán en una ocupación. El nivel de habilidad se mide operativamente considerando uno o más de:

- La naturaleza del trabajo realizado en una ocupación en relación con las tareas y deberes característicos definidos para cada nivel de competencia de la CIUO-08;
- El nivel de educación formal definido en términos de la Clasificación Internacional Uniforme de Educación (CINE-97) (UNESCO, 1997) requerido para el desempeño competente de las tareas y deberes involucrados; y
- La cantidad de capacitación informal en el trabajo y/o experiencia previa en una ocupación relacionada requerida para el desempeño competente de estas tareas y deberes.

Desarrollo de habilidades: La gama completa de educación y formación profesional, técnica y basada en habilidades, formal y no formal, para el empleo y/o el autoempleo, que incluye: capacitación previa al empleo y habilidades para la subsistencia; educación y formación profesional y aprendizaje; educación y formación para trabajadores asalariados, incluida la formación en el lugar de trabajo; y cursos cortos orientados al empleo y relacionados con el trabajo.

Desarrollo de habilidades: La evaluación y reconocimiento de las credenciales obtenidas y/o habilidades aprendidas, con tal evaluación y reconocimiento ocurriendo fuera del país de empleo (en el caso de migrantes) o en el país de origen (en el caso de emigrantes retornados). El reconocimiento de calificaciones cubre tanto títulos académicos como profesionales; mientras que el reconocimiento profesional cubre las profesiones reguladas y no reguladas (OIT 2013a). El reconocimiento de habilidades es el resultado de la evaluación formal de un portafolio de evidencia y la confirmación de que las habilidades adquiridas internacionalmente se corresponden completamente con unidades de estándares de competencia modelo regional (RMCS) especificadas o unidades nacionales de competencia (OIT 2010b). El artículo 14, b), del Convenio núm. 143 también establece que un Miembro puede “tras consultar debidamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, reglamentar el reconocimiento de las calificaciones profesionales adquiridas fuera de su territorio, incluidos certificados y diplomas”.

Emparejamiento de habilidades: El emparejamiento denota enfoques y acciones que tienen como objetivo aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral y reducir la escasez de habilidades, incluyendo llenar puestos de trabajo con buscadores de empleo calificados. Este término es más amplio que la remisión o colocación laboral (Řihova 2016).

Desajuste de habilidades: Término abarcador que se refiere a diferentes tipos de brechas y desequilibrios de habilidades, como sobre-educación, sub-educación, sobre-calificación, sub-calificación, sobrecapacidad, escasez y excedente de habilidades, obsolescencia de habilidades, etc. El desajuste de habilidades puede ser tanto cualitativo como cuantitativo, refiriéndose tanto a situaciones en las que una persona no cumple con los requisitos laborales como en las que hay escasez o exceso de personas con una habilidad específica. El desajuste de habilidades se puede identificar a nivel de individuo, empleador, sector o economía (Andersen et al. 2010, como se cita en Řihova 2016).

Evaluación de necesidades de habilidades/pronóstico de habilidades: La anticipación de las necesidades de habilidades se refiere a actividades para evaluar las necesidades de habilidades futuras en el mercado laboral de una manera estratégica, utilizando métodos consistentes y sistemáticos. Su objetivo es proporcionar información a todos los agentes del mercado laboral sobre las posibles necesidades y desequilibrios futuros de competencias, para que puedan tomar decisiones, desarrollar medidas y emprender acciones con el fin de satisfacer las necesidades y evitar los desequilibrios. La anticipación de las necesidades de habilidades es un proceso que implica la producción o recopilación de datos, la interpretación y validación de expertos de estos datos y la traducción de los hallazgos en el desarrollo de políticas prácticas. Estos pasos requieren respuestas acordadas y coordinadas por una variedad de partes interesadas (OIT 2015e).

Tráfico ilícito de migrantes: La obtención, con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero o de otro tipo, de la entrada ilegal de una persona en un Estado Parte del cual la persona no es nacional o residente permanente (Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, mar y aire, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Convención de Palermo), Art. 3 (a)).

Diálogo social: Todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de trabajadores, empleadores y gobiernos sobre intereses comunes en política económica, laboral y social. El diálogo social es tanto un medio para lograr el progreso social y económico como un objetivo en sí mismo, ya que da a las personas una voz y un interés en sus sociedades y lugares de trabajo. El diálogo social puede ser bipartito, entre trabajadores y empleadores, o tripartito, incluido el gobierno (OIT 2013c, párr. 15 a 16).

Pisos de protección social: Conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidas a nivel nacional que aseguran una protección destinada a prevenir o aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social.

[L]os pisos de protección social ... deben comprender al menos las siguientes garantías básicas de seguridad social:

- (a) acceso a un conjunto de bienes y servicios definidos a nivel nacional, que constituyen la atención médica esencial, incluida la atención de maternidad, que cumple los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;
- (b) seguridad de ingresos básicos para los niños, al menos en un nivel mínimo definido a nivel nacional, proporcionando acceso a la nutrición, la educación, la atención y cualquier otro bien y servicio necesario;
- (c) seguridad de ingresos básicos, al menos en un nivel mínimo definido a nivel nacional, para las personas en edad activa que no pueden obtener ingresos suficientes, en particular en casos de enfermedad, desempleo, maternidad y discapacidad; y
- (d) seguridad de ingresos básicos, al menos en un nivel mínimo definido a nivel nacional, para las personas mayores (Recomendación de la OIT sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), párrafo 5).

Tales garantías deben brindarse al menos a todos los residentes y niños, según se definen en las leyes y reglamentos nacionales y con sujeción a las obligaciones internacionales vigentes de un país (Recomendación núm. 202, párr. 6). Como tal, los migrantes deben tener acceso a estas garantías básicas de seguridad social en el Estado donde residen, así como en su país de origen.

Seguridad/protección social: A menudo se interpreta que la protección social tiene un carácter más amplio que la seguridad social, incluida, en particular, la protección proporcionada entre miembros de una familia o miembros de una comunidad local. También se utiliza en algunos contextos con un significado más restringido que la seguridad social, entendida como que comprende únicamente medidas dirigidas a los miembros más pobres, vulnerables o excluidos de la sociedad. En muchos contextos, incluso en la mayoría de los documentos de la OIT, los términos “seguridad social” y “protección social” se utilizan indistintamente y abarcan una amplia variedad de instrumentos de política, incluidos el seguro social, la asistencia social, las prestaciones universales y otras formas de transferencias de efectivo, como así como medidas para garantizar el acceso efectivo a la atención médica y otras prestaciones en especie destinadas a garantizar la protección social (Guía de la OIT para la protección social, de próxima publicación; OIT 2014b; Recomendación de la OIT sobre los pisos de protección social, 2012 (núm.202); Convenio de Seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); Recomendación sobre la seguridad de los ingresos, 1944 (núm. 67).

Stock de migrantes internacionales: conjunto de personas que alguna vez han cambiado de país de residencia habitual; es decir, personas que han pasado al menos un año de su vida en un país distinto de aquel en el que viven al momento de la recopilación de datos (DAES, División de Estadística 1998, párr. 185). La población de trabajadores migrantes en el extranjero puede definirse como aquellos ciudadanos del país que en una fecha determinada o durante un período de referencia específico serían contados como económicamente activos en otro país, como empleados o desempleados, de acuerdo con las directrices de la OIT sobre la medición de la población económicamente activa. El stock de trabajadores extranjeros en un país puede definirse como aquellos ciudadanos extranjeros que en una fecha particular o durante un período de referencia específico serían contabilizados como económicamente activos en el país, como empleados o desempleados, de acuerdo con las directrices de la OIT para la medición de la población económicamente activa (Hussmanns, Mehran y Verma 1990).

Trata de personas: La trata de personas se define como “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación” (Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, Art. 3 (a)). El Protocolo de la OIT de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT, 1930, hace especial hincapié en la conexión entre la trata de personas y el trabajo forzoso u obligatorio, afirmando: “La definición de trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio [sobre el trabajo forzoso de la OIT] es reafirmado, por consiguiente, las medidas mencionadas en el presente Protocolo deberán incluir actividades específicas para luchar contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio” (Art.1 (3)).

Anexo B.

Convenios, protocolos y recomendaciones internacionales clave y artículos clave sobre la gobernanza de la migración laboral

Convención	Artículos clave
1. Normes internationales du travail spécifiques aux travailleurs migrants	
Convenio sobre migración laboral (revisado), 1949 (núm. 097)	<p>2-4: Mantener un servicio adecuado y gratuito para ayudar a los migrantes, incluido el suministro de información precisa.</p> <p>5: Acceso a atención médica y buenas condiciones higiénicas.</p> <p>6: Igualdad de trato en materia de derechos laborales (remuneración, derechos sindicales, negociación colectiva, alojamiento), seguridad social, impuestos y acceso a la justicia.</p> <p>7: Si se prestan servicios de empleo a los migrantes, esto debe hacerse en cooperación con los servicios correspondientes de otros Miembros y ser gratuito.</p> <p>9: Permiso de transferencia de remesas y ahorros.</p> <p>10: Acuerdos bilaterales y multilaterales donde existe gran cantidad de migrantes.</p> <p>11. Definición de "migrante por empleo" como una persona que migra de un país a otro con el fin de ser empleado de otra manera que no sea por su propia cuenta e incluye a cualquier persona admitida regularmente como migrante para el empleo.</p> <p>Anexo I, art. 5, y Anexo II, Art. 6: Emisión de contrato de trabajo.</p>
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)	<p>1: Respetar los derechos humanos básicos de todos los trabajadores migratorios, incluidos los que se encuentran en situación irregular.</p> <p>2-4: Identificar, abordar y compartir información sobre movimientos ilegales de migrantes por motivos laborales y sobre condiciones abusivas.</p> <p>10-14: Igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, seguridad social, sindicatos y derechos culturales para los trabajadores migrantes y sus familias.</p> <p>9. Los trabajadores migrantes en situación irregular deben gozar de igualdad de trato para ellos y su familia con respecto a los derechos derivados de su empleo anterior en lo que respecta a la remuneración, la seguridad social y otras prestaciones.</p> <p>13. Se alienta a los Estados miembros a facilitar la reunificación familiar.</p> <p>14b. Normativa relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales.</p>
Recomendación sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86)	<p>2: Igualdad de oportunidades y de trato en la formación profesional y el empleo, ascenso, retribución, seguridad social, afiliación sindical, condiciones de vida.</p> <p>7: Brindar información sobre los derechos reconocidos en la legislación nacional y promover la adaptación de los migrantes a la sociedad.</p> <p>9: Formular y adoptar una política social para que los trabajadores migrantes y sus familias puedan beneficiarse de todas las ventajas de los nacionales.</p> <p>13-19: Reunificación de familias.</p> <p>21-22: Protección de la salud de los trabajadores migrantes.</p> <p>23-29: Acceso a servicios sociales para migrantes y familias.</p> <p>30-34: Residencia y mudanza en el país de destino.</p>
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)	<p>2: Égalité de chances et de traitement en ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi, la promotion, le salaire, la sécurité sociale, l'appartenance aux organisations syndicales, les conditions de vie.</p> <p>7: Fournir des informations sur les droits concernant les lois nationales en vigueur et promouvoir l'adaptation des migrants au sein de la société.</p> <p>9: Formuler et adopter une politique sociale faisant en sorte que travailleurs migrants et leurs familles puissent bénéficier de tous les avantages consentis aux ressortissants nationaux.</p> <p>13-19: Réunification des familles</p> <p>21-22: Protection de la santé des travailleurs migrants.</p> <p>23-29: Accès aux services sociaux pour les migrants et leurs familles.</p> <p>30-34: Résidence et éloignement du pays de destination.</p>

Convención	Artículos clave
2. Normas internacionales del trabajo relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	
<p>Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</p> <p>Y</p> <p>Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</p>	<p>Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.</p>
<p>Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</p>	<p>1-2: Suppression du recours au travail forcé ou obligatoire – c'est-à-dire un travail qui est exigé de toute personne sous la forme d'une quelconque menace.</p>
<p>Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930</p>	<p>1: Protection des victimes du travail forcé, offrir l'accès à des recours efficaces et appropriés avec des sanctions contre les auteurs. Établissement d'une politique nationale et d'un plan d'action afin de soutenir les efforts visant à la suppression du travail forcé ou obligatoire.</p> <p>2: Prendre des mesures afin d'empêcher le travail forcé, y compris par l'éducation et des législations renforcées ainsi que par l'inspection du travail.</p>
<p>Convenio sobre la edad mínima, 1930 (núm. 138)</p> <p>Y</p> <p>Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)</p>	<p>Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.</p>
<p>Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</p> <p>Y</p> <p>Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</p>	<p>Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.</p>
3. Estándares relacionados relevantes para los trabajadores migrantes	
<p>Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)</p>	<p>4: Las agencias de contratación privadas no deben negar el derecho a la libertad de asociación y el derecho a negociar colectivamente.</p> <p>5: Las agencias de contratación privadas deben promover la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y tratar a los trabajadores sin discriminación.</p> <p>6: Las agencias de contratación privadas deben proteger los datos de los trabajadores.</p> <p>7: Las agencias de contratación privadas no deberían cobrar directa o indirectamente, total o parcialmente, honorarios o costos a los trabajadores.</p> <p>8: Deben adoptarse medidas para brindar una protección adecuada y prevenir los abusos de los trabajadores migrantes contratados o colocados por agencias de contratación privadas.</p>
<p>Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)</p> <p>Y</p> <p>Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)</p>	<p>3: Garantizar la promoción efectiva de los derechos humanos de los trabajadores domésticos; comprender los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad de asociación.</p> <p>5: Protección contra la violencia.</p> <p>6-7: Condiciones de empleo justas y condiciones de trabajo decentes.</p> <p>8: Trabajadores domésticos migrantes para obtener una oferta por escrito y un contrato antes de la salida.</p> <p>9. Los trabajadores domésticos residentes tienen libertad de movimiento y el derecho a mantener la posesión de documentos de viaje e identidad.</p> <p>10: Igualdad de trato entre trabajadores domésticos y otros trabajadores.</p> <p>13: Igualdad de condiciones en materia de seguridad social.</p> <p>15: Abordar la contratación y el empleo explotadores.</p> <p>16-17: Acceso a la justicia y mecanismos de denuncia.</p>

Convención	Artículos clave
<p>Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)</p> <p>Y</p> <p>Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)</p> <p>Y</p> <p>Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)</p> <p>Y</p> <p>Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm.202)</p>	<p>Convenio núm. 102, art. 68: Igualdad de trato de los residentes no nacionales: Los residentes no nacionales tendrán los mismos derechos que los residentes nacionales.</p> <p>Convenio núm. 118: Establece los principios de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y no nacionales y sus familias.</p> <p>Convenio núm. 157: Pide el mantenimiento de los derechos en el curso de la adquisición mediante la totalización de los períodos de calificación completados en diferentes países.</p> <p>Convenio núm. 167: establece en su anexo un modelo de acuerdo para la coordinación de instrumentos bilaterales o multilaterales de seguridad social.</p> <p>Recomendación núm. 202: Establece cuatro garantías básicas de seguridad social para todos los residentes y niños. Los migrantes y sus familias deben tener acceso a estas garantías básicas de seguridad social en el Estado donde residen, así como en su país de origen.</p>
<p>Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)</p>	<p>1: los Estados miembros deben mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público de empleo gratuito</p> <p>6: El servicio de empleo debe garantizar una contratación y colocación eficientes de trabajadores.</p> <p>11: Las autoridades competentes deben garantizar una cooperación eficaz entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas (sin fines de lucro).</p>
<p>Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)</p> <p>Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)</p> <p>Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.206)</p>	<p>25: No se debería exigir la prueba del VIH a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes.</p> <p>27: No se debería exigir a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, que revelen información relacionada con el VIH.</p> <p>28: Los trabajadores migrantes, o aquellos que buscan migrar en busca de empleo, no deben ser excluidos de la migración sobre la base de su estado de VIH real o percibido.</p> <p>40: Capacitación, instrucciones de seguridad y cualquier orientación necesaria en el lugar de trabajo relacionada con el VIH y el SIDA.</p> <p>47: Medidas para garantizar el acceso a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo del VIH para los trabajadores migrantes.</p> <p>6: Cada Miembro adoptará leyes, reglamentos y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluidas las trabajadoras, así como para los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o más grupos o grupos vulnerables en situaciones de vulnerabilidad que se ven desproporcionadamente afectados por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>11. Cada Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, procurará garantizar que:</p> <p>a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se abordan en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y la migración.</p> <p>10: Los miembros deben tomar medidas legislativas o de otro tipo para proteger a los trabajadores migrantes, en particular a las trabajadoras migrantes, independientemente de su condición migratoria, en los países de origen, tránsito y destino, según corresponda, de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>23.d: Los miembros deben financiar, desarrollar, implementar y difundir, según corresponda: (d) campañas de concienciación pública en los distintos idiomas del país, incluidos los de los trabajadores migratorios residentes en el país, que transmitan la inacceptabilidad de la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso de género, abordan las actitudes discriminatorias y previenen la estigmatización de las víctimas, denunciantes, testigos y denunciantes;</p>

Convención	Artículos clave
4. Normes internacionales en relation	
Convención sobre los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990	<p>8-35: Derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (incluida la libertad de movimiento, pensamiento y expresión; derecho a un juicio justo; igualdad de trato en relación con la remuneración; derecho a participar en sindicatos; mismo trato con respecto a la seguridad social; derecho a recibir atención médica de emergencia; derecho a transferir dinero).</p> <p>36 a 56: Otros derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares documentados o en situación regular (incluido el derecho a la información antes de la salida; el derecho a formar asociaciones y sindicatos; el derecho a participar en los asuntos públicos y las elecciones; el derecho a la igualdad de trato en relación con los derechos sociales y económicos; protección de la unidad de la familia; derecho a transferir dinero; igualdad de trato en relación con el empleo y el desempleo).</p>
Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General 26	<p>23: Responsabilidades comunes de los países de origen y destino (incluida una política integral que tenga en cuenta las cuestiones de género y se base en los derechos; participación activa de las trabajadoras migrantes y las ONG pertinentes; e investigación, recopilación y análisis de datos).</p> <p>24: Responsabilidades específicas de los países de origen (incluida la educación, la sensibilización y la formación; regulación de la contratación; servicios de salud; salvaguardar las remesas; facilitar el derecho al retorno; y protección consular).</p> <p>26: Responsabilidades específicas de los países de destino (incluida la protección legal de los derechos de las trabajadoras migrantes; acceso a recursos; reunificación familiar; capacitación y sensibilización; acceso a servicios).</p> <p>27: Cooperación bilateral y regional.</p>
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000)	<p>5: Medidas legislativas y de otra índole para tipificar los delitos de trata de personas.</p> <p>6: Asistencia y protección a las víctimas de la trata de personas.</p> <p>8: Repatriación de víctimas de trata de personas.</p> <p>9: Prevención de la trata de personas.</p> <p>10: Intercambio de información y formación.</p> <p>11: Medidas en frontera.</p>

Anexo E.

Modelo de términos de referencia para la participación de expertos nacionales e internacionales

1. Antecedentes

¿Cuál es la situación actual de las políticas y la migración laboral? Lo que ha llevado a la decisión de desarrollar estas directrices. ¿Qué instituciones lideran y/o participan en el proceso?

2. Asignación y productos

Trabajando bajo la supervisión de [Nombre del supervisor], el consultor:

- ▶ Redactar el formato y lineamientos para el desarrollo de una Política y Plan de Acción Nacional de Migración Laboral. Las directrices tendrán en cuenta los formatos de las políticas nacionales de migración laboral de otros países y la orientación de la OIT. El plan de políticas tendrá una perspectiva de corto (uno a dos años) a mediano (de tres a cinco años).
- ▶ Realizar investigaciones y consultas para redactar una Política y un Plan de acción nacionales sobre migración laboral sobre la base del formato y las directrices anteriores.
- ▶ La investigación incluirá una revisión bibliográfica de trabajos/investigaciones sobre migración laboral; resultados de conferencias internacionales sobre desarrollo económico, migración/refugiados, movilización de recursos; planes y estrategias nacionales de desarrollo y empleo; planes de políticas de migración laboral de otros países; y legislación y estructuras existentes sobre migración laboral. El consultor elaborará una lista de los trabajos/documentos que se revisarán al comienzo de la tarea.
- ▶ Se realizarán consultas sobre la base de una lista de verificación (entrevistas semiestructuradas) con las partes interesadas clave. El consultor desarrollará la lista de verificación y la lista de partes interesadas en consulta con...
- ▶ Preparar y realizar una presentación en Power Point sobre el borrador del plan y participar en las consultas nacionales.
- ▶ Finalización del plan de políticas y el plan de acción tras su revisión por ...

3. Período de tiempo

- ▶ Semana 1: Redacción de formato y directrices para el documento de política y el marco de implementación;
- ▶ Semana 2-4: Redacción de un documento de política y un marco de implementación, incluidas consultas individuales;
- ▶ Semana 5-6: Revisión del borrador del documento de política y del marco de implementación por...
- ▶ Semana 7: Segundo borrador de documento de política y marco de implementación;
- ▶ Semana 8: Consulta nacional sobre el borrador;
- ▶ Semana 10: Finalización del documento de política y marco de implementación.

4. Términos de pago

Al consultor se le pagará [Tarifa total] por [No. días laborables] días laborables a [tasa diaria] por día en dos plazos iguales: 50 por ciento del monto una vez haya completado satisfactoriamente el primer borrador del informe y el saldo al finalizar el informe.

Anexo F.

Indicadores para medir los impactos sociales y económicos de la migración laboral

Factor/Impacto	Indicadores
A. Causas de la migración	
1. Económicas	<ul style="list-style-type: none"> a) Productividad económica relativa entre países emisores y receptores b) Diferencias en el crecimiento económico c) Diferenciales salariales d) Precariedad laboral en países emisores y receptores e) Déficit o superávit de mano de obra f) Brechas en las inversiones en investigación y desarrollo
2. Desigualdades sociales	<ul style="list-style-type: none"> a) Índice de desarrollo humano (IDH) b) Coeficiente de GINI c) Desigualdades de género
3. Otros factores	<ul style="list-style-type: none"> a) Contextos históricos y geopolíticos b) Desigualdades internas y tamaño de los países c) Degradación ambiental d) Migración forzada causada por violencia, conflicto, trata de personas, etc. e) Iniciativas políticas de los países involucrados
B. Impactos en los países de origen	
1. Económicos	<ul style="list-style-type: none"> a) Contribución al crecimiento económico b) Contribuciones a la reducción de la pobreza c) Impactos sobre las desigualdades socioeconómicas d) Impactos sobre la inflación e) Contribuciones a la estabilidad macroeconómica f) Contribuciones fiscales g) Dependencia h) Impactos productivos i) Inversiones en infraestructura
2. Costos sociales	<ul style="list-style-type: none"> a) Inversiones en salud b) Inversiones en educación c) Costos de crianza para las familias
3. Impactos demográficos	<ul style="list-style-type: none"> a) Transferencia de dividendo demográfico b) Disminución de la población
4. Impactos de la migración de retorno	<ul style="list-style-type: none"> a) Contribuciones financieras a la economía b) Contribución del capital humano c) Transferencia de tecnología d) Organización y capacidad empresarial
5. Impactos sociales y culturales	<ul style="list-style-type: none"> a) Impactos en la salud b) Impactos en el comportamiento
6. Impactos políticos	Diásporas; organizaciones de migrantes.

Factor/Impacto	Indicadores
C. Impactos en los países receptores	
1. Impactos económicos	<ul style="list-style-type: none"> a) Contribuciones al PIB y su crecimiento b) Transferencia de salario c) Contribuciones fiscales d) Ahorro en costos de preparación y capacitación de la fuerza laboral e) Contribuciones a los sistemas de innovación y al desarrollo tecnológico. f) Impactos en la mano de obra: desplazamiento/reemplazo g) Impactos sobre la pobreza
2. Impactos demográficos	<ul style="list-style-type: none"> a) Contribuciones al crecimiento demográfico b) Impactos en la estructura de edades c) Transferencia del dividendo demográfico
3. Impactos sociales y culturales	<ul style="list-style-type: none"> a) Irregularidad migratoria b) Criminalidad c) Impactos en la salud
4. Impactos en la seguridad nacional	Políticas migratorias como parte de la agenda de seguridad; conexión entre migración y crimen organizado
D. Impactos sobre los migrantes y sus familias	
1. Impactos económicos	<ul style="list-style-type: none"> a) Impactos sobre la pobreza b) Impactos en el bienestar de las familias c) Impactos en la movilidad social
2. Impactos sobre las condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> a) Discriminación salarial b) Precariedad laboral en el país receptor c) Segregación ocupacional
3. Impactos sobre derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> a) Derecho a la movilidad segura b) Derechos laborales c) Discriminación d) Acceso a la residencia y ciudadanía e) Derecho a la reagrupación familiar f) Acceso a servicios sociales y de salud
4. Impactos sociales y culturales	<ul style="list-style-type: none"> a) Desintegración familiar y nuevas relaciones familiares b) Desarraigo y pérdida de identidad c) Impactos de las redes sociales d) Impactos en la salud

Fuente: Puentes et al. 2010.

Anexo G.

Lista de herramientas y recursos

Materiales de referencia clave

General

UNDESA (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas). 2016. [International Migration Report 2015: Highlights](#), ST/ESA/SER.A/375.

OSCE (Organización para la seguridad y la cooperación en Europa), OIM (Organización internacional de migración), y OIT. 2006. [Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination](#).

OIT. 2005. [Labour Migration Policy and Management: Training Modules](#).

OIT. 2016. [Promouvoir une migration équitable: étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants](#), CIT.105/III/1B.

OIT. 2010. [En quête d'un travail décent. Les droits des travailleurs migrants. Manuel à l'usage des syndicalistes](#).

Abella, Manolo I. 1997. [Sending Workers Abroad: A Manual for Low- and Middle-Income Countries](#). OIT.

(Berg, J. et Kucera, D. 2008). [In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world](#) (Ginebra y Londres, OIT y Palgrave Macmillan).

Böhning, W.R. 1996. [Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries](#). OIT.

OIT. 2014. [Migration équitable : un programme pour l'OIT](#), ILC.103/DG/IB.

OIT. 2012. [Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi](#).

FMM West Africa (Apoyo a la libre circulación de personas y la migración en África occidental). 2016. [Guide for Policymakers on the Protection of Migrant Workers' Rights within the ECOWAS Region](#).

Evidencia

Puentes, Ruben, Alejandro Canales, Héctor Rodríguez, Raúl Delgado-Wise, y Stephen Castles. 2010. "Towards an Assessment of Migration, Development and Human Rights Links: Conceptual Framework and New Strategic Indicators", trabajo presentado en el IV Foro Global de Acción Global de los Pueblos sobre Migración, Desarrollo y Derechos Humanos, Ciudad de México, noviembre.

OIT. 2015. [Guide on Developing an International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Towards More Effective Data Collection and Sharing](#).

OIT. 2015. [Analytical Report on the International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Improving Data Collection for Evidence-Based Policy-Making](#).

OIT. 2015. [ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology](#).

OIT. 2018. "Guidelines Concerning Statistics of International Labour Migration", XX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, ICLS/20/2018/Guidelines.

Normas internacionales del trabajo

Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

Convenio sobre igualdad de trato (seguridad social) de la OIT, 1962 (núm. 118)

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) de la OIT, 1975 (núm. 143)

Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)

Convenio sobre el trabajo en la pesca de la OIT, 2007 (núm. 188)

Convenio de la OIT sobre las trabajadoras del hogar, 2011 (núm. 189)

Recomendación de la OIT sobre migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86)

Convenio de la OIT sobre relaciones laborales (administración pública), 1978 (núm. 151)

Convenio sobre la política del empleo de la OIT, 1964 (núm. 122)

Recomendación de la OIT sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167)

Recomendación sobre la política de empleo (disposiciones complementarias) de la OIT, 1984 (núm. 169)

Recomendación de la OIT sobre los pisos de protección social, 2012 (núm.202)

Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm.204)

Convenio de la OIT sobre violencia y acoso, 2019 (No. 190)

Otros instrumentos o recursos relevantes

OIT. 2006. Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales.

OIT. 2016. Principios rectores: Acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo.

OIT. 2019. Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos.

ONU (Naciones Unidas). 2015. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990.

Comité de la ONU para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares. 2013. Observación general N° 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares, CMW/C/GC/2.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 2008. Recomendación general No. 26 sobre las trabajadoras migratorias, CEDAW/C/2009/WP.1/R.

Género

OIT. 2016. *Gender Equality in Labour Migration Law, Policy and Management: GEM Toolkit*.

UN Women. 2017. Recommendations sur la prise en compte des droits fondamentaux des femmes dans le pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières: conclusions de la réunion du groupe d'experts à Genève, novembre 2016.

Desarrollo

OIT. 2016. *Labour Migration Structures and Financing in Asia*.

Coherencia política

GFMD (Foro mundial sobre migración y desarrollo). 2017. "Roundtable Session 1.1 - Tools and Safeguards for Policy Coherence – Finding the Right Policy Mix to Balance Different Interests and Objectives", documento de antecedentes para la reunión cumbre del FMMD, Berlín, 28-30 de junio.

Reconocimiento de habilidades

OIT. 2017. *How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Guide for Employment Services Providers*.

Monitoreo y evaluación

OIT. 2016. *Guide on Measuring Migration Policy Impacts in ASEAN*.

Harkins, Benjamin, y Daniel Lindgren. 2017. "Labour Migration in the ASEAN Region: Assessing the Social and Economic Outcomes for Migrant Workers", trabajo presentado en la Conferencia Migrating out of Poverty: From Evidence to Policy, Londres, 28-29 de marzo.

Puentes, Ruben, Alejandro Canales, Héctor Rodríguez, Raúl Delgado-Wise, y Stephen Castles. 2010. "Towards an Assessment of Migration, Development and Human Rights Links: Conceptual Framework and New Strategic Indicators", trabajo presentado en el IV Foro Global de Acción Global de los Pueblos sobre Migración, Desarrollo y Derechos Humanos, Ciudad de México, noviembre.

Buenas prácticas y ejemplos de políticas y planes de acción nacionales sobre migración laboral

OIT. 2017. "Good Practices Database – Labour migration Policies and Programmes", disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home>.

Sri Lanka, Ministerio de Promoción y Bienestar del Empleo Exterior. 2008. [*National Labour Migration Policy for Sri Lanka*](#).

Nigeria, Ministerio Federal de Trabajo y Productividad. 2010. [*Labour Migration Policy for Nigeria*](#).

Camboya, Ministerio de Trabajo y Formación Profesional. 2014. [*Policy on Labour Migration for Cambodia*](#).

SADC (Comunidad de Desarrollo de África Meridional). 2013. [*SADC Labour Migration Policy*](#).

Guía práctica sobre el desarrollo de políticas migratorias laborales

Esta guía tiene por objeto brindar una orientación práctica y sucinta sobre el proceso que deben emprender los mandantes de la OIT, gobiernos, organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores, en consulta con las organizaciones de la sociedad civil y otros socios pertinentes, durante el desarrollo o la revisión de una política laboral nacional, estrategia, política y/o plan de acción sobre migración. Siempre que sea posible, la guía informará a los usuarios sobre el enfoque de la OIT, las normas y las herramientas ya desarrolladas y relevantes para informar cada etapa del desarrollo e implementación de la política de migración laboral. La Guía también proporcionará información sobre cómo las cuestiones de la migración laboral pueden interactuar con otras prioridades políticas nacionales, incluidos el empleo, la educación, la formación profesional, la protección social y la igualdad/no discriminación de género.