

# Guía sobre políticas de migración laboral sensibles al género

Los materiales de esta publicación tienen carácter informativo. Aún cuando la OSCE trata de asegurar que el contenido de esta publicación sea exacto y completo, las opiniones, interpretaciones y conclusiones expresadas aquí son aquellas de los autores y escritores de ésta, y no necesariamente reflejan la posición oficial de la OSCE y sus estados Participantes. La OSCE no acepta ninguna responsabilidad por cualquier pérdida que pueda originarse por confiar en la información contenida en esta publicación.

ISBN-978-92-9234-188-6

© 2014 Organización para la seguridad y la cooperación en Europa (OSCE); [www.osce.org](http://www.osce.org)

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, guardada en un sistema de recuperación, o transmitida en cualquier forma o medio, ya sea electrónico, mecánico, a través de una fotocopidora, grabadora o cualquier otra forma sin previo permiso escrito de los editores. Todas las fotos usadas en esta publicación están protegidas por los derechos de autor y son propiedad de las fuentes mencionadas.

Secretaría de la OSCE

Wallnerstrasse 6

A-1010 Viena, Austria

Tel.: +43 1 514 36 6295

[pm-ceea@osce.org](mailto:pm-ceea@osce.org)

Diseño composición tipográfica: red hot 'n' cool, Viena (Austria)

Traducción: Organización Internacional del Trabajo en Costa Rica

Edición: Barbara Hall y Amaya Sotés Linares-Rivas

Foto de portada: fotoilla / © Solovieva Ekaterina



# Guía sobre políticas de migración laboral sensibles al género

**La producción de esta *guía* ha sido posible gracias al apoyo financiero de los gobiernos de Grecia, Finlandia y Eslovenia.**

# Prólogo

Nos complace presentar esta primera Guía internacional sobre políticas de migración laboral sensibles al género, elaborada conjuntamente por la Oficina del Coordinador de las Actividades Económicas y Medioambientales de la OSCE, la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la Lucha contra la Trata de Personas y la Sección sobre cuestiones de género de la Secretaría de la OSCE.

La migración laboral se ha convertido en uno de los problemas más evidentes y esenciales a la hora de asegurar la estabilidad y el progreso económico, el bienestar nacional y la cohesión social de los Estados participantes de la OSCE; por ello, ha llegado a ocupar un lugar destacado en el programa de políticas nacionales de muchos países de origen, tránsito y destino. Sin embargo, se ha prestado poca atención al hecho de que haya más mujeres que nunca, contribuyentes activas a la economía de los países de destino, que están abandonando sus países de origen y están experimentando ese proceso de forma distinta a los hombres.

El objetivo de la *Guía* es presentar buenas prácticas y facilitar instrumentos para configurar procesos de migración laboral sensibles al género. La finalidad que persigue es alentar a los Estados, especialmente a los del área de la OSCE, a que

incluyan medidas sensibles al género en sus políticas de migración laboral. Ha sido concebida específicamente para que la utilicen los responsables de la elaboración de políticas y los profesionales. De ese modo, se confía en que las políticas de migración laboral se elaboren de forma más justa desde el punto de vista del género, de conformidad con los compromisos y valores comunes de los Estados participantes de la OSCE.

La *Guía* se centra en el hecho de que las mujeres trabajadoras migrantes suelen sufrir desventajas diferentes a las de los hombres en todas las etapas del proceso de migración debido a su condición, a las características propias del sector del empleo y al tipo de requisitos educativos, así como a los estereotipos de funciones asignadas a hombres y mujeres. La falta de políticas que aborden las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras migrantes, las limitadas vías jurídicas de que disponen las mujeres trabajadoras migrantes y/o su exclusión de la legislación laboral, las hacen especialmente vulnerables a la discriminación y a la explotación y, en el peor de los casos, las convierten en víctimas de la trata de personas.

Así pues, aunque la migración brinda nuevas oportunidades a las mujeres y beneficia a las economías nacionales, también suele plantear amenazas concretas contra su seguridad y sus

derechos humanos. Para remediar esa situación, se ha llamado la atención sobre la necesidad de adoptar medidas especiales para hacer cumplir la legislación vigente, y para elaborar y adoptar políticas y programas para mujeres trabajadoras migrantes, tanto en los países de origen como en los de destino, algunas de las cuales se presentan como buenas prácticas en la presente *Guía*.

La OSCE está promoviendo políticas de gestión de la migración eficientes y sostenibles, así como la importancia de integrar una perspectiva de género en todos los ámbitos de actividades. Creemos que las políticas sensibles al género, en todas sus formas, pueden cambiar sensiblemente las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres trabajadoras migrantes, lo cual contribuirá también a reducir la trata de personas, otra prioridad de la OSCE.

El Seminario de la OSCE sobre políticas de migración laboral sensibles al género, celebrado en Brdo (Eslovenia) los días 16 y 17 de febrero de 2009, facilitó el diálogo entre los responsables de la elaboración de políticas de varios Estados participantes de la OSCE, que pusieron de manifiesto la necesidad de garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes y el interés en que se haga así. Confiamos en que la *Guía* seguirá inspirando el diálogo entre los responsables de la elaboración de políticas, mejorará la concienciación de las autoridades nacionales, estimulará el intercambio de información y las buenas prácticas, y alentará la aplicación de políticas efectivas en los Estados del área de la OSCE y de fuera de ella.



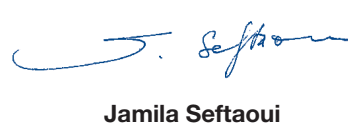
**Goran Svilanovic**

Coordinador de las Actividades  
Económicas y Medioambientales  
de la OSCE



**Eva Biaudet**

Representante Especial y  
Coordinadora de la Lucha  
contra la Trata de Personas



**Jamila Seftaoui**

Asesora Superior  
en cuestiones de género



# Agradecimientos

La Oficina del Coordinador de las Actividades Económicas y Medioambientales de la OSCE (OCAEM), la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la Lucha contra la Trata de Personas (ORECLTP) y la Sección sobre cuestiones de género, desean agradecer el apoyo y la contribución del equipo a cargo del proyecto: **Nina Lindroos-Kopolo**, Asesora Económica y Directora de proyectos de la OSCE, Oficina del Coordinador de las Actividades Económicas y Medioambientales; **Anelise Gomes de Araujo**, Asesora, Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la Lucha contra la Trata de Personas (Secretaría de la OSCE); **Linda Kartavich**, Oficial de género, Sección sobre cuestiones de género (Secretaría de la OSCE); **Ryan Maccan**, Auxiliar del proyecto de migración, Oficina del Coordinador de las Actividades Económicas y Medioambientales.

**La OCAEM, la ORECLTP y la Sección sobre cuestiones de género quieren dar las gracias a Helen Schwenken, experta/consultora de la Universidad de Kassel, que preparó la mayor parte de la Guía con la colaboración de sus investigadores ayudantes.**

**También desean dar las gracias a:** Abdelkrim Belguendouz, profesor de la Universidad Mohammed V Souissi (Marruecos); Angela Caitaz, consultora, Ministerio de Protección Social, Familia e Infancia (Moldova); Tiziana Chiapelli, ayudante de investigación, Universidad de Florencia (Italia); Zoran Dokovik, Asesor en migración/libertad de circulación, Departamento de Democratización (OIDDH); Irina Ivakhyuk, Investigadora superior y Directora Adjunta, Departamento de Población de la Universidad Estatal Lomonosov de Moscú (Federación de Rusia); Ministerio de Trabajo e Inmigración (España); Yelena Kudryavtseva, Oficial de Programas Nacionales, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) (Kazajistán); Erika Kvapilova, Especialista en programas, UNIFEM (Eslovaquia); Olli Sorainen, Asesor Superior, Ministerio de Empleo y Economía (Finlandia), que participaron en una reunión de expertos sobre **la versión preliminar de la Guía, que tuvo lugar el 11 de noviembre de 2008 en Viena (Austria).**

**Gracias también a la Sede de la OIM y a las oficinas de la OIM sobre el terreno, que ofrecieron generosamente contactos e información, en particular a:** Pier Rossi-Longhi, Oficial técnico de enlace para la OSCE, las Naciones Unidas y las organizaciones internacionales en Viena; y Heike Wagner, Jefa de investigación, ambos de la OIM de Viena.

La OCAEM, la ORECLTP y la Sección sobre cuestiones de género **quieren dar las gracias también a los siguientes expertos, que presentaron ponencias en el Seminario sobre políticas de migración laboral sensibles al género, celebrado en Brdo (Eslovenia) los días 16 y 17 de febrero de 2009:** Ana Bela Antunes, Oficina de Estrategia y Planificación, Ministerio de Trabajo y Solidaridad (Portugal); Marta Diavolova, Representante Auxiliar de la Oficina Regional de Europa Oriental y Asia Central, Fondo de Población de las Naciones Unidas; Ainura Djooshebekova, Especialista Superior, Comité Estatal de apoyo jurídico y cooperación internacional para la migración y el empleo (República Kirguisa); Fe Jusay, Coordinadora del Programa para la Mujer, Comisión para trabajadores filipinos migrantes y RESPECT (Países Bajos); Sonja Lokar, Presidenta del Equipo especial de tareas sobre género, Consejo Regional para la Cooperación (Eslovenia); Gloria Moreno-Fontes Chammartin, Especialista en migración laboral, Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Ginebra); Violeta Nuebauer, Coordinadora para la cooperación internacional, Oficina para la igualdad de oportunidades (Eslovenia) y miembro del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; Sarah Paoletti, Supervisora clínica y docente, Facultad de Derecho de la Universidad de Pensilvania (EE.UU.); Panagia Pappa, Asesora jurídica, Secretaría General para la Igualdad de Género, Ministerio del Interior (Grecia); Gustav Rönneklef, Funcionario del Departamento de políticas de migración y asilo, Ministerio de Justicia (Suecia); Damira Sartbaeva, Dirección del Programa Regional, Oficina Subregional del UNIFEM en la CEI; Sarah van Walsum, Investigadores superiores en ley de migración, Facultad de Derecho, Universidad VU de Ámsterdam (Países Bajos); y a todos los participantes por las inestimables contribuciones efectuadas al Seminario.

**Por sus valiosas aportaciones, expresamos asimismo nuestro agradecimiento a miembros del personal de la OSCE encargados de cuestiones económicas y medioambientales, y a oficiales de democratización, así como a los auxiliares de proyectos de buena gobernanza que desempeñan su labor en las oficinas sobre el terreno, las misiones y los coordinadores de proyectos de la OSCE.**

**Por último, para la elaboración de la presente guía hemos contado con información y contactos importantes facilitados por las organizaciones y particulares siguientes:** Jipara Abakirova, Directora del Centro Regional para la migración y los refugiados (República Kirguisa); Thomas Achacoso, experto internacional en gestión de migraciones y asuntos laborales; Franklin Ansah, Unión de Trabajadores de los Servicios de Salud del Congreso de Sindicatos de Ghana; Catherine Dauvergne, profesora de la Universidad de Columbia Británica (Canadá); Anastasia Divinskaya, Asesora de género del UNIFEM ante el Representante Residente de las Naciones Unidas en Kirguistán (República Kirguisa); Femmes Africa Solidarité (Suiza); Miguel Fernández Blanco, Director del Foro Galego da Inmigración (España); Andrea Gálvez, Coordinadora en Quebec de la Alianza de Trabajadores Agrícolas y Representante nacional del Sindicato de Trabajadores Unidos del Sector de la Alimentación y el Sector Comercial (Canadá); Mira Janybaeva, Servicios de atención del Centro de Apoyo a Trabajadores Migrantes (República Kirguisa); Eleonore Kofman, profesora de la Universidad de Middlesex (Reino Unido); Anar Musabaeva, experta nacional en migración (República Kirguisa); Dinara Musabekova, Oficial de programas, Fundación Eurasia de Asia Central (República Kirguisa); Mubarak Mutalibov, abogado, Centro de Apoyo a Trabajadores Migrantes (República Kirguisa); Emil Nasritdinov, Universidad Americana de Asia Central (República Kirguisa); Mónica Orjeda, asesora socio-jurídica, verikom e.V. (asociación registrada) (Alemania); Robyn Magalit Rodriguez, profesora de la Universidad Rutgers (EE.UU.); Sofi Taylor, UNISON (Reino Unido).

# Índice

Prólogo	I
Agradecimientos	III
Resumen Ejecutivo	1
Introducción	5
<b>Capítulo 1</b>	
<b>Género y migración: antecedentes y herramientas para las políticas de migración laboral sensibles al género</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Género y migración</b>	<b>14</b>
1.1.1 La feminización de la migración	15
1.1.2 Empleo de mujeres trabajadoras migrantes por sector	15
1.1.3 ¿La migración desafía los roles actuales de género?	19
<b>1.2 Cómo elaborar políticas migratorias: datos y herramientas para la integración del género</b>	<b>19</b>
1.2.1 Datos relacionados con el género	20
1.2.2 Herramientas metodológicas para la integración del género en las políticas migratorias	20
1.2.3 Evaluación del impacto de género	21
1.2.4 Migración laboral: indicadores sensibles al género	25
1.2.5 Evaluación de la integración del género en las políticas de migración laboral	25
<b>1.3 Conclusiones</b>	<b>26</b>
<b>Capítulo 2</b>	
<b>Las políticas y prácticas en los países de destino</b>	<b>29</b>
<b>2.1 Evaluación de la demanda de migración laboral</b>	<b>30</b>
<b>2.2 Regulaciones basadas en el empleo para la inmigración permanente</b>	<b>31</b>
2.2.1 La composición de género de la inmigración permanente	31
2.2.2 Cuestiones de género en los sistemas por puntos	33
2.2.3 Descualificación o degradación de las mujeres migrantes cualificadas y altamente cualificadas	37
<b>2.3 Migración temporal basada en el empleo</b>	<b>38</b>
2.3.1 Reformar los regímenes de migración laboral temporal y la integración del género	39
2.3.2 Regulación del trabajo doméstico y de los servicios de cuidado personal	42
<b>2.4 Las mujeres en situación de empleo irregular</b>	<b>45</b>
<b>2.5 La inmigración laboral y las políticas de integración y migración familiar sensibles al género</b>	<b>48</b>
2.5.1 Políticas de migración familiar	48
2.5.2 Políticas de Integración	49
<b>2.6 Violencia contra las mujeres trabajadoras migrantes en el lugar de trabajo</b>	<b>50</b>
<b>2.7 Participación de los actores no estatales</b>	<b>51</b>
2.7.1 Sindicatos	51

2.7.2 Las organizaciones de migrantes, organizaciones no gubernamentales y organizaciones de la diáspora	53
2.7.3 Asociaciones de empleadores y empresas privadas	54
<b>2.8 Conclusiones</b>	<b>54</b>
<b>Capítulo 3</b>	
<b>Impactos de género y sensibilidad de género en los acuerdos laborales bilaterales y multilaterales</b>	<b>59</b>
<b>3.1 Acuerdos laborales bilaterales sobre la migración temporal y circular</b>	<b>59</b>
3.1.1 Acuerdos laborales bilaterales y género	60
3.1.2 “Elaborando” acuerdos bilaterales de migración laboral	61
<b>3.2 La contratación ética de profesionales sanitarios extranjeros</b>	<b>63</b>
3.2.1 ¿Qué es la contratación ética?	64
3.2.2 El género y la contratación ética	65
3.2.3 ¿Ampliación de la contratación ética?	66
<b>3.3 Conclusiones</b>	<b>66</b>
<b>Capítulo 4</b>	
<b>Políticas y prácticas en los países de origen</b>	<b>68</b>
<b>4.1 Marco institucional sensible al género</b>	<b>68</b>
<b>4.2 Regulación de las agencias de empleo privadas</b>	<b>69</b>
4.2.1 Beneficios para las mujeres trabajadoras migrantes derivados del cumplimiento de las normas generales	69
4.2.2 Reclutamiento transparente de los potenciales trabajadores migrantes	70
<b>4.3 Servicios de pre-partida</b>	<b>71</b>
4.3.1 Información sobre migración segura y programas de orientación sobre la migración	72
4.3.2 Actualización de conocimientos de pre-partida	73
4.3.3 Documentando las aptitudes y las destrezas	73
<b>4.4 Medidas de protección</b>	<b>74</b>
4.4.1 Una red de seguridad de misiones diplomáticas	74
4.4.2 Combatir la violencia contra las mujeres migrantes	75
<b>4.5 Limitando los costos sociales de la migración: mejorando la situación de los miembros de la familia no migrantes en el país de origen</b>	<b>76</b>
4.5.1 Los efectos positivos y negativos de la migración en los familiares no migrantes en el país de origen	76
<b>4.6 Optimización de los beneficios de las remesas al retorno</b>	<b>78</b>
<b>4.7 La reinserción de las mujeres migrantes</b>	<b>79</b>
<b>4.8 Conclusiones</b>	<b>80</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>83</b>
<b>Abreviaturas y acrónimos</b>	<b>122</b>



## Anexos

ANEXO 1a: Ratificación de los convenios internacionales para la protección de los trabajadores migrantes y las mujeres	97
ANEXO 1b: Ratificación de la declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo	101
ANEXO 2: Modelo de contrato de trabajo para el empleo doméstico	104
ANEXO 3: Código de prácticas de la Comunidad de Estados Independientes (CEI) para la contratación internacional de trabajadores sanitarios	109
ANEXO 4: Códigos éticos de contratación en el sector sanitario	112

## Tablas

Tabla 1: Porcentaje de mujeres entre la cantidad total de migrantes internacionales: principales regiones, 1960-2000	14
Tabla 2: Composición de género de la migración laboral a la Federación de Rusia, 2004-2007	15
Tabla 3: Empleo de mujeres por nacionalidad en algunas actividades económicas	17
Tabla 4: Fuentes que contienen datos estadísticos relativos al género	20
Tabla 5: Canadá: clase familiar y clase económica, por sexo, 2006	34
Tabla 6: Porcentaje de mujeres entre 15 y 64 años en puestos de trabajo para los cuales están sobrecualificadas, por región de nacimiento, para países europeos seleccionados, 2003-2004	36
Tabla 7: Médicos y enfermeras formados en el extranjero que trabajan en países de la OCDE	64
Tabla 8: Proporción de migrantes repatriados con título universitario	80

## Gráficos

Gráfico 1: Inmigración de tipo permanente por categoría de admisión en los países seleccionados, 2006	31
Gráfico 2: Canadá y Estados Unidos: porcentajes de mujeres de todas las edades en admisiones anuales de residencias permanentes, 1986-2005	32
Gráfico 3: Mujeres entre 15 y 64 años en puestos de trabajo para los cuales están sobrecualificadas, por región de nacimiento, para países europeos seleccionados, 2003-2004	37

## Cuadros de texto

Cuadro de texto 2.1: ¿Qué son los sistemas de inmigración por puntos?	33
Cuadro de texto 2.2: Reino Unido: tomar en cuenta la licencia de maternidad en el sistema basado en puntos	35
Cuadro de texto 2.3: Suecia: nuevas reglas para la inmigración laboral	40
Cuadro de texto 2.4: Mecanismos para garantizar el pago de los salarios pendientes	46
Cuadro de texto 2.5: Programas de regulación favorables para las mujeres	47
Cuadro de texto 2.6: Estados Unidos: la Ley de violencia contra las mujeres	50
Cuadro de texto 3.1: ¿Cuáles son los programas temporales de migración laboral (TLMPs)?	60
Cuadro de texto 3.2: Importancia de la portabilidad de las prestaciones sociales para las mujeres	62
Cuadro de texto 4.1: OIT: convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)	71
Cuadro de texto 4.2: Protegiendo a las víctimas de la violencia: la <i>Comisión de Filipinos en el Extranjero</i> (CFO) y el sistema de vigilancia a extranjeros	74
Cuadro de texto 4.3: Moldova: Instituciones estatales, nacionales y locales para apoyar a los hijos de los migrantes	77

# Resumen Ejecutivo

La migración internacional en los países de la OSCE ha aumentado considerablemente en los últimos años, alcanzando los 115 millones de migrantes en el 2005, según un reciente informe de la OIT preparado para la OSCE<sup>1</sup>. Cerca de la mitad de estos migrantes son mujeres y un número creciente están migrando en busca de empleo en el extranjero. Están respondiendo a una demanda de trabajadores extranjeros en los países de destino por la necesidad de lograr mejores ingresos para sus familias y para ellos mismos, o para buscar mejores oportunidades laborales. Sin embargo, las trabajadoras migrantes optan a menudo por trabajar en los llamados sectores “feminizados”, tales como las profesiones de asistencia y bienestar social, educación y enfermería. Muchas de ellas se encuentran en puestos de trabajo mal pagados, a pesar de haber tenido un nivel relativamente alto de educación en sus países de origen, y a menudo trabajan en servicios domésticos, asistencia social, en maquilas o en el sector hospitalario.

Las mujeres migrantes se enfrentan a menudo a desventajas específicas de género tanto en el proceso de migración como en su empleo, debido a diferentes factores. Tales son, los estereotipos sobre los roles de trabajo para los hombres y las mujeres, la falta de políticas para atender a las necesidades específicas de las trabajadoras migrantes, y los limitados canales legales disponibles para ellas. También trabajan a menudo en sectores que no están completamente cubiertos por la legislación laboral. Esto las hace particularmente vulnerables a la discriminación y la explotación y, en el peor de los casos, pueden llegar a ser víctimas de la trata de personas.

Si bien la migración ofrece nuevas oportunidades a las mujeres y beneficia claramente a las economías nacionales, se presta poca atención a la igualdad de oportunidades y a las amenazas específicas para la seguridad y protección de las mujeres migrantes. Aunque el cambio de actitudes hacia las relaciones de género es un proceso a largo plazo, las políticas sensibles al género, en

todas sus formas, pueden marcar una diferencia significativa en la vida y en las condiciones de trabajo de las trabajadoras migrantes.

Por lo tanto, la **Guía sobre políticas de migración laboral sensibles al género** intenta analizar algunas de las cuestiones de género más urgentes en la migración laboral contemporánea. Se busca poner de relieve la justificación para incluir medidas sensibles al género, y las formas de ponerlas en práctica en las políticas migratorias de los países de origen y de destino, así como en los acuerdos bilaterales y multilaterales. Mediante la presentación de buenas prácticas y brindando herramientas sobre cómo dar forma a los procesos de migración, la Guía tiene como objetivo ayudar y estimular a los Estados participantes de la OSCE y a sus Socios a hacer cumplir la legislación vigente, así como a desarrollar y adoptar políticas y programas para las trabajadoras migrantes que sean más sensibles al género. De esta manera, se fomentarán las políticas migratorias de una manera más justa en cuestiones de género.

La Guía es el resultado de los esfuerzos de la OSCE para facilitar la incorporación del género en las políticas de migración laboral y es un complemento de los manuales sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral (OSCE, OIM y OIT de 2006 y 2007). Además, es una respuesta a las peticiones de más información y asesoramiento por parte de actores gubernamentales y no gubernamentales relacionados con la gestión de la migración, en las reuniones organizadas por la OSCE.

Conceptualmente, la Guía sigue un enfoque basado en los derechos, tal y como lo establece la Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995). Este enfoque ha sido transferido a la política de migración laboral. Hay tres dimensiones cruciales de derechos que se deben reflejar en las políticas de migración con perspectiva de género: a) derechos de las mujeres a las oportunidades legales de

migración; b) derechos de las mujeres dentro del proceso de migración, por ejemplo, a la contratación segura y fiable, justa remuneración y condiciones de trabajo decentes; y c) realización de los derechos de las mujeres a través de la migración, tales como una mayor autonomía y autoconfianza para negociar mejores condiciones de empleo y tener control sobre sus ingresos.

La Guía define las políticas de migración laboral sensibles al género como aquellas que reconocen que tanto hombres como mujeres migran por razones económicas para hallar mejores oportunidades laborales, y que las trabajadoras migrantes hacen significativas contribuciones económicas y sociales a las economías nacionales, tanto en los países de origen como en los de destino. Estas políticas reconocen que las mujeres migrantes trabajadoras tienden a sufrir más desventajas y discriminaciones en todas las etapas del proceso migratorio. Con el fin de rectificar la situación, estas políticas tratan de:

- desarrollar entornos favorables que promuevan la igualdad de oportunidades de empleo y el acceso a beneficios, tanto para los hombres como para las mujeres inmigrantes;
- seguir un enfoque de “doble vía”, que engloba las disposiciones generales para la protección de migrantes y aquellas dirigidas específicamente a las mujeres trabajadoras migrantes, con el fin de fortalecer sus decisiones y mejorar su acceso a los recursos y a los derechos de reclamación;
- introducir medidas especiales temporales para compensar las discriminaciones del pasado que puedan afectar adversamente la situación actual de las mujeres migrantes.

El capítulo 1 aborda *la cuestión de género y migración*, y proporciona herramientas prácticas para la integración del género en las políticas migratorias, dando alguna información básica sobre la feminización de la migración y las características específicas del empleo de las trabajadoras migrantes en diferentes sectores del mercado de trabajo. Estudia la importancia de los datos desglosados por sexo, como requisito previo para políticas sensibles al género y pro-

pugna el establecimiento de estadísticas desglosadas por sexo y de bases de datos que puedan proporcionar a los legisladores una información adecuada sobre el impacto específico de los programas y las políticas de migración laboral. También explica cómo puede hacerse la integración del género en las políticas migratorias, a través de evaluaciones de impacto de género, indicadores y evaluaciones internas y externas.

El capítulo 2 esboza *las políticas y prácticas de migración laboral actual en los países de destino*. Se revisan los tipos de migración laboral permanentes y temporales desde una perspectiva de género. Se pasa revista a la normativa vigente en lo que respecta a la migración permanente y temporal. Se destacan las buenas prácticas y las recomendaciones, dividiéndolas de acuerdo a la permanencia de la migración: la migración permanente, la migración temporal y las formas irregulares de la migración. Además, se examina el papel de los actores no estatales –organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales, diáspora y corporaciones– en el apoyo y protección de las mujeres migrantes trabajadoras.

El capítulo 3 describe *la relevancia del género en los acuerdos bilaterales y multilaterales*. Se divide en dos partes principales. Primero, se describen los diferentes tipos de acuerdos bilaterales de migración laboral, poniendo de relieve por qué el género es una cuestión a resolver y algunas formas en las que puede ser incluido en tales acuerdos. En segundo lugar, se explora el concepto de “contratación ética” y su aplicación al sector sanitario. Considerando la perspectiva global inherente a la contratación ética, este capítulo muestra cómo las buenas prácticas pueden ser mejoradas y enriquecidas por la inclusión de la perspectiva de género. También se evalúa la posibilidad de ampliar la contratación ética a otros sectores.

El capítulo 4 se ocupa de *las políticas y prácticas en los países de origen* que son claves para contribuir a legalizar, de forma segura y ordenada, la migración laboral de sus ciudadanos, incluidas las mujeres migrantes. El logro de estos objetivos no sólo requiere políticas adecuadas y mecanismos de protección, sino también estructuras institucionales de apoyo. El capítulo comienza con

la descripción de las medidas que los gobiernos podrían considerar para hacer que su marco institucional sea más sensible al género. También se examinan las medidas que los gobiernos pueden tomar para regular y mejorar el control de las agencias privadas de empleo, a fin de reducir al mínimo las malas prácticas de los reclutadores. También se destaca la importancia de proporcionar servicios de pre-partida de calidad y de

suministrar información, incluyendo medidas de protección para garantizar una experiencia migratoria segura y exitosa. Además, el capítulo también se ocupa de cuestiones relacionadas con la situación de los miembros de la familia que no migran y que permanecen en el país de origen, la transferencia de las remesas y la reinserción de las trabajadoras migrantes.

## Recomendaciones

Entre las principales recomendaciones se pueden citar las siguientes:

- Para evaluar las necesidades de mano de obra extranjera se deben incluir datos sobre el género y suministrar información más detallada sobre el mercado específico de trabajo. La evaluación de necesidades no debe pasar por alto el trabajo doméstico y los servicios de cuidado personal, de manera que las políticas de admisión reflejen mejor las necesidades reales del lugar. Tales medidas también ayudarían a reducir el número de mujeres migrantes que trabajan en situaciones de empleo irregular.
- Se deben desarrollar los canales de migración, tanto permanentes como temporales, que ofrecen acceso equitativo a las mujeres. Por ejemplo, una medida a considerar en el sistema basado en puntos es el reconocimiento del papel de la mujer como cuidadora primaria y la flexibilización de las limitaciones por razón de la edad y la experiencia laboral.
- La validez de un visado de trabajo no debe limitarse a un empleador específico y los trabajadores migrantes deben poder cambiar su lugar de empleo para reducir su dependencia de un empleador en particular.
- Las trabajadoras migrantes deben poder tener acceso a asistencia especializada, a que se les ayude en los procesos administrativos, servicios de integración, aprendizaje del idioma y actualización de sus conocimientos a través de cursos, servicios civiles y asesoría legal.
- Los acuerdos bilaterales de mano de obra deben incluir dos tipos de disposiciones que deben beneficiar a las mujeres trabajadoras migrantes: a) buenas prácticas que tengan un impacto positivo en las mujeres, tales como disposiciones para protegerlas en aquellos sectores no cubiertos por la legislación laboral, como por ejemplo el servicio doméstico; y b) disposiciones específicas de género tales como las evaluaciones de impacto de género, la inclusión de asesores de género con experiencia en materia de migración en todas las etapas, desde la creación hasta la aplicación de dichos acuerdos, y capacitación en temas sensibles al género para todo el personal involucrado en el proceso.
- Los códigos de ética para la contratación deben tener en cuenta los acuerdos de gobierno a gobierno para profesionales sanitarios, con el fin de evitar el reclutamiento a gran escala y el reclutamiento de trabajadores expertos por parte del país de destino en detrimento del país de origen. Estos códigos también podría extenderse a otros sectores relevantes y profesiones pertinentes para evitar la “fuga de cerebros”.
- Una estructura institucional de apoyo será más sensible al género mediante la integración del género, ya que ésta es necesaria para desarrollar y poner en práctica las políticas sensibles al género.
- Se deben instituir medidas para la regulación y el cumplimiento de las normas mínimas de las agencias de contratación, tal y como se indica en el convenio N° 181 de la OIT.

- Las agencias estatales y las organizaciones no estatales de los países de origen deberían proporcionar servicios de pre-empleo y de pre-partida para trabajadores migrantes potenciales. La orientación podría facilitarse a través de embajadas y consulados.
- Con el fin de optimizar las remesas de migrantes, los gobiernos y las organizaciones pertinentes deben promover el acceso equitativo a los servicios financieros, tanto para hombres como para mujeres, y el establecimiento de servicios de bajo costo para la transferencia de dinero.
- Se deben promover programas de reinserción para las mujeres migrantes de manera que faciliten el proceso de retorno, tales como ayuda para la transferencia de las pensiones y otros beneficios sociales obtenidos en el extranjero, así como apoyo para acceder a nuevas oportunidades de empleo, disponibilidad para la capacitación complementaria o acceso a la educación y asistencia para su reinserción social.

## Notas Finales

- 1 Un "Examen de la Aplicación de los compromisos de la OSCE relacionados con la migración por los Estados participantes de la OSCE", preparado por la Oficina Internacional del Trabajo para la OSCE, para el 17º Foro Económico y Ambiental, Atenas, Grecia, 17-20 de mayo de 2009.



© Oficina Internacional del Trabajo / Maillard J.

# Introducción

La migración laboral ha adquirido mayor importancia en la agenda política de muchos países de origen, tránsito y destino. Los gobiernos en ambos extremos del espectro de la migración están aumentando su capacidad normativa para gestionar la movilidad laboral, para el beneficio mutuo de los migrantes y las sociedades. Las organizaciones internacionales y los foros, tales como el Foro Global sobre Migración y Desarrollo, ofrecen alternativas viables para que las partes interesadas deliberen sobre la eficiencia de las políticas migratorias.

Una característica importante de la migración actual es la relacionada con el papel de la mujer. La “feminización de la migración” debe ser observada detenidamente, dado que hoy más que nunca las mujeres abandonan sus países de origen. Muchas trabajadoras migrantes tienden a ocupar los empleos que ofrecen los sectores feminizados de la producción y del sector servicios, y un significativo número de ellas se encuentran en empleos de baja remuneración a pesar de haber obtenido un alto nivel educativo en sus países de origen. Las mujeres migrantes deben hacer frente a menudo a problemas específicos de género, tales como la discriminación por motivos de sexo o el desafío de organizar la vida familiar transnacional.

Esta **Guía sobre políticas de migración laboral sensibles al género** intenta analizar algunas de las cuestiones de género más urgentes en el ámbito de la migración laboral contemporánea y trata de mostrar las buenas prácticas en políticas migratorias bajo la perspectiva de género. Los casos están tomados principalmente, aunque no exclusivamente, de la zona de la OSCE. En un número significativo de Estados participantes de la OSCE y sus Socios para la cooperación, se puede encontrar una amplia gama

de respuestas innovadoras que pueden ayudar a contrarrestar los problemas a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes. Los cambios en las relaciones de género no suceden de un día para otro, sin embargo, las políticas con perspectiva de género, en todas sus formas, pueden suponer una gran diferencia a la hora de mejorar la vida y las condiciones de trabajo de las trabajadoras migrantes.

---

## Antecedentes y objetivos de la Guía

Esta Guía es el resultado de los esfuerzos de la OSCE para facilitar la incorporación del género en las políticas de migración laboral. En el año 2006 se publicó el *Manual sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral en los países de origen y destino*, que fue un proyecto de colaboración entre la OSCE, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Manual destacó tanto el papel de las mujeres en el proceso de migración como la feminización de la migración, un fenómeno que se puede observar en muchas regiones del mundo. Durante el desarrollo del Manual, se dejó claro que las políticas migratorias a menudo responden a una posición neutral en materia de género, por ejemplo, cuando se aplica la terminología “trabajador migrante”, fijando cuotas o metas en números neutrales y/o usando un lenguaje desprovisto de género. Sin embargo, aunque las políticas sean neutrales en letra y en espíritu –de forma directa o indirecta– pueden tener un impacto diferente en hombres y mujeres, incluso en las relaciones de género, aún cuando dichos efectos nunca hayan sido ni intencionados ni previstos.



## Objetivos de la Guía

Servir como **herramienta práctica de política para los encargados de formular políticas y para los parlamentarios** de los estados participantes de la OSCE y sus Socios para la cooperación.

Analizar **las políticas actuales de migración laboral en materia de sensibilidad de género**.

Identificar **las lagunas de género en las políticas de migración laboral y proponer soluciones**.

Dar ejemplos de **buenas prácticas**, así como presentar **modelos innovadores** de los países de destino, origen y tránsito que puedan servir de inspiración y guía para aumentar la sensibilidad de género.

Como resultado de estas observaciones, la Guía pone de manifiesto la racionalidad de las medidas sensibles al género y la forma de ponerlas en práctica en los países de origen y destino, así como en los acuerdos bilaterales y multilaterales. A través de la presentación de las buenas prácticas y de las herramientas para configurar los procesos migratorios, ésta también ayuda y alienta a los estados, en particular a los del área de la OSCE, a tomar en cuenta las cuestiones de género en sus políticas de migración laboral. De esta manera, se espera que las políticas migratorias se elaboren con un sentido de género más justo.

Aunque la Guía se centra principalmente en las necesidades específicas de las trabajadoras migrantes en el proceso migratorio, este enfoque no debería afectar a los derechos y oportunidades que ya disfrutaban los hombres trabajadores migrantes.

En resumen, los objetivos de la Guía son cuatro:

(a) Servir como **herramienta práctica de política para los encargados de formular las políticas, así como para los parlamentarios y para los planificadores de los organismos gubernamentales nacionales e internacionales** del área de la OSCE y de sus Socios para la cooperación. También puede estar al servicio de los sindicatos, el

sector privado, y las organizaciones no gubernamentales y de inmigrantes. La Guía también puede servir como una herramienta concreta para ayudar a los gobiernos en la adaptación de sus políticas para responder a las necesidades de las mujeres trabajadoras migrantes.

- b) Analizar **las políticas actuales de migración laboral en materia de sensibilidad de género**. Los regímenes permanentes y temporales de migración, así como las políticas de pre-admisión y post-admisión son analizados a través de una perspectiva de género. Por ejemplo, el sistema por puntos se explora como un tipo de política que asigna un alto valor a los criterios de capital humano, sin embargo, podría ocurrir que las mujeres migrantes potenciales fueran incapaces de traspasar el umbral de admisión.
- c) Identificar **las lagunas de género en las políticas de migración laboral y proponer soluciones para que éstas sean más sensibles al género**. Por ejemplo, la calidad de los servicios de pre-partida en los países de origen y el establecimiento de regulaciones para las agencias de empleo son dos mecanismos que han demostrado ser útiles para las mujeres trabajadoras migrantes. Las regulaciones pueden crear un ambiente de contratación más seguro para las potenciales mujeres migrantes potenciales, ya que estipulan

claramente los derechos y las condiciones de empleo en el extranjero. Sin embargo, para que tales regulaciones sean eficaces y ofrezcan protección contra las malas prácticas, necesitan ser aplicadas y supervisadas regularmente, lo cual no siempre ocurre. La Guía trata de identificar esas deficiencias y de proponer soluciones.

- d) Dar ejemplos **de buenas prácticas, así como presentar modelos innovadores** de los países de destino, origen y tránsito que puedan servir de inspiración y guía para aumentar la sensibilidad de género y promover resultados más equitativos y justos en materia de género en la formulación de las políticas. Cabe señalar, sin embargo, que las políticas deben estar adaptadas al contexto específico, y que lo que funciona en un país podría no funcionar en otro sin una previa modificación.

Al reconocer las diferencias entre los estados, la Guía brinda un conjunto de principios y elementos claves en materia de políticas migratorias con sensibilidad de género que, a través de una adecuada modificación, podrían ser desarrollados por los países interesados.

---

## La migración como tema prioritario para los Estados participantes de la OSCE

Las cuestiones migratorias tienen una larga tradición en la labor de la **Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa**: el Acta Final de Helsinki (1975) identificó la libertad de circulación como uno de sus compromisos fundacionales, junto con la garantía del bienestar de los trabajadores migrantes. La OSCE, la OIM y la OIT colaboraron en el *Manual sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral en los países de origen y destino* (2006)<sup>1</sup> y la edición del Mediterráneo (2007)<sup>2</sup>, que fueron

el seguimiento directo de la recomendación formulada en el Decimotercer Foro Económico de la OSCE: *“Tendencias demográficas, migraciones e inserción social de personas pertenecientes a minorías nacionales: seguridad y desarrollo sostenible en el área de la OSCE”*, celebrado en Praga, República Checa, del 23 al 27 de mayo del 2005. Desde el Decimotercer Consejo Ministerial, celebrado en Liubliana (Eslovenia) en diciembre de 2005, y la adopción de la decisión sobre la migración y la Declaración Ministerial sobre la Migración en el Decimocuarto Consejo Ministerial de la OSCE, celebrado en Bruselas (Bélgica) los días 4 y 5 de diciembre del 2006, la migración se ha introducido en la agenda de prioridades políticas de la OSCE. La declaración ministerial también prestó especial atención a las necesidades de las mujeres y los niños en las políticas de migración.

La Presidencia griega de la OSCE ha propiciado la reanudación del diálogo y el intercambio de políticas sobre migración y cuestiones relacionadas con la seguridad, al escoger “Gestión de la migración y sus vínculos con la política económica, social y medioambiental en beneficio de la estabilidad y la seguridad en la región de la OSCE”, como el tema del Decimoséptimo Foro Económico y Medioambiental de la OSCE. Además de aumentar la concienciación sobre las cuestiones de género en la migración laboral, la Organización, bajo la Presidencia griega, también apoyó el desarrollo de materiales de formación práctica en la gestión de la migración laboral, incluidos los aspectos de género para la creación de capacidades.

El Plan de Acción 2004 de la OSCE para el fomento de la igualdad entre los géneros hace hincapié en que :

*La plena aplicación de una integración efectiva, con el fin de lograr la igualdad de géneros, es de suma importancia para el capital humano dentro del área de la OSCE. La igualdad de géneros contribuye a la comprensión de los asuntos de seguridad, que es un objetivo de las actividades de la OSCE en sus tres dimensiones, por lo que*

## ¿Qué es el género?

*El género no está determinado biológicamente:* el género es un término usado para describir los roles socialmente construidos para mujeres y hombres, socialmente aprendidos, que pueden cambiar con el paso del tiempo y que varían ampliamente en las distintas culturas y a través de ellas. Por el contrario, el sexo identifica las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

*El género no se refiere únicamente a las “mujeres”:* el género incluye a mujeres y hombres. La pertenencia a un género u otro puede dar lugar a experiencias diferenciadas. La visibilidad es un requisito previo para las políticas de sensibilidad de género y se toma en consideración en el concepto de integración del género.

*El género es intersectorial:* hablar en términos de género no implica que todas las mujeres o los hombres sean iguales, sino que hay categorías tales como la raza, la condición de minoría étnica, la edad, el estado civil y/o el estatus socio-económico, que deben tomarse en cuenta. El género afecta, y de hecho a menudo refuerza, las vulnerabilidades y las diferencias inherentes a otras diferencias estructurales, como la raza / etnia, clase y edad. Por lo tanto, para ser verdaderamente sensibles, las políticas sensibles al género también deben reflejar estas interconexiones. Véase OSCE (2006a).

*la integración es una forma de contribuir a la consecución de este objetivo. Por lo tanto, la perspectiva de género debe tenerse en cuenta en todas las actividades de la Organización, así como en sus proyectos y programas<sup>3</sup>.*

Además, el Plan de Acción de 2004 subraya el apoyo de la OSCE a los Estados participantes en el cumplimiento de los compromisos pertinentes para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres<sup>4</sup>. La OSCE reconoce que tanto hombres como mujeres se beneficiarán de la igualdad de géneros. Promover la igualdad de géneros fue una prioridad de la Presidencia griega de la OSCE.

La creación de canales legales de migración laboral para la mujer también contribuye a la reducción de la trata de seres humanos, que es otra de las prioridades de la OSCE. El Plan de Acción de 2003 para la lucha contra la trata de personas y las subsiguientes decisiones ministeriales que abordan la cuestión de la trata infantil y la trata para explotación laboral demuestran el compromiso de los Estados participantes y de la Presidencia de la OSCE de erradicar estos pro-

blemas en el área de la OSCE. La facilitación de los canales legales para los trabajadores migrantes es uno de los principios recomendados en el Plan de Acción, en la sección de prevención. Al hacer referencia a una serie de áreas relacionadas con la protección de los trabajadores migrantes para evitar la explotación laboral, la guía pone de manifiesto importantes áreas de trabajo en el ámbito de la trata de personas en los países de destino, con respecto a la identificación, asistencia y protección de las víctimas. La trata para la explotación de mano de obra es un tema complejo vinculado a la migración. En consecuencia, desde el año 2004, la oficina de la Representante Especial ha celebrado numerosas conferencias de alto nivel, bajo los auspicios de la Alianza contra la Trata de Personas, y ha producido publicaciones sobre esta cuestión, con el fin de ayudar a los Estados participantes a ocuparse de la misma. Bajo la égida de la Alianza contra la Trata de Personas, con el apoyo de la Presidencia griega de la OSCE, la Representante Especial acogió la Jornada Técnica sobre la Trata para la explotación laboral, enfocada en el sector agrícola, los días 27 y 28 de abril del 2009 en Viena (Austria).

---

## Un enfoque de derechos basados en tres dimensiones

Esta guía sigue un enfoque basado en los derechos, tal como se subraya en la Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) y lo aplica al ámbito de la política de la migración laboral. La discriminación de género y las desigualdades de género en todas las fases del proceso de migración se identifican en este sentido. La guía pone de relieve la vulnerabilidad específica de las trabajadoras migrantes y proporciona herramientas para potenciar y aumentar sus opciones.

Para que el enfoque basado en derechos sea operativo y a fin de desarrollar indicadores cualitativos con respecto a procesos seguros y justos para la migración laboral femenina, se deben considerar tres dimensiones de derechos:

- *Los derechos de las mujeres a tener la oportunidad de migrar legalmente:* a través del acceso y la participación de las mujeres en las oportunidades de empleo seguro y legal, así como a ser protegidas de la explotación y la violencia.
- *Los derechos dentro del proceso migratorio:* tales como el reclutamiento seguro y fiable, la remuneración, el control de sus ingresos, las condiciones de trabajo decente, el derecho a una vida familiar, el acceso a los servicios jurídicos, la toma de decisiones, el acceso a los servicios sanitarios y a la información, etc.
- *La realización de sus derechos a través de la migración:* a través de las facilidades y el fomento de los resultados positivos potenciales que conlleva la migración para las mujeres, por ejemplo, el logro de una mayor autonomía y el poder para negociar las condiciones de trabajo en el país de destino,

el control sobre sus ingresos, el mayor poder de decisión a nivel del hogar en su país de origen y el fortalecimiento de su capacidad de construir redes sociales, etc.

El enfoque basado en estas tres dimensiones de derechos examina la igualdad entre hombres y mujeres respecto a las oportunidades, tratamiento, resultados y beneficios, lo que conduce a la igualdad sustantiva<sup>5</sup>. Aunque formalmente la igualdad es importante (de derecho), constituye únicamente un primer paso hacia la igualdad real (de hecho). En cambio este enfoque favorece la adopción de medidas –en todas las etapas de la migración– lo que debe mejorar simultáneamente la igualdad tanto en el campo formal como en el real (de derecho y de hecho). El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (CEDAW), uno de los tratados de derechos humanos más ampliamente ratificado, considera el concepto de igualdad sustantiva como uno de los conceptos que capta en su mayor dimensión los derechos de las mujeres. Las tres dimensiones de derechos volverán a aparecer en esta Guía para orientar los casos seleccionados como buenas prácticas.

---

## ¿Qué son las políticas de migración laboral sensibles al género?

Las políticas de migración laboral sensibles al género han sido definidas en la Guía como políticas que reconocen que tanto hombres como mujeres migran por razones económicas y por mejores oportunidades de empleo, y que la experiencia migratoria entre hombres y mujeres podría diferir significativamente. Éstas también reconocen que las mujeres trabajadoras migrantes podrían sufrir más desventajas y discriminaciones en todas las etapas del proceso migratorio, debido a las categorías y/o sectores de empleo, los requisitos educativos y los estereotipos, que a menudo se

magnifican aún más por la marginación intersectorial y por razones de edad, clase y etnia.

Por otra parte, las políticas de migración laboral sensibles al género reconocen la significativa contribución económica y social que realizan las trabajadoras migrantes a sus países de origen y destino. Por lo tanto, su objetivo es:

- desarrollar entornos políticos y legislativos propicios para promover la igualdad de oportunidades de empleo y el acceso a beneficios, tanto para los hombres como para las mujeres migrantes;
- seguir un enfoque de “doble vía”, que engloba las disposiciones generales para la protección de migrantes y las orientadas específicamente a las mujeres trabajadoras migrantes, con el fin de fortalecer sus decisiones y mejorar su acceso a los recursos y a los derechos de reclamación<sup>6</sup>;
- introducir medidas especiales temporales para compensar las discriminaciones del pasado que puedan afectar adversamente la situación actual de las mujeres migrantes.

## El marco jurídico actual

Una serie de instrumentos jurídicos internacionales han reconocido el creciente incremento de mujeres que están migrando por su propia cuenta y el hecho que son más vulnerables a todas las formas de discriminación y explotación, debido a los estereotipos de género. Para remediar la situación, la atención se ha centrado en la necesidad de adoptar medidas especiales para hacer cumplir la legislación vigente, y de elaborar y adoptar una nueva legislación para las mujeres trabajadoras migrantes, tanto en países de origen como en países receptores de migrantes. Estas acciones también se consideran útiles en la prevención de la trata de seres humanos.

Para facilitar el trabajo sobre políticas de migración laboral sensibles al género, a continuación se enumeran los derechos más relevantes relacionados con las mujeres migrantes, que han sido consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos (para conocer su estatus o ratificación por los Estados participantes de la OSCE y sus Socios para la cooperación, véanse los anexos 1a) y 1b).

- **Los Convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes (C. 97, C. 143), la Declaración de la OIT sobre los principios fundamentales y el derecho al trabajo, y el Marco Multilateral no vinculante de la OIT para las migraciones laborales** son una importante fuente de

protección para las mujeres migrantes. Estos derechos se refieren, entre otras cosas, a la remuneración, afiliación a sindicatos, negociación colectiva, seguridad social, procedimientos legales e igualdad de oportunidades en el trato dispensado a los trabajadores migrantes y nacionales. Sin embargo, estos convenios fueron adoptados cuando las mujeres migraban mayoritariamente en el contexto de la reunificación familiar, mientras que las mujeres de hoy están migrando cada vez más por su propia cuenta. El Marco Multilateral para las migraciones laborales promueve la protección de la mujer migrante mediante el llamamiento a políticas sensibles al género, los datos desglosados por sexo, la facilitación de oportunidades de trabajo decente para todas las mujeres en edad productiva, los acuerdos bilaterales y multilaterales que abordan las tendencias específicas por género y las medidas para hacer frente a la trata y ayudar y proteger a las víctimas, entre otros.

- **La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Internacional**

### **sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial**

abarcan todas las formas de discriminación basadas en raza, color, descendencia, origen nacional o étnico contra todos los individuos, incluyendo las mujeres. Las disposiciones de la Convención que son particularmente relevantes para las mujeres migrantes son: la eliminación de funciones estereotipadas para hombres y mujeres (art. 5); la supresión de todas las formas de trata de mujeres y la explotación de la prostitución de la mujer (Art. 6). En noviembre de 2008 se adoptó la recomendación No. 26 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, respecto a la mujer migrante trabajadora<sup>7</sup>.

- **La Plataforma de Acción de Beijing de 1995, Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**, reconoce la vulnerabilidad de las mujeres migrantes. El informe señala que las mujeres pueden no ser conscientes de sus derechos o de los mecanismos de acceso a la información y los recursos (art. 225). El informe aboga por la aplicación de medidas especiales para eliminar la violencia contra las mujeres, en particular las que están en situación vulnerable. Además aboga por hacer cumplir la legislación vigente, así como por elaborar y adoptar una nueva legislación para las mujeres migrantes trabajadoras, tanto en los países de origen como en los receptores (Art. 126d). También pide que se adopten medidas apropiadas para abordar las causas fundamentales de la trata (Art. 130b) y la asignación de recursos para ofrecer programas amplios para la rehabilitación y la inserción social de las víctimas de la trata (Art. 130d).
- **La Convención Internacional de la Organización de Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores**

**migrantes y de sus familiares** no distingue entre sexo o estado civil (art. 1). En ella se establecen los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes, independientemente de su estatus legal, mientras que la parte IV establece los derechos que son aplicables únicamente a aquellos que tienen estatus regular. La parte VI contiene disposiciones que podrían ser de importancia para las mujeres trabajadoras migrantes, especialmente en relación con la trata. Los Estados miembros deberán reglamentar las agencias de contratación para proporcionar empleo en otro estado (art. 66) y facilitar información a los trabajadores migrantes en todas las etapas del proceso de migración (art. 65).

- **El Convenio Europeo de Derechos Humanos** (1950) ha sido ratificado por todos los Estados miembros del Consejo de Europa. En el contexto de la migración, los artículos que son comúnmente invocados por los solicitantes son los siguientes: el artículo 3 (prohibición de la tortura, los tratos o castigos inhumanos o degradantes), artículo 4 (prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso u obligatorio), artículo 8 (derecho a la vida privada y familiar), artículo 9 (derecho a la libertad de religión) y artículo 14 (goce de los derechos y libertades del Convenio, sin discriminación). Las mujeres migrantes no tienen una posición privilegiada con respecto a cualquier otro grupo<sup>8</sup>.
- Los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas figuran en **la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**. Estos derechos comprenden el derecho a no ser sometido a esclavitud ni a servidumbre, el derecho a casarse y fundar una familia, y el derecho al trabajo, a la libre elección de empleo y de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

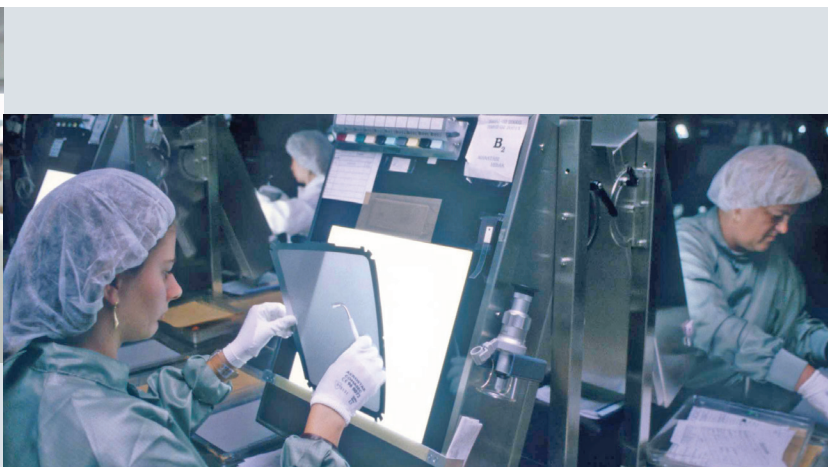


Hace más de diez años, un informe de la **Comisión europea sobre la migración del Consejo de Europa** anunció que las mujeres migrantes, especialmente las mujeres inmigrantes, estaban a punto de pisar el escenario central de la agenda migratoria. La declaración final de la octava Conferencia del Consejo europeo de ministros en materia de asuntos migratorios (Kiev, Ucrania, 4-5 de septiembre de 2008) aprovechó la oportunidad para poner de relieve algunas cuestiones específicas de interés para las mujeres migrantes. En particular, los ministros identificaron a las mujeres migrantes aisladas como uno de los grupos más vulnerables de los migrantes y acordaron aplicar medidas específicas para garantizar su integración y redoblar esfuerzos para combatir con mayor eficacia su explotación en el lugar de trabajo. Por otra parte, los ministros en su plan de acción recomendaron al Comité de Ministros del Consejo de Europa que continuara desarrollando medidas de prevención y servicios de apoyo para evitar que caigan en situaciones de vulnerabilidad y de abuso. El Comité subsecuentemente informó al Comité europeo sobre la migración, y lo instó a tomar este plan de acción en cuenta para sus propuestas de futuras actividades, varias de las cuales están en marcha. Además, el Comité de Ministros recientemente ha invitado a todos sus comités y órganos a que incluyan una perspectiva de género en sus términos de referencia, con vistas a incluir la integración del género en sus actividades<sup>9</sup>.

## Notas Finales

- 1 OSCE/OIM/OIT (2006).
- 2 OSCE/OIM/OIT (2007).
- 3 OSCE (2004 a).
- 4 OSCE (2004 a).
- 5 Para más detalles respecto a la definición de igualdad sustantiva, véase Naila Kabeer y Subrahmanian R. y Kali para la Mujer (eds.) "Instituciones, relaciones y resultados: un marco y estudios de caso para la planificación de una conciencia de género", Nueva Delhi: Zubaa, 1999.
- 6 Ver UNIFEM (2008b).
- 7 Para una información detallada de la CEDAW acerca de la migración, véase UNIFEM (2008b).
- 8 Tonelli, S. Dirección general de cohesión social. "Las mujeres migrantes y su tratamiento por la asamblea parlamentaria y el establecimiento de normas y órganos de vigilancia del Consejo de Europa". Estrasburgo: 2009.
- 9 Ibid.

© Oficina Internacional del Trabajo / Deloche P.



© Oficina Internacional del Trabajo / Maillard J.

# 1 Género y migración: antecedentes y herramientas para las políticas de migración laboral sensibles al género

La migración femenina ha ganado importancia tanto cuantitativa como cualitativamente en los últimos años. Este fenómeno llevó a acuñar el término “feminización de la migración” y, sin embargo, las políticas migratorias no se han ajustado a este desarrollo. Las políticas de migración laboral a menudo adoptan una posición de género neutral en sus normas de admisión, control e integración. Sin embargo, esta forma de aplicación

podría perjudicar o favorecer a ciertos grupos de migrantes y por lo general las mujeres migrantes suelen pertenecer al grupo más desfavorecido. La Guía tiene como objetivo ayudar a superar estas desventajas o las lagunas de género en las políticas migratorias, al proporcionar a los encargados de formular dichas políticas algunas herramientas metodológicas para la integración del género en las políticas de migración laboral.



## 1.1 Género y migración

### 1.1.1 La feminización de la migración

Hoy en día, alrededor de la mitad de los 200 millones de migrantes del mundo son mujeres. La feminización de la migración es una tendencia mundial, pero tiene diferentes velocidades e intensidades, dependiendo de ciertas regiones. Más mujeres están migrando, y la demanda de trabajadores en los sectores predominantemente femeninos en los países de destino es cada vez mayor, como por ejemplo en el trabajo doméstico.

La Tabla 1 muestra el porcentaje de mujeres migrantes con respecto al número total de migrantes internacionales en las regiones seleccionadas. De 1960 a 2000, se puede observar un ligero aumento del 2.2 por ciento en la proporción de mujeres migrantes. Sin embargo, los datos regionales sólo pueden dar una idea aproximada, las diferencias son más significativas si se analizan determinados países.

Según Eurostat (2008), la feminización de la migración laboral es más impresionante en **Asia**. Sin embargo, también hay una tendencia a la feminización de la migración en la **Unión Europea (UE)**. A pesar que hay una significativa sobrerrepresentación de hombres en la migración *intra-europea*, las tendencias en la proporción de género de los inmigrantes no comunitarios se inclina hacia las mujeres<sup>1</sup>. En el sur de Europa y algunos otros países, las mujeres inmigrantes superan a los hombres, especialmente en Chipre, Portugal y Malta, pero también en Francia, Polonia, Bélgica e Italia, mientras que en Europa oriental, los hombres dominan claramente. La mayor prevalencia de hombres se observó en Eslovenia, en más del 80 por ciento del número total de extranjeros registrados. Sólo los Países Bajos tenían el mismo número de hombres y mujeres en total entre los migrantes en edad de trabajar.

**Tabla 1**

### Porcentaje de mujeres entre la cantidad total de migrantes internacionales: principales regiones, 1960-2000

	1960	1970	1980	1990	2000
<b>Total</b>	46.6	47.2	47.4	47.9	48.8
Regiones más desarrolladas	47.9	48.2	49.4	50.8	50.9
Regiones menos desarrolladas	45.7	46.3	45.5	44.7	45.7
Europa	48.5	48.0	48.5	51.7	52.4
Norteamérica	49.8	51.1	52.6	51.0	51.0
Oceanía	44.4	46.5	47.9	49.1	50.5
África del norte	49.5	47.7	45.8	44.9	42.8
África sub-sahariana	40.6	42.1	43.8	46.0	47.2
Asia del sur	46.3	46.9	45.9	44.4	44.4
Asia del este y sureste	46.1	47.6	47.0	48.5	50.1
Asia occidental	45.2	46.6	47.2	47.9	48.3
Caribe	45.3	46.1	46.5	47.7	48.9
Latinoamérica	44.7	46.9	48.4	50.2	50.5

Fuente: Oso, Casas y Garson (2005: 6).

**Tabla 2****Composición de género de la migración laboral a la Federación Rusa 2004-2007 (en función del número total de permisos de trabajo extendidos).**

	2004	2005	2006	2007
Cantidad total de migrantes trabajadores	460.4	702.5	1,014.0	1,717.1
Hombres (millares )	379.2	591.2	858.5	1,450.6
Hombres (%)	82.4	84.2	84.7	84.5
Mujeres (millares )	81.2	111.3	155.5	266.5
Mujeres (%)	17.6	15.8	15.3	15.5

Fuente: Ivakhnyuk (2008: 118-127).

Otro indicador de la feminización es cuando las mujeres migrantes de ciertas nacionalidades superan el número de hombres de la misma nacionalidad. La proporción de mujeres extranjeras de origen indio, por ejemplo, es claramente superior al de los hombres en el Reino Unido y en Austria<sup>2</sup>. La misma evolución se puede observar respecto a las mujeres de la República de Filipinas en el Reino Unido, Suiza, Grecia, Italia y Austria. Entre los inmigrantes de origen turco, las mujeres predominan en Grecia, el Reino Unido e Italia. En España, en 2003, la proporción de mujeres procedentes de Latinoamérica y del espacio económico europeo superaban en número a la de los hombres entre la población extranjera<sup>3</sup>.

Las encuestas también indican una feminización de la migración desde **Asia Central** hasta la **Federación Rusa**, sin embargo, el porcentaje de mujeres es mucho menor que en otros lugares y el proceso de feminización es más lento que en otras regiones. Un estudio del 2008 de la OIT muestra que, en la República de Kirguistán, las mujeres constituyen sólo el 30 por ciento de mano de obra migrante<sup>4</sup>. Datos recientes confirman también que más mujeres emigran legalmente a la Federación de Rusia, por lo que, mientras que el porcentaje de mujeres migrantes se mantiene estable, los números totales muestran un aumento significativo, desde 81,200 permisos de trabajo concedidos en 2004 a 266,500 en 2007 (Tabla 2).

La feminización de la migración laboral es probable que continúe por varias razones, incluyendo:

- Más mujeres están migrando por su propia cuenta, no por su carácter de miembro familiar.
- Más mujeres tienen los mismos motivos económicos y de desarrollo profesional que los hombres.
- Existe una creciente demanda de mano de obra extranjera femenina de diferentes niveles de aptitud y en una extensa variedad de sectores del mercado laboral, desde trabajo doméstico y atención sanitaria hasta médicos, abogados, científicos, etc., debido al envejecimiento de la población en los países ricos.

### 1.1.2 Empleo de mujeres trabajadoras migrantes por sector

Se utilizan datos de la Unión Europea para ilustrar algunas observaciones generales relacionadas con el empleo de las migrantes. Las trabajadoras migrantes tienden a concentrarse en determinados sectores, la distribución de mujeres y hombres por sector difiere significativamente entre países, incluso entre países vecinos.

## Categorías de los migrantes y características específicas de género

Las mujeres migrantes pueden ser clasificadas de acuerdo a: el propósito de su migración, el tipo de permiso de entrada que poseen, y/o si han migrado de forma independiente o como dependientes del migrante principal. Las mujeres migrantes pueden pasar de una categoría a otra, por ejemplo, de ser un miembro de la familia a una migrante de trabajo temporal o una inmigrante permanente.

- **Los inmigrantes permanentes o colonos** son personas que se desplazan a otro país para vivir allí permanentemente. Los reglamentos de inmigración pueden favorecer indirectamente a un género. El estatus de inmigración de algunas personas (a menudo las mujeres) podría depender de otra persona (a menudo los hombres). La integración y las políticas del mercado laboral muestran distintos grados de sensibilidad de género.
- **Los migrantes regionales internos** se mueven dentro de un bloque regional, tal como la Unión Europea, y disfrutan de la libertad de circulación y de residencia. Sin embargo, en algunos casos, como los de ciudadanos de nuevos estados miembros, el empleo sigue siendo restringido. Pueden surgir oportunidades diferenciadas de empleo si éste es abierto o restringido, en sectores dominados por hombres o mujeres.
- **Los familiares** son migrantes no-principales. En la mayoría de los casos, se les permite trabajar. Se mueven con un migrante principal, siguen a los miembros de su familia, o se casan con un residente en el país de destino. En muchos países, las mujeres constituyen la mayoría de los que emigran como miembros de la familia, lo que puede ser perjudicial, ya que su estado de inmigración está ligado al migrante principal, una situación que causa dependencia y que podría ser explotada por parejas o esposos violentos.
- **Los trabajadores contratados temporalmente** son una categoría de migrantes laborales admitidos por un período limitado de tiempo, a menudo vinculados a un sector específico de una región o empleador (por ejemplo, agricultura, construcción y trabajo doméstico). Si el visado está ligado a un empleador específico, podría crear una situación de vulnerabilidad.
- **Los profesionales** son trabajadores cualificados cuyos conocimientos son altamente demandados. Las restricciones en esta categoría son usualmente mínimas. Más hombres que mujeres tienden a ser empleados como profesionales. Las mujeres migrantes cualificadas por lo general se enfrentan a una brecha mayor en el empleo y el nivel ocupacional con respecto a sus contrapartes nativos (“descualificación”).
- **Los trabajadores inmigrantes independientes** son personas que manejan un negocio o ejercen una profesión en calidad de titular, como socio en una empresa conjunta, o como un contratista independiente en un país que no es el suyo. En muchos países, los migrantes, en particular las mujeres migrantes, son más propensos a ser trabajadores por cuenta propia que los nativos. Las empresas propiedad de migrantes suelen comenzar por atender las necesidades de su mismo grupo étnico y luego se ramifican para servir a mercados más amplios. Los trabajadores inmigrantes independientes a menudo tienen que cumplir ciertos criterios para ser elegibles para la inmigración, como por ejemplo una cantidad estipulada de capital de inversión.
- **Los trabajadores con estatus irregular** son las personas que han cruzado las fronteras por medios irregulares o que han llegado con documentos válidos pero que han permanecido en el país por un tiempo superior al establecido. El porcentaje de mujeres en el grupo de los migrantes en situación irregular varía significativamente de un país a otro. Debido a su condición, son vulnerables, en particular en lo que respecta a la violencia de género y la explotación.
- **Los migrantes objeto de trata** para explotación laboral han sufrido graves formas de explotación y engaño. La trata para explotación laboral puede ocurrir en una variedad de sectores, por ejemplo, en los sectores feminizados de los servicios domésticos, en los cultivos, en la industria del sexo y en la industria textil<sup>5</sup>.



**Tabla 3**

**Empleo de mujeres por nacionalidad en algunas actividades económicas (en %)**

	1994		2004	
	Extranjeras	Nacionales	Extranjeras	Nacionales
<b>Servicios domésticos</b>				
España	27.1	6.9	36.0	4.6
Francia	14.7	3.5	21.1	3.8
Grecia	35.0	1.5	42.4	1.3
Italia	10.3	2.3	27.9	1.6
Reino Unido	3.7	1.1	3.1	0.6
<b>Salud y servicios de asistencia social</b>				
Bélgica	14.5	19.3	15.9	22.4
Alemania	11.9	11.7	15.7	19.6
Dinamarca	37.6	28.9	27.4	32.6
Francia	10.5	16.9	12.1	20.3
Reino Unido	21.0	18.8	25.0	20.6
<b>Hoteles y restaurantes</b>				
Alemania	10.8	3.2	11.5	3.8
España	24.4	7.1	19.0	7.5
Francia	8.5	3.6	6.0	3.4
Grecia	12.2	6.4	16.3	7.4
Reino Unido	8.5	5.7	7.6	5.2
<b>Educación</b>				
Bélgica	6.8	15.3	7.5	14.8
Alemania	3.4	7.9	5.7	8.8
España	9.5	9.8	3.8	10.2
Francia	4.8	11.3	6.8	10.5
Italia	16.1	14.8	4.2	14.0
Reino Unido	12.5	11.4	11.4	14.4
<b>Venta al detalle</b>				
Bélgica	15.8	13.2	12.6	11.8
Francia	7.7	9.7	6.5	10.0
Italia	12.6	13.8	6.2	12.3
Luxemburgo	11.1	15.4	10.1	8.6
Reino Unido	10.1	14.2	10.9	14.4
<b>Tecnología de la información</b>				
Reino Unido	-	-	1.5	0.8

Fuente: Oso, Casas y Garson (2005: 12).

Si la distribución de la fuerza laboral femenina migrante por sector se compara con el porcentaje de mujeres nacionales, es evidente que en la Unión Europea, los servicios domésticos, los servicios sanitarios y de asistencia social, así como

el trabajo en hoteles y restaurantes, y en menor medida, el sector educativo, han recibido un porcentaje creciente de mano de obra extranjera femenina. Este crecimiento supera claramente la tendencia de las mujeres nacionales (Tabla 3). En



España, por ejemplo, en 1994, el 27.1 por ciento de las mujeres no nacionales estaban empleadas en el **sector de servicio doméstico**, en comparación con el 6.9 por ciento de las mujeres nacionales. Una década más tarde, el 36.0 por ciento de las mujeres migrantes se emplean en el servicio doméstico frente al 4.6 por ciento de las mujeres nacionales<sup>6</sup>. Por lo tanto, la brecha entre los extranjeros y los nacionales se incrementó considerablemente durante este período, una tendencia también confirmada en Grecia, Italia y Francia. El aumento de las mujeres inmigrantes en el sector de servicio doméstico puede explicarse en parte por cuatro factores interrelacionados: a) la creciente necesidad de servicios para el hogar (incluyendo cuidado de niños y ancianos); b) el envejecimiento de la población europea; c) la limitada disponibilidad de servicios públicos asequibles y flexibles para el cuidado de niños y ancianos; y d) la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Las mujeres jóvenes en los países de origen son conscientes de la demanda de servicios domésticos. Una encuesta llevada a cabo entre los años 2006 y 2008 en Georgia entre los potenciales migrantes que consultaron los centros de recursos migratorios en busca de información mostró que los tipos preferidos de puestos de trabajo asignados fueron de “cuidadores” (47 por ciento) o “cualquier empleo” (18 por ciento), aunque más de la mitad del número total de posibles mujeres migrantes entrevistadas tenían un título universitario (licenciatura o maestría)<sup>7</sup>.

El porcentaje de mujeres migrantes que trabajan en los **servicios sanitarios y de asistencia social**, en comparación con el total de las trabajadoras migrantes, ha aumentado claramente desde 1994 hasta 2004 en varios países europeos (tabla 3), pero este aumento también se ha producido entre las mujeres nacionales. En el año 2004, en el Reino Unido, una cuarta parte de todas las mujeres extranjeras trabajaban en el sector sanitario y de servicios sociales, en comparación con una quinta parte de todas las mujeres nacionales. Además, cerca de 30,000 nuevos

permisos de trabajo se han concedido a las mujeres migrantes que trabajan en el sector sanitario (en comparación con 900 en 1995), mientras que la cifra se elevó a 12.000 para hombres<sup>8</sup>.

Las mujeres migrantes empleadas en los **sectores de ciencia y tecnología** en el año 2004 representaban sólo un pequeño porcentaje del total de las mujeres extranjeras empleadas. Sin embargo, las mujeres nacionales tampoco están bien representadas en estos sectores. En los **sectores de hostelería y restaurantes**, en los que se emplea un porcentaje significativo de las mujeres migrantes, las cifras difieren según el país. Hay un número relativamente elevado de mujeres migrantes que trabajan en el **sector de venta al detalle**. Por ejemplo, en Bélgica, un 12.6 por ciento de todas las mujeres extranjeras trabajan en este sector y más del 10 por ciento en el Reino Unido. Sin embargo, entre 1994 y 2004, hubo una disminución relativa de las mujeres extranjeras empleadas en este sector, especialmente en Italia.

También, un número creciente de mujeres migrantes, principalmente de la región de la Comunidad de Estados Independientes está trabajando en la Federación Rusa. A menudo ocupan empleos poco cualificados como camareras, dependientas, limpiadoras, y cuidadoras de niños y ancianos<sup>9</sup>.

En el área de la OSCE, los inmigrantes suelen ganar menos que la población nativa. El mercado laboral valora mucho las cualificaciones y la experiencia adquiridas en el país de destino, medidas por años de residencia, como se muestra en *Perspectivas de la Migración Internacional de la OCDE*, del 2008. Además, los migrantes procedentes de países no miembros de la OCDE tienen ingresos significativamente más bajos. Por el contrario, los inmigrantes que han obtenido la ciudadanía ganan más. La brecha salarial inmigrante / nativo tiende a ser menor que la brecha salarial de género, pero todavía existe.

### 1.1.3 ¿La migración desafía los roles actuales de género?

¿En la práctica la migración desafía o estabiliza el orden de género? Recientes revisiones y estudios empíricos de los efectos de la migración sobre el género arrojan resultados mixtos<sup>10</sup>. Algunos estudios apuntan a los efectos estabilizadores de las prácticas de migración en los órdenes tradicionales de género. Por ejemplo, la mayoría de los migrantes no cuestionan las relaciones de género dominantes. De hecho, se pueden reproducir de forma explícita las imágenes respectivas de la feminidad y la masculinidad si estas imágenes facilitan su migración. Las mujeres migrantes que trabajan en los nichos femeninos del mercado laboral, tales como el trabajo doméstico y los servicios de asistencia social, son ejemplos elocuentes, ya que estas ocupaciones se basan en suposiciones de género de sus afinidades innatas para trabajar en los servicios de orientación social. Por otro lado, otros estudios empíricos apuntan a cambios en los roles de género provocados por la migración, ya que las mujeres que permanecen en sus países de origen asumen responsabilidades de hombres tanto a nivel público (derechos de la comunidad y representación social y política) como privado (cabeza de familia, negocio familiar y trabajo). Aunque esto a menudo conduce a una mayor carga de trabajo, también puede conducir a un mayor reconocimiento social y a la apropiación de las esferas públicas por parte de las mujeres. Por otra parte, algunas mujeres utilizan la migración como una estrategia para escapar de los roles de género restrictivos o de las relaciones violentas. La evidencia heterogénea empírica muestra, por lo tanto, que incluso si los órdenes de género establecidos y las formas más tradicionales de los conocimientos de género no son abiertamente desafiados, pequeños cambios en las relaciones de género y en los roles de género por motivo del trabajo podrían dar como resultado un orden de género más equitativo.

## 1.2 Cómo elaborar políticas migratorias: datos y herramientas para la integración del género

Las políticas migratorias no son indiferentes al género, más bien pueden ser parciales, ciegas, neutrales o sensibles<sup>11</sup>:

- **Las políticas parciales en materia de género** son aquellas que practican la discriminación, por ejemplo, las que excluyen a las mujeres de los programas de reclutamiento, las que las discriminan salarialmente o las que permiten su explotación sistemática.
- **Las políticas ciegas al género** resultan cuando los encargados de formularlas no reconocen el género como un factor determinante. Un ejemplo de ello se da cuando en los estudios de migración el hogar se toma como una unidad económica, cuando en realidad se compone de hombres y mujeres con muy diferentes tareas y poder de decisión.
- **Las políticas neutrales al género**, de facto, no tienen un impacto diferenciado sobre hombres y mujeres, sin embargo, sus resultados a veces puede ser perjudiciales para la mujer migrante trabajadora.
- **Las políticas sensibles al género**, a diferencia de las tres anteriores, toman en cuenta los factores arraigados en la división de género en el trabajo y las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres. Estas políticas utilizan datos desglosados por sexo y toman en cuenta quién se beneficia de las políticas y quién no. Pueden contener medidas específicas dirigidas a las mujeres, con el fin de lograr una mayor igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.

**Tabla 4**

**Fuentes que contienen datos estadísticos relativos al género**

Nombre y año de la fuente de datos	¿Qué se puede encontrar?	Sitio web o fuente para obtener la información
División de población de la Organización de Naciones Unidas: tendencias de migración, 2003, 2005	Número estimado de mujeres migrantes, 1960-2000, todas las regiones y países, base de datos de fácil acceso en línea	<a href="http://esa.un.org/migration/">http://esa.un.org/migration/</a>
Eurostat: población y condiciones sociales	Desglose por género de emigración e inmigración de la Unión Europea, así como el género y la ciudadanía por estatus laboral y población total (disponibilidad de datos en intervalos de años).	<a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page</a>
OIT: estadísticas de migraciones laborales	Número de migrantes internacionales en todo el mundo de 1986 a 2006 desglosados por sexo, país de origen, destino y empleo.	<a href="http://laborsta.ilo.org/cgi-bin">http://laborsta.ilo.org/cgi-bin</a>
Banco Mundial: perspectiva económica global, 2006.	Amplia gama de estadísticas sobre la migración laboral y las remesas, aunque no en gran medida por sexo.	<a href="http://econ.worldbank.org">http://econ.worldbank.org</a>
OECD: perspectiva de la migración internacional, 2008	Estadísticas sobre la migración dentro de países de la OCDE y hacia otros países de la OCDE, con un enfoque especial en la migración laboral. Pocos datos específicos de género.	<a href="http://www.oecd.org/document">http://www.oecd.org/document</a>
OIM: módulo de lucha contra la trata, base de datos del 2007	Datos primarios (cuantitativos y cualitativos) sobre las víctimas de trata de personas.	OIM: no es accesible al público en general, contacto: CTS-db@iom.int

**1.2.1 Datos relacionados con el género**

La medición de la migración de las mujeres no puede descuidarse ni ser parcial. En general, la medición de los flujos migratorios, así como de las poblaciones migrantes es todo un reto. Por ejemplo, debido a la naturaleza de la migración, es particularmente difícil estimar los movimientos irregulares, informales y de corta duración. Otra dificultad es que en su mayoría se registran las entradas pero no las salidas de los inmigrantes. Por otra parte, las diferencias en las definiciones estadísticas también pueden implicar un reto cuando se trata de comparar los datos (por ejemplo, “nacidos en el extranjero” o “ciudadano extranjero”). Como resultado, los usuarios necesitan manejar los datos con cuidado, sobre todo si los números de las distintas fuentes varían sig-

nificativamente. Para dar seguimiento a la Plataforma de Acción de Beijing, las agencias internacionales acordaron recopilar datos desglosados por sexo, edad y otras variables, así como desarrollar indicadores sensibles al género. También se han hecho algunos avances en la recopilación de datos sobre la migración económica de las mujeres (Tabla 4).

**1.2.2 Herramientas metodológicas para la integración del género en las políticas migratorias**

El término “integración del género” se refiere a un conjunto de estrategias y procesos encaminados a abordar las cuestiones de género, por ejemplo, en la legislación, en los presupuestos, en las instituciones estatales y en sus programas. La integración del género es entendida por la OSCE como un:

*Proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en todos los ámbitos y en todos los niveles. Se trata de una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante del diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y para que la desigualdad no se perpetúe. El objetivo final es lograr la igualdad de género (OSCE 2004a).*

La integración del género, por lo tanto, requiere una planificación estratégica desde el inicio. Es importante señalar que la integración del género también toma en cuenta a los hombres. Por ejemplo, una revisión de las actividades de lucha contra la trata en Bielorrusia, dio lugar a cambiar el enfoque para incluir también a los hombres como víctimas de la trata de mano de obra<sup>12</sup>. Es importante señalar que otras políticas y prácticas existentes podrían contrarrestar los esfuerzos de la integración en un campo, se deben tomar en cuenta los avances en todos los ámbitos políticos relacionados con la migración, tales como políticas económicas y laborales, negociaciones comerciales, asuntos fronterizos, políticas de seguridad y políticas sociales.

Hay tres puntos de entrada críticos que deben ser abordados para la integración de una perspectiva de género en las políticas y programas: el apoyo de alto nivel, la participación de los interesados y los mecanismos habilitantes.

El compromiso de alto nivel es crucial. El apoyo puede ser mediante declaraciones oficiales que legitimen las iniciativas para la integración del género. Las referencias a los compromisos nacionales e internacionales, tales como la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y la Convención sobre la eliminación de todas

las formas de discriminación contra la mujer, fortalecerían y apoyarían la declaración.

El segundo punto de entrada son las partes interesadas, tales como: a) los ministerios que crean un entorno para el cambio y tienen la autoridad para desarrollar políticas; b) los coordinadores y jefes de departamentos gubernamentales que analizan los problemas, elaboran planes y llevan a cabo el cambio; y c) el personal de las autoridades públicas, en las misiones sobre el terreno, en embajadas, etc., que son quienes aplican las políticas en su trabajo diario. Es importante que todos los actores estén informados y que comprendan la racionalidad que subyace tras los cambios en las políticas.

El tercer punto de entrada en importancia son los mecanismos habilitantes, tales como el presupuesto. El costo del equipo de trabajo y los recursos necesarios para la integración del género deben ser estimados en todos los programas y en los presupuestos de las actividades.

Adicionalmente, el constante seguimiento y ajuste de políticas y procedimientos, así como el compromiso de todos los interesados, son cruciales para el proceso de integración del género. Debido a que la migración es un proceso en constante evolución, los avances en sectores específicos, los cambios en la composición de género y otros factores deben ser tomados en consideración cuando se evalúa el progreso alcanzado (ver sección 1.2.5).

### **1.2.3 Evaluación del impacto de género**

Una evaluación del impacto de género es la evaluación sistemática de los roles, las relaciones de poder, los ingresos y las opciones de hombres y mujeres, así como de la carga de trabajo dividida entre ellos. Aplicada a las políticas de migración laboral, analiza cómo los programas de migración laboral y las políticas migratorias en general tienen diferentes impactos en hombres y mujeres,

y en las relaciones de género. Esta evaluación se formaliza e institucionaliza en políticas y procedimientos administrativos en dos etapas:

**1. Pre-evaluación:** una pre-evaluación evalúa si el género es relevante para la política planificada. Se lleva a cabo más eficazmente en una etapa temprana de la toma de decisiones, con el fin de permitir hacer cambios en las políticas. Las preguntas que deben hacerse son<sup>13</sup>:

- ¿La propuesta preocupa a uno o más grupos destinatarios? ¿Afectará a la vida cotidiana de parte de la población de migrantes?
- ¿Existen diferencias entre las mujeres y los hombres en este campo con respecto a los derechos, recursos, participación, valores y normas relacionadas con el género, etc.?

Si la respuesta a estas preguntas es “no”, no es necesario hacer la evaluación. Si la respuesta es “sí” o “tal vez”, es muy probable que el género sea relevante para la nueva política y se debe hacer una evaluación principal.

**2. Evaluación principal:** datos desglosados por sexo y conocimientos sobre la dinámica de las relaciones de género suelen ser necesarios para la evaluación principal. Los criterios para la evaluación principal son los mismos que para la pre-evaluación, pero en la evaluación principal, estos criterios deben ser más profundos y soportados por evidencia empírica. La evaluación principal constará de tres pasos:

**PASO 1: evaluación de las diferencias** entre los trabajadores migrantes masculinos y femeninos (incluyendo las características demográficas de los grupos de mujeres infrarepresentadas o sobrerrepresentadas) en las políticas de migración laboral, y sus implicaciones a corto y largo plazo, tales como:

- *Participación:* por ejemplo, la composición sexual del grupo o población de destino, la representación de hombres y mujeres migrantes en el sector del mercado laboral, el número y porcentaje de mujeres migrantes contratadas;
- *Distribución de los recursos:* por ejemplo, tiempo, espacio, información, finanzas, poder económico y político, educación y capacitación, trabajo y carrera profesional, nuevas tecnologías, servicios sanitarios, vivienda, medios de transporte, tiempo de ocio;
- *Los derechos:* discriminación sexual directa o indirecta (por ejemplo, en el mercado laboral o por medio de acuerdos migratorios laborales temporales), violación de los derechos humanos (incluida la protección contra la violencia sexual y la degradación) y acceso a la justicia y a los procedimientos legales;
- *Las normas y valores:* los que influyen en la división del trabajo por género, las desigualdades derivadas de las características de género.

**PASO 2: Evaluación de las razones** que subyacen en la identificación de las diferencias mencionadas anteriormente.

**PASO 3: Evaluación de soluciones:** ¿Cómo pueden las políticas contribuir a la eliminación de las desigualdades, prevenir nuevas desigualdades, y promover y mantener la igualdad entre hombres y mujeres? Aunque las medidas pueden no ser apropiadas para abordar plenamente las desigualdades de género, los instrumentos compensatorios deben ser capaces de suavizar los efectos negativos en las mujeres trabajadoras migrantes. Las soluciones propuestas también deben tener en cuenta las diferencias sectoriales específicas y las condiciones en que trabajan las mujeres migrantes.

---

## Preguntas que se podrían formular:

### A nivel de los países de origen:

- ¿Existen mecanismos locales para ayudar a las potenciales mujeres trabajadoras migrantes a **tomar sus decisiones plenamente informadas** acerca de los asuntos migratorios (condiciones de trabajo, remuneración, etc.)?
- ¿Hay **acuerdos bilaterales o multilaterales** aplicables localmente? ¿Estos acuerdos abordan los requisitos de salario mínimo, beneficios médicos, requisitos para licencias y jornada laboral? ¿Están las potenciales mujeres trabajadoras migrantes al tanto de estos acuerdos?
- ¿Incluyen los **programas de capacitación y orientación** la participación activa de la mujer migrante trabajadora que ya ha retornado a su país?
- ¿Qué tipo de regulaciones existen para supervisar las operaciones de las **agencias de contratación** y sus representantes? ¿Hay evidencia de posibles migrantes a quienes se les ha solicitado honorarios exorbitantes por el viaje y por otras actividades preparativas para su trabajo en el extranjero?
- ¿Cómo son supervisados los agentes estatales involucrados en **el papeleo y los trámites** de las mujeres trabajadoras migrantes? ¿Hay **canales para denunciar** casos de violaciones de sus derechos por parte de agentes estatales y no estatales?
- ¿Hasta qué punto **las embajadas y los consulados** tienen la capacidad y el conocimiento para ayudar a las mujeres trabajadoras migrantes a confrontar la explotación, el abuso o la violencia (información, apoyo jurídico, refugio, líneas de atención)? ¿Proporcionan las embajadas y los consulados asesoría legal?
- ¿Hay algún **límite de edad** para las trabajadoras migrantes en general o para determinados sectores, como el trabajo doméstico o entretenimiento? ¿Se permite migrar a las madres con niños pequeños?
- ¿Qué servicios están disponibles para que las trabajadoras migrantes puedan **enviar sus sueldos**? ¿Existen incentivos disponibles, por ejemplo, la concesión de préstamos para la promoción del espíritu empresarial y otras actividades que generen ingresos para los familiares no migrantes?
- **Para la migración a gran escala:** ¿Existen programas de apoyo a los hogares cuyas mujeres son cabezas de familia, como resultado de la emigración de los varones o de su deserción en el extranjero? ¿Hay programas para los niños de padres que emigran?
- ¿Existen programas para la **reintegración económica de las mujeres migrantes trabajadoras** (identificación de los sectores, las condiciones y el número de mujeres participantes)?
- ¿Existe la necesidad de abordar **las cuestiones sociales relacionadas con el retorno de las mujeres trabajadoras migrantes** (las relaciones de género, las crisis matrimoniales, etc.)?

### A nivel de los países de destino:

- ¿Existe una política en marcha para facilitar la identificación y protección de las mujeres en **los mercados de trabajo que incrementan su vulnerabilidad**?



- ¿Qué tipos de programas se han establecido para **facilitar su llegada y orientación**? ¿Cómo participan en estos procedimientos los departamentos de inmigración, sanidad y trabajo ?
  - ¿Existen **acuerdos bilaterales o multilaterales** vigentes relacionados con los términos laborales? ¿Velan éstos por los requisitos de salario mínimo, beneficios médicos, requisitos para licencias y jornada laboral?
  - ¿Cómo funcionan los visados temporales de trabajo? ¿Están **ligados a un empleador específico**? ¿Qué sucede si un empleado hombre o mujer deja a su empleador?
  - ¿Cómo **son evaluados los empleadores** en términos de cumplimiento de las leyes y por brindar condiciones de trabajo decentes? ¿Quién lleva a cabo las evaluaciones? ¿Cuáles son las sanciones por incumplimiento y violación de los derechos de los trabajadores? ¿Cómo funcionan los procedimientos legales en caso que un trabajador migrante sea objeto de abuso o no reciba paga? ¿Se les permite a las trabajadoras migrantes continuar trabajando mientras se buscan las pruebas para los casos en fase de investigación?
  - ¿Existe una **escala salarial** graduada para los trabajadores de diferentes países? Si es así, ¿cuál es la base para el cálculo? ¿Hay una graduación salarial similar para los hombres trabajadores migrantes?
  - ¿Está cubierto el **trabajo doméstico** por la legislación laboral o está excluido?
  - ¿Cómo funciona la regulación del **acceso a oficios y profesiones** (reconocimiento de diplomas, etc.)?
  - ¿Proporciona el departamento de trabajo **información** a los trabajadores acerca de sus derechos laborales?
  - ¿Existen **servicios de asistencia** adecuados disponibles para las trabajadoras migrantes?
  - ¿Qué tipo de facilidades y servicios están disponibles para ayudar al envío de **remesas**?
  - ¿Pueden trabajar los **cónyuges** después de una cierta cantidad de tiempo en el país? ¿Hay algún límite de horas de trabajo?
  - ¿**Están los visados para la reunificación familiar vinculados al cónyuge**? ¿Qué sucede en caso de divorcio o violencia doméstica?
  - En los casos de **regularización** se ha encontrado que las trabajadoras migrantes, especialmente las que trabajan en hogares privados, a menudo se enfrentan a más dificultades para la entrega de la documentación requerida. ¿Qué políticas y leyes rigen la regularización y quién es apto para los programas de regularización?
  - ¿Incluye el país la situación de las mujeres trabajadoras migrantes en sus informes de la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**?
-

### 1.2.4 Migración laboral: indicadores sensibles al género

Al establecer las metas para los programas de migración laboral y los objetivos para el establecimiento de regímenes más inclusivos de género, se hace necesario desarrollar indicadores en este sentido. Éstos son los criterios o medidas con los cuales se pueden abordar los cambios en la mejora de las políticas. En los procesos migratorios, deben tenerse en cuenta tanto los indicadores cuantitativos como los cualitativos, ya que las relaciones de género sólo pueden ser parcialmente medidas por los indicadores cuantitativos. Estos indicadores incluyen, entre otros: la distribución de ingresos, la participación de la mujer migrante en el sector específico del mercado de trabajo y los incidentes de violencia contra las mujeres migrantes. A continuación se exponen algunos ejemplos de indicadores útiles y algunas preguntas que se podrían formular respecto a la migración laboral femenina<sup>14</sup>.

### 1.2.5 Evaluación de la integración del género en las políticas de migración laboral

Tanto las autoevaluaciones como las evaluaciones externas se pueden utilizar para medir el alcance y la calidad de la sensibilidad de género en las políticas de migración laboral. Por un lado, **las autoevaluaciones** fomentan la propia capacidad de las administraciones, promoviendo así el aprendizaje organizativo y la identificación de buenas prácticas desde dentro. Por otro lado, **las evaluaciones externas** proporcionan una visión exterior y una evaluación más independiente de la aplicación y el impacto de las medidas y políticas. Los métodos de evaluación pueden ser cuantitativos y cualitativos, en función de la conveniencia y la oportunidad.

Existen cuatro indicadores generales para la evaluación de la integración del género en las políticas migratorias de mano de obra que son:

- El uso de estadísticas desglosadas por sexo y análisis de género;
- La medida en que las mujeres y los hombres contribuyen a la formulación de políticas;
- La medida en que las cuestiones de género se reflejan en los programas de migración de mano de obra o en las políticas, incluyendo los indicadores apropiados de logros en el campo de la igualdad de género;
- La evidencia de la capacidad organizativa para el desarrollo y el cambio.

Los indicadores desarrollados anteriormente (capítulo 1.2.4) para las políticas de migración laboral sensibles al género en los países de origen y destino pueden servir de base para criterios de evaluación más detallados.

Debido a las peculiaridades de la migración laboral, los evaluadores y los evaluados pueden enfrentarse a algunos desafíos, cuyos ejemplos, junto con sugerencias para superarlos, se presentan a continuación:

- La población objetivo tiende a fluctuar en los programas de migración laboral temporales y estacionales. Los evaluadores deben, en su caso, optar por un seguimiento continuo en vez de por una prueba de “antes y después”.
- La evaluación debe tomar en cuenta las complejidades del proceso de migración. Si un programa de gran magnitud o varios

programas son objeto de evaluación, se debe tomar en cuenta lo siguiente: ¿En qué etapa o etapas del proceso de migración se enfoca la política: antes de la partida, durante el viaje, a la llegada, o durante la estancia, la integración, el retorno o el flujo de recursos? Una evaluación puede lograrse agrupando las actividades de acuerdo con el tipo de intervención. Si el resultado muestra una concentración en una de las etapas del proceso migratorio y lagunas en las demás, el evaluador debe preguntar si esto es intencionado y qué efectos están presentes en las otras etapas.

- Las políticas recomendadas por los evaluadores pueden estar políticamente

influenciadas por el debate público sobre temas de inmigración y de género. Por lo tanto, toda recomendación debe ser cuidadosamente justificada y documentada en las estadísticas o datos cualitativos.

- Las medidas contra la violencia de género y la explotación, y los programas para mejorar las condiciones o para reglamentar los sectores laborales informales son difíciles de evaluar debido a los problemas derivados de la obtención de datos y de la exactitud de la información. Por eso, los evaluadores además de ser cautelosos a la hora de solicitar y procesar cifras exactas, deben confiar más en la información cualitativa de informantes expertos.

---

## 1.3 Conclusiones

La migración laboral no es neutral al género. En este capítulo se ha señalado cómo influye el género en las causas de la migración, cómo se migra, dónde se migra, el tipo de trabajo que se espera o se es capaz de obtener y las vulnerabilidades a las que se está expuesto durante todo el proceso migratorio. Al poner de relieve la naturaleza de género de la migración laboral, en este capítulo se ha dejado claro que, debido a la feminización de la migración laboral, la creciente demanda de las trabajadoras migrantes, la discriminación y el trato desigual que sufren a menudo las mujeres migrantes, existe una mayor necesidad de políticas de migración laboral sensibles al género.

A fin de facilitar la difícil tarea de la integración del

género en las políticas migratorias, este capítulo ha sugerido algunas herramientas prácticas que se pueden utilizar en el proceso, tales como evaluaciones de impacto de género, indicadores, autoevaluaciones y evaluaciones externas. Por otra parte, en este capítulo se hace un llamamiento para que se elaboren estadísticas desglosadas por sexo y bases de datos que provean los insumos necesarios para determinar y evaluar si determinados programas de migración laboral y políticas migratorias tienen impactos diferenciados en los trabajadores migrantes masculinos y femeninos. En el desarrollo de las políticas de migración laboral sensibles al género se debe tomar en cuenta el hecho de que la migración laboral y los roles de género son dinámicos, cambian con el tiempo y varían dependiendo de los contextos.

# Notas Finales

- 1 Las cifras para la Unión Europea están basadas en Eurostat (2008).
- 2 Moreno-Fontes Chammartin (2008: 4).
- 3 Datos del Observatorio Permanente de la Inmigración, Dirección General de Inmigración, Ministerio de Trabajo e Inmigración de España (abril 2009).
- 4 OIT.
- 5 Dentro de la OSCE, la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas mejora la concienciación sobre todas las formas de trata de personas y ayuda a fomentar la voluntad política para combatir el problema. Colabora para que los Estados participantes de la OSCE cumplan sus compromisos y recomendaciones (véase la OSCE, 2007b). Además, la Oficina coordina esfuerzos contra la trata dentro de la OSCE y coopera con organizaciones internacionales, así como con los actores relevantes de la sociedad civil. Para conocer las medidas específicas para la protección y derechos de las víctimas de trata, consulte la OSCE / ODIHR (2004), la OSCE (2006b), la OSCE (2007a) y la OSCE (2008).
- 6 Fuente: Oso Casas y Garson (2005).
- 7 OIM (2008e 3,5, 10).
- 8 Kofman, Raghuram y Merefield (2005).
- 9 Laruelle (2007).
- 10 Morokvasic (2007); Donato et al. (2006); Mahler and Pessar (2006); Schwenken (2008); Keough (2006); Chang and Ling (2000); Wang (2007).
- 11 OIT (2003).
- 12 OIM Minsk (2008).
- 13 EC (n.a).
- 14 Compilación y modificaciones por Helen Schwenken, basado en UNESCAP (2004).



© Oficina Internacional del Trabajo / Maillard J.

## 2 Las políticas y prácticas en los países de destino

Los destinos de los migrantes se están ampliando: mientras que países como Canadá y los Estados Unidos de América habían sido tradicionalmente los países de destino, la Federación Rusa, Kazajstán y muchos países de la Unión Europea se han convertido ahora en nuevos centros de destino para los migrantes. Como resultado, un creciente número de países de destino en el área de la OSCE han tenido que crear nuevos sistemas y políticas de inmigración. Los países de destino necesitan decidir en qué medida abrirán su mercado laboral y si optarán o no por una migración laboral permanente y/o temporal.

Al revisar las políticas de admisión y post-admisión en los países de destino desde una perspectiva de género, surgen muchas preguntas: ¿Cómo toman en cuenta las políticas laborales de admisión permanente la dimensión de género? ¿Hay lagunas en las políticas actuales, y si es así, cómo pueden ser resueltas? ¿El sistema de cuotas de admisión y otros instrumentos administrativos brindan a la mujer igualdad de acceso? ¿Cuáles son los retos y las barreras con que se enfrentan las mujeres en los sectores altamente cualificados? ¿Qué medidas deben tomarse en los países de destino para usar más eficientemente el *pool* de trabajadores migrantes altamente cualificados?

La mayoría de las mujeres migrantes están incluidas en la migración laboral temporal, ya sea a través de programas o por medio de los canales informales. A menudo ocupan puestos

de trabajo dominados por mujeres tales como el empleo doméstico y los servicios relacionados con el cuidado y la asistencia personal. Estos trabajos no son necesariamente de explotación, pero ya sea debido a su carácter informal o a la falta de cobertura por la legislación laboral, son altamente vulnerables al abuso y la explotación<sup>1</sup>. ¿Cómo, entonces, se podría reducir esta vulnerabilidad? ¿Cómo se pueden desarrollar políticas que permitan una mayor cantidad de oportunidades legales de empleo temporal en las ocupaciones (menos cualificadas) en las que predominan las mujeres? ¿Cómo se puede contrarrestar la violencia contra las mujeres migrantes relacionada con el lugar de trabajo?

Los puntos de referencia para las políticas de admisión y post-admisión sensibles al género en los países de destino vienen dados en concordancia con el enfoque basado en tres dimensiones de derechos previamente subrayados en la introducción de esta Guía: garantía de los derechos de las mujeres a las oportunidades legales de migración en condiciones de igualdad, a los planes de inmigración y al mercado laboral, de ser posible donde puedan aplicar sus cualificaciones originales; garantía de los derechos de las mujeres dentro del proceso migratorio a condiciones de trabajo decentes y no discriminatorias; derecho a una vida familiar y al desarrollo de aptitudes y competencias, así como remuneración justa y otros beneficios de la contratación.



A simple vista, las políticas de migración laboral de los países de destino aparentan ser neutrales al género pero no lo son. En este sentido, el capítulo está dividido en dos temas diferentes. En primer lugar, se revisan las políticas vigentes en los países de destino en términos de sus impactos de género. Se destacan las buenas prácticas y se brindan las recomendaciones clasificadas de acuerdo a la permanencia de las regulaciones migratorias. En segundo lugar, se examina el papel que las partes interesadas –como sindicatos, organizaciones no gubernamentales, diáspora y empresas privadas– desempeñan en el apoyo y protección de las mujeres trabajadoras migrantes. Una mayor cooperación entre los gobiernos y los otros actores podría, por ejemplo, permitir un mayor acceso a los recursos y las redes, lo que puede ayudar a que las políticas migratorias sean más inclusivas.

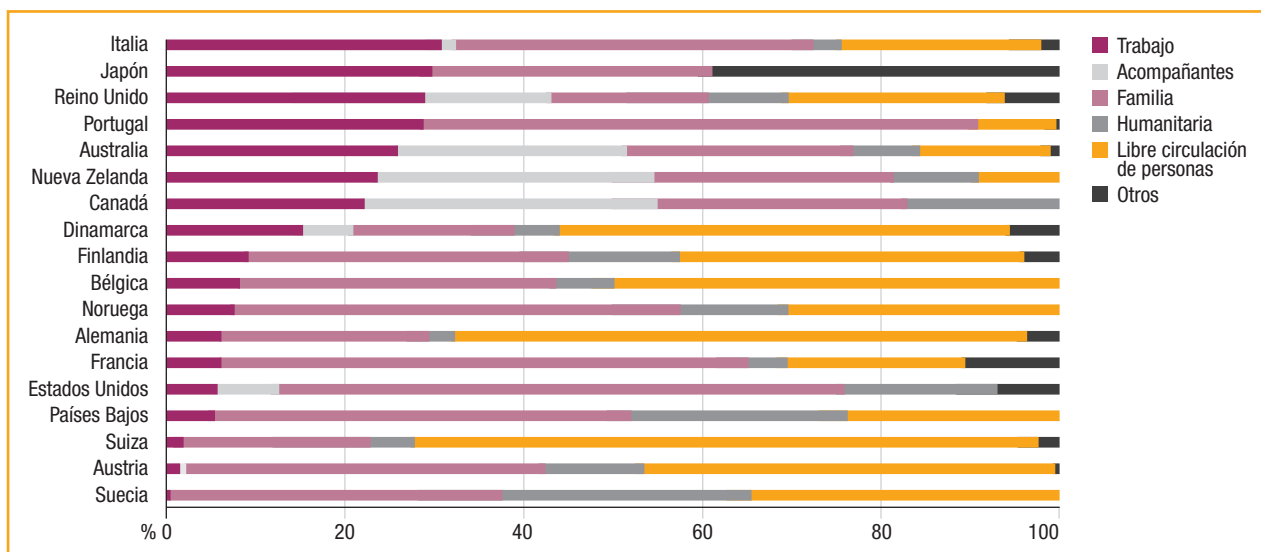
## 2.1 Evaluación de la demanda de migración laboral

A través de diferentes medios, los gobiernos y los responsables de formular las políticas –a menudo en consulta con las partes interesadas, tales como las asociaciones de empleadores, sindicatos y autoridades regionales– evalúan la necesidad de mano de obra extranjera en un determinado país, sector de empleo o región. Una vez que se ha determinado la demanda, las autoridades deben establecer cuotas o techos, a fin de fijar los límites numéricos de admisión para la migración temporal o permanente. Para el establecimiento de cuotas y límites a partir de una perspectiva de género, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Que las decisiones se tomen **sobre la base de evidencias**, incluyendo fuentes como las proyecciones económicas, los informes de los empleadores, las estadísticas del mercado de trabajo y las tasas regionales de desempleo. Sin embargo, para considerar adecuadamente todas las cuestiones de género, las fuentes deben incluir datos desglosados por sexo, a fin de evaluar el mercado laboral por segmentos de género.
2. Que todas **las partes interesadas relevantes** sean consultadas en relación con las cuotas y techos, ya que pueden contribuir a la evaluación de las igualdades y desigualdades de género y de los impactos esperados.
3. Que **la elección de los sectores y profesiones** para las cuotas y techos negociados reflejen la realidad de la demanda laboral. Algunos puestos de trabajo ocupados predominantemente por mujeres, a menudo no se tienen en cuenta para las cuotas y los techos, tales como los puestos de trabajo de cuidadoras, enfermeras privadas, niñeras y trabajadoras domésticas. Al evaluar las necesidades de trabajadores migrantes, estas categorías de empleos también deben tenerse en cuenta, ya que la demanda existe. Es crucial reconocer estas categorías de empleo en el mercado laboral para evitar que se llenen de trabajadores indocumentados.
4. Que la **notificación de las cuotas autorizadas** se haga de forma oportuna para que el reclutamiento sea justo y equitativo. Además, se deben establecer **las normas y estándares mínimos de reclutamiento** para evitar malas prácticas por parte de agencias de reclutamiento no reguladas.

**Gráfico 1**

## Inmigración de tipo permanente por categoría de admisión en los países seleccionados, 2006 (en porcentajes del total de admisiones).



Fuente: OCDE (2008)

## 2.2 Regulaciones basadas en el empleo para la inmigración permanente

Las regulaciones para la inmigración permanente se refieren a los esquemas que permiten al migrante permanecer indefinidamente en el país de destino. En la mayoría de los casos, las regulaciones de inmigración permanente están conectadas o permiten la migración laboral. La migración permanente es atractiva para las mujeres migrantes por su relativa seguridad, la concesión de poder traer a su cónyuge así como a sus dependientes directos, y la subsecuente elegibilidad para su integración, así como por los beneficios en materia de seguridad social. En esta sección se analiza si las mujeres migrantes tienen el mismo acceso a la inmigración permanente que sus contrapartes masculinas en algunos países seleccionados.

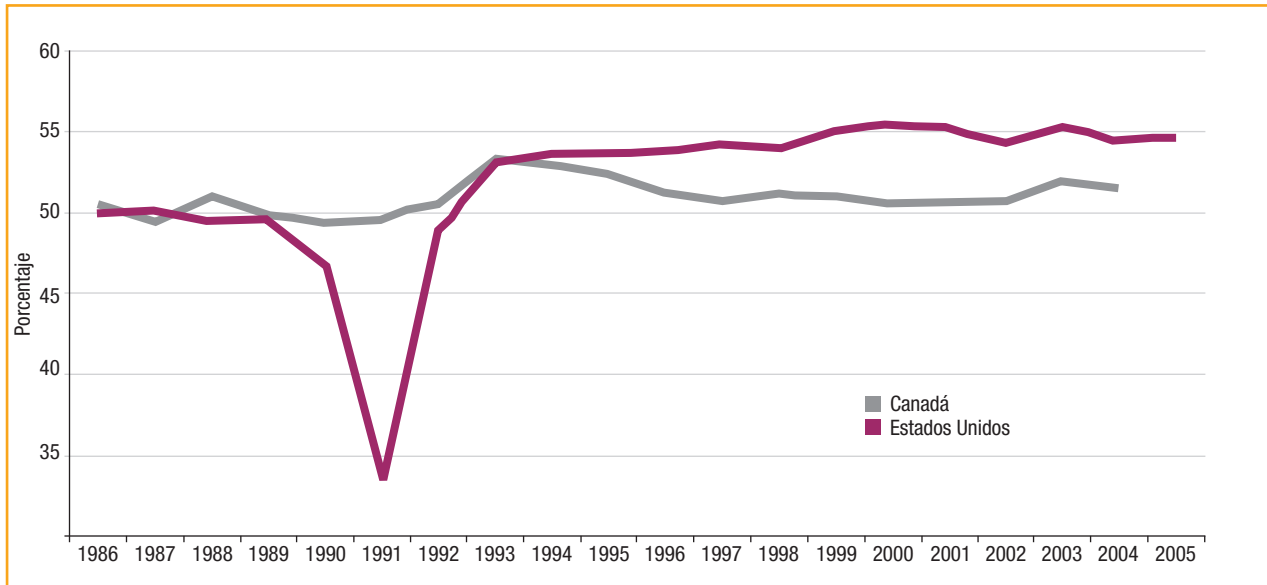
### 2.2.1 La composición de género de la inmigración permanente

En el área de la OSCE, hay diferencias significativas entre los países en materia de inmigración laboral. En Italia, Japón, Reino Unido y Portugal, por ejemplo, la proporción de migrantes que entran en el marco de un programa laboral es significativamente mayor que en Suecia, Austria, Suiza, Países Bajos, Estados Unidos, Francia o Alemania. La parte de los inmigrantes que se unen a miembros de la familia es significativa en casi todos los países, y la proporción de mujeres entre los que entran como esposas y dependientes es mayor que la de hombres (gráfico 1).

El camino hacia la residencia permanente y la ciudadanía también difiere de un país a otro. En algunos países, determinadas categorías de visado y de residencia no permiten las extensiones después de un período de tiempo determinado. En otros países, como Suecia, casi todos los tipos de

## Gráfico 2

### Canadá y Estados Unidos: porcentajes de mujeres de todas las edades en admisiones anuales de residencias permanentes, 1986-2005.



Fuentes: Ciudadanía e Inmigración Canadá, Canadá (2006): *Facts and Figures 2006: Immigration Overview – Permanent and Temporary Residents*. <http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2006>; Oficina de Estadísticas de Inmigración de Estados Unidos (INA and Department Of Homeland Security) *Yearbook of Immigration Statistics, Annual Reports, 1986-2005*; tomado de Boyd (2006: 14).

permisos de residencia permiten optar al estatus de residente permanente<sup>2</sup>.

El gráfico 2 muestra que la composición de género en general de todos los inmigrantes permanentes en dos de los países con tradición migratoria más importantes, Estados Unidos y Canadá, es relativamente equilibrada. Desde finales de 1980, las mujeres han representado aproximadamente un 50-55 por ciento de todos los inmigrantes, con la excepción de una aguda recesión en los Estados Unidos entre 1989 y 1992<sup>3</sup>. Ambos países se consideran a sí mismos sociedades de colonos y admiten un número significativo de inmigrantes de forma permanente. En principio, las mujeres y los hombres pueden entrar de la misma manera, como migrantes económicos valorados por sus aptitudes o activos, como familiares de otros parientes previamente establecidos, o como refugiados por razones humanitarias.

Podría parecer que la afluencia moderadamente estable de mujeres como inmigrantes permanentes no requiere nuevas medidas. Sin embargo, debido a las normas sociales y culturales, las mujeres migrantes son más propensas que los hombres migrantes a ser admitidas en los visados con categoría de esposas dependientes y miembros de la familia, y no como solicitantes principales (por ejemplo, como empleadas inmigrantes y trabajadoras). En consecuencia, no tienen el derecho a trabajar, ni son elegibles para todos los tipos de servicios de integración. En los Estados Unidos, del 2001 al 2004, las mujeres representaban el 60 por ciento de los inmigrantes permanentes que entraron como esposas o miembros de la familia, las dos terceras partes como parientes de ciudadanos estadounidenses y el 61 por ciento como cónyuges de ciudadanos americanos<sup>4</sup>. En Canadá se observan casi los mismos indicadores: el 61 por ciento de los inmigrantes del tipo fami-

lia fueron mujeres. Si solo se tomara en cuenta al solicitante principal, las mujeres representan solo el 29 por ciento de todos los solicitantes principales en la clase económica y el 37 por ciento en la clase humanitaria (admitidos como refugiados por la Convención de las Naciones Unidas)<sup>5</sup>.

A partir de estas cifras se puede ver claramente que el modo de entrada legal está estrechamente relacionado con el género, al existir una brecha de género entre la migración familiar y la económica, y que incluso dentro de la migración económica existe esta brecha (como se pudo observar en la diferenciación entre principal/dependiente). Este hallazgo demuestra que, aunque las políticas se formulan con una perspectiva de género neutral, cuando se combinan con factores sociales mayores, pueden conducir a resultados selectivos, y en consecuencia no neutrales.

Por lo tanto, en términos de inmigración permanente basada en el empleo, en particular, de las mujeres altamente calificadas, las políticas de admisión permanentes precisan una mayor reflexión.

## 2.2.2 Cuestiones de género en los sistemas por puntos

Una forma de adquirir el estatus permanente en algunos países de destino es a través del sistema basado en puntos, que se utiliza en Canadá, Reino Unido y Nueva Zelanda, entre otros; la República Checa cuenta con un sistema similar (cuadro de texto 2.1)<sup>6</sup>. El sistema de puntos se considera el instrumento más justo y neutral en materia de género para el manejo de la inmigración permanente. Sin embargo, sobre la base de las conclusiones anteriores, de que la mayoría de los solicitantes principales son hombres, esta sección examinará si los sistemas por puntos afectan a las mujeres y los hombres de manera diferenciada, y si les brindan las mismas posibilidades para la inmigración y el empleo.

Algunas de las áreas de género relacionadas con los sistemas por puntos y objeto de preocupación son:

- a) En la mayoría de los sistemas por puntos, **se atribuyen puntos adicionales si el solicitante está dentro de**

### CUADRO DE TEXTO 2.1

#### ¿Qué son los sistemas de inmigración por puntos?

Los sistemas por puntos son considerados con frecuencia como una forma objetiva de política migratoria que no permite la discriminación por etnia, raza y/o país de origen.

Los sistemas por puntos utilizan los criterios de capital humano tales como el nivel de educación, ocupación, aptitudes lingüísticas, edad y experiencia laboral. Los puntos, por lo tanto, son adjudicados sobre la base de las destrezas y aptitudes del individuo (a mayor educación mayor puntuación) y las características personales (un solicitante en edad productiva a menudo es premiado con mayor puntuación). El solicitante deberá obtener un rango mínimo de puntos previamente establecido para ser considerado un migrante económico potencial. Aquellos que no pueden adquirir suficientes puntos para entrar como migrante económico en el marco del sistema de puntos, se ven subsecuentemente relegados a migrar en otras categorías, tales como permisos de trabajo temporales y/o en las clases familiares.

Fuente: McLaren y Black (2005).

**un cierto intervalo de edad.** En el Reino Unido, por ejemplo, los puntos adicionales se conceden a los solicitantes menores de 28 años para las solicitudes iniciales. Este límite de edad puede ser discriminatorio para las mujeres con niños pequeños, que no son capaces de asumir un trabajo a tiempo completo en el extranjero en esta etapa de sus vidas, y tampoco podrán obtener estos puntos extra cuando ya sean capaces de asumirlo.

**b) Usualmente las mujeres no hacen la solicitud como migrantes principales, sino más bien**

**como dependientes.** En la mayoría de los sistemas por puntos, los miembros principales de una familia (cónyuge e hijos) reciben el estatus de dependencia, es decir, que también se mueven como “migrantes económicos”, pero bajo el paraguas del solicitante principal. Teniendo en cuenta que los hombres son más propensos a adquirir las habilidades que requieren los puntos de capital humano, más hombres que mujeres se postulan como migrante principal. Por ejemplo, en el año 2003 en Canadá, sólo el 28.5 por ciento de los solicitantes primarios fueron mujeres (15 por ciento de las cuales entraron como cuidadoras con derecho a

**Tabla 5**

**Canadá: clase familiar y clase económica, por sexo, 2006.**

Censo: año 2006	Hombres	Mujeres	Totales	Mujeres %
<b>Clase Familiar</b>	<b>Número total 28,516</b>	<b>Número total: 41,988</b>	<b>Número total: 70,506</b>	<b>del total = 60 Por categoría:</b>
Esposos(as) y compañeros(as) en unión de hecho	17,088	28,189	45,278	62
Prometidos(as)	9	6	15	40
Hijos e Hijas	1,733	1,458	3,191	46
Padres y abuelos	8,931	11,075	20,006	55
Otros	755	1,260	2,016	63
<b>Inmigrantes económicos</b>	<b>Número total: 71,896</b>	<b>Número total: 66,361</b>	<b>Número total: 138,257</b>	<b>del total = 48 Por categoría:</b>
Trabajadores cualificados - solicitantes principales	31,053	13,110	44,163	30
Trabajadores cualificados - esposos(as) y dependientes	25,198	36,588	61,786	43
Empresarios - solicitantes principales	709	112	821	14
Empresarios - esposos(as) y dependientes	947	1,330	2,277	58
Trabajadores por cuenta propia - solicitantes principales	228	92	320	29
Trabajadores por cuenta propia - esposos(as) y dependientes	271	361	632	57
Inversores - solicitantes principales	1,866	335	2,201	15
Inversores - esposos(as) y dependientes	2,252	3,574	5,826	61
Candidatos de provincias/territorios - solicitantes principales	3,568	1,104	4,672	24
Candidatos de provincias/territorios - esposos(as) y dependientes	3,427	5,237	8,664	60
Cuidadores(as) personales con derecho a pernoctar en el domicilio - solicitantes principales	164	3,383	3,547	95
Cuidadores(as) personales con derecho a pernoctar en el domicilio - esposos(as) y dependientes	2,213	1,135	3,348	34

Fuente: Tabla basada en cifras de Ciudadanía y Migración de Canadá (2006).

pernoctar en el domicilio)<sup>7</sup>. En el 2006, el 58 por ciento de los que se trasladaron a Canadá como dependientes o cónyuges en la categoría de migrante económico eran mujeres, y las mujeres constituían el 60 por ciento de todos los que se trasladaban a Canadá en concepto de clase familiar (Tabla 5). En Australia y Nueva Zelanda, se puede observar un patrón similar.

- c) **Los ajustes en las normas de admisión pueden golpear con más severidad a las mujeres en tiempos de recesión económica.** Los sistemas flexibles de admisión, tales como el sistema basado en puntos del Reino Unido, permiten ajustes a corto plazo en las reglas de admisión. Debido a la recesión económica mundial en el 2008 y 2009, el Reino Unido endureció sus normas de admisión, suspendiendo el nivel 3 del sistema basado en puntos (PBS) para asegurarse de que, por el momento, ningún

extranjero de fuera del espacio económico europeo pudiera ir al Reino Unido para trabajar en un empleo de baja cualificación. Además desde el 1 de abril del 2009, las pruebas para empleos cualificados del nivel 2 del mercado laboral se han hecho más estrictas, y los migrantes altamente cualificados para el nivel 1 de la PBS requieren una titulación y un salario mínimo anual de £20,000<sup>8</sup>. Estos cambios no sólo reducen el número de inmigrantes totales (como se pretendía), sino que afectan específicamente a las mujeres, ya que algunas profesiones típicamente femeninas sólo requieren una licenciatura y los salarios tienden a ser menores en los sectores femeninos. Por otra parte, tiende a haber más migrantes masculinos titulados que mujeres migrantes tituladas.

- d) **Los sistemas por puntos para trabajadores independientes no suelen beneficiar a las mujeres**

## CUADRO DE TEXTO 2.2

### Reino Unido: tomada en cuenta la licencia de maternidad en el sistema basado en puntos

*[.] Nivel 1 (general): ingresos: las mujeres que han estado un tiempo fuera del mercado laboral para tener hijos no han sido capaces de progresar en su potencial de ingresos en la misma medida que un hombre que no ha dedicado tiempo a criar a los hijos. Esto significa que las mujeres son objeto de discriminación indirecta por el nivel 1 de la tabla de puntos general, que otorga más puntos a mayores ingresos.*

*Se han puesto en marcha arreglos especiales para calcular los puntos concedidos por los ingresos de las mujeres que han solicitado permiso por maternidad de un empleo durante su concesión inicial de nivel 1. En general, los puntos de ingresos anteriores sólo pueden ser reclamados para un único período consecutivo de doce meses, desde los quince meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud. El solicitante podrá reclamar los puntos por un período de ingresos de doce meses fuera de este período, en los casos en que pueda demostrar que ha estado ausente de los lugares de trabajo en algún momento durante los últimos doce meses debido a un período de permiso por maternidad o adopción relacionados [.]*

Fuente: Reino Unido (2008:10)



**migrantes**, ya que muchas de ellas no pueden cumplir los requisitos en materia de capital disponible y/o calificaciones formales de educación y aptitudes.

### ¿Pueden los sistemas por puntos tomar en cuenta el género?

Los sistemas por puntos se formulan de una manera neutral en materia de género, pero por una variedad de razones, tienen resultados selectivos en ese aspecto. Por ejemplo, los sistemas educativos de los países de origen están fuera de la responsabilidad y la competencia de los gobiernos de los países de destino. Sin embargo, los países receptores de migrantes pueden tomar medidas para hacer que los sistemas por puntos sean más sensibles al género. Por ejemplo, se

deben estudiar cuidadosamente las preferencias o limitaciones por razones de edad, tomando en consideración el tiempo de tener hijos, con el fin de no discriminar innecesariamente entre los solicitantes masculinos y femeninos cuando se comparan las edades para alcanzar las metas profesionales (véase el ejemplo del Reino Unido en cuadro de texto 2.2).

Las necesidades de género deben tenerse en cuenta en los procedimientos anuales de planificación, seguimiento y ajustes ad hoc de los sistemas de inmigración basados en puntos, por parte de los órganos responsables, tales como los comités migratorios, con el fin de reducir al mínimo las disparidades de género en términos de la cantidad de solicitudes y admisiones, debido a

**Tabla 6**

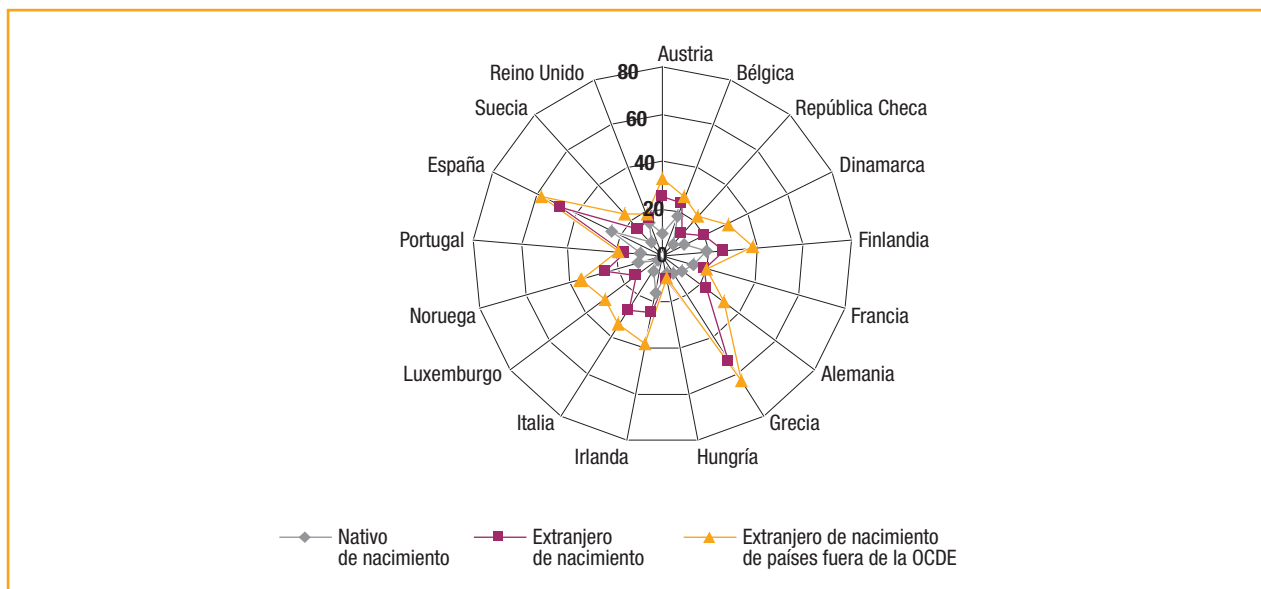
### Porcentaje de mujeres entre 15 y 64 años en puestos de trabajo para los cuales están sobrecualificadas, por región de nacimiento, para países europeos seleccionados, 2003-2004

País	Nacionales	Extranjeras	Extranjeras de países de fuera del área de la OCDE
Austria	9.3	24.8	32.8
Bélgica	17.7	24.6	27.2
República Checa	6.6	12.8	22
Dinamarca	10.5	19.7	31
Finlandia	18.8	26.2	38
Francia	14.2	18.8	19.8
Alemania	9.9	23.6	32.3
Grecia	9	53.4	62
Hungría	7.3	10.5	8.9
Irlanda	15.6	23.9	38.2
Italia	7.1	27.4	34
Luxemburgo	3.2	14.1	31
Noruega	10.6	25.1	35.9
Portugal	8.9	16.2	18.7
España	24.4	47.6	56.7
Suecia	7.2	15.3	23.2
Reino Unido	14.9	17	18.7

Fuente: Rubin et al. (2008a: 83).

Gráfico 3

### Mujeres entre 15 y 64 años en puestos de trabajo para los cuales están sobrecualificadas, por región de nacimiento, para países europeos seleccionados, 2003-2004



Fuente: Rubin et al. (2008a: 83); Gráfico: Helen Schwenken.

diferencias en los sectores de empleo, requisitos educativos y remuneraciones salariales.

#### 2.2.3 Descualificación o degradación de las mujeres migrantes cualificadas y altamente cualificadas

El hecho que entren cantidades insignificantes de mujeres migrantes al mercado laboral en los niveles superiores (tanto en los planes de migración permanentes como en los temporales), no significa que sus cualificaciones sean bajas. Las mujeres migrantes se ven desproporcionadamente afectadas por los fenómenos de descualificación y degradación. La Oficina europea de encuesta de la fuerza laboral para el 2005 proporciona datos de la Unión Europea. Las mujeres migrantes con alto nivel educativo tienen el doble de probabilidades que las mujeres nativas con el mismo nivel de ocupar puestos de trabajo de baja cualificación, la mayor incidencia de descualificación se da en mujeres migrantes de terceros países con alto

nivel educativo (Tabla 6 y gráfico 3)<sup>9</sup>.

Hay dos posibles explicaciones para la tendencia de descualificación (por ejemplo, mujeres profesionales que trabajan en sectores distintos de su profesión) y degradación (por ejemplo, enfermeras trabajando como auxiliares de enfermería) para las mujeres migrantes, apuntando ambos casos a barreras a las que las mujeres migrantes se enfrentan, independientemente de su formación individual, el número de hijos que tienen, o su disposición a trabajar. La primera explicación es que las políticas de inmigración de los países de destino industrializados tienden a favorecer la medicina, la alta gerencia, la ingeniería, la tecnología de la información y la investigación, campos que los hombres tienden a dominar como una cuestión de elección, mientras que las mujeres eligen otras carreras, dando como resultado que haya una mayor proporción de hombres migrantes altamente cualificados en estos campos. La segunda explicación es que las mujeres migrantes con la

misma educación y aptitudes son más propensas que las mujeres nativas a trabajar en puestos de trabajo desproporcionados a su nivel educativo. Las principales razones son que: sus solicitudes son rechazadas, no solicitan los puestos adecuados, sus títulos profesionales no son reconocidos, y su experiencia profesional adquirida en el país de origen no se considera igual a la adquirida en el país de destino. Otra razón principal es que las mujeres altamente calificadas trabajan en puestos de trabajo a tiempo parcial de baja condición y responsabilidad<sup>10</sup>. La falta de empleo adecuado para mujeres migrantes calificadas y altamente calificadas no sólo es problemático para las personas afectadas sino también para la sociedad, y da como resultado un importante “desperdicio de cerebros”.

En el caso del primer factor de elección individual profesional, es difícil lograr un cambio a corto plazo, en cambio los gobiernos pueden mitigar el problema de la descualificación, el “desperdicio de cerebros” y la degradación mediante la introducción de medidas tales como:

- Facilitar el reconocimiento de diplomas y títulos obtenidos en el extranjero;
- Brindar oportunidades para complementar la educación obtenida en el extranjero y no requerir el reingreso en el sistema educativo desde el principio (como suele ser el caso de los títulos universitarios);
- Establecer cursos certificados de actualización para las mujeres migrantes que han estado alejadas de su profesión por un cierto período de tiempo;
- Ofrecer cursos presenciales y a distancia (on-line) que permitan a las mujeres migrantes conocer el lenguaje técnico y las características locales de una profesión;
- Aumentar el acceso de los extranjeros al sector público de empleo, porque las mujeres

migrantes calificadas se orientan más a trabajar en profesiones cubiertas por el sector público;

- Sensibilizar a los empleadores para que tomen en cuenta a las mujeres migrantes altamente calificadas a la hora de brindar oportunidades laborales.

## 2.3 Migración temporal basada en el empleo

Los países difieren en sus políticas de admisión para los migrantes temporales de mano de obra. Los enfoques más comunes son:

1. El modelo de “capital humano”: este modelo evalúa a los posibles inmigrantes sobre la base de criterios que los gobiernos consideran como la siembra de buenas predicciones para cosechar éxitos económicos a largo plazo a través de la búsqueda de candidatos graduados y empresarios, por lo que este principio en su mayoría es utilizado para la inmigración permanente (capítulo 2.2), aunque también para la admisión temporal con una perspectiva de continuidad.
2. El modelo dirigido por el empleador: éste se basa en las necesidades actuales reales de los empleadores, en lugar de en un “posible empleo”, necesidades que deben ser satisfechas con candidatos inmigrantes específicos.
3. El “orientado al sector” o “modelo de escasez”: Éste identifica ciertas áreas u ocupaciones deficitarias que los empleadores están autorizados a cubrir mediante la contratación de mano de obra proveniente de cualquier lugar del mundo. En consecuencia, las listas de dichas ocupaciones con escasez de mano de obra son generalmente establecidas.

4. El modelo “basado en el empleo actual”: en él se ofrecen los permisos de trabajo y los migrantes ya presentes en un país tienen la oportunidad de regularizar o mejorar su status<sup>11</sup>.

Sin embargo, los sistemas de inmigración de muchos países no encajan exactamente en uno de estos modelos. Por ejemplo, las normas de inmigración de España son una mezcla de los modelos 2, 3 y 4, y en ellas la escasez se determina en consulta con los sindicatos, las asociaciones de empresarios y las autoridades regionales. Una vez se ha elaborado la lista de vacantes, se envía a los países con los cuales España ha firmado acuerdos bilaterales de migración de mano de obra. España también ha ofrecido opciones de regularización a los migrantes en su país. Canadá es otro ejemplo de un sistema híbrido de selección de migrantes, ya que sólo una cuarta parte del número anual de los nuevos inmigrantes se selecciona de acuerdo con el sistema por puntos y el resto a través de otros esquemas. Los empleadores canadienses también pueden contratar trabajadores extranjeros a su conveniencia, aunque no reúnan los criterios estipulados en el sistema por puntos. Tales sistemas híbridos probablemente prevalezcan en la forma de selección de los inmigrantes en el futuro, ya que facilitan la selección de los mismos en consonancia con las tradiciones de un país y con la forma en que funcionan su economía y el mercado laboral.

La migración laboral temporal es común en una amplia gama de ocupaciones, incluyendo agricultura, construcción, turismo, entretenimiento, servicios domésticos y de cuidado personal, entre otras. A menudo se gestiona a través de acuerdos bilaterales en materia de migración laboral, en los cuales los países cooperan para alcanzar sus propios objetivos (véase también el capítulo 3.1 sobre los acuerdos bilaterales y multilaterales). Sin embargo, todavía hay muchos sectores que no están cubiertos por acuerdos bilaterales. Por consiguiente, conviene tener en cuenta las opciones de migración legales disponibles para:

- Los inmigrantes procedentes de países sin acuerdos bilaterales o cuando no hay acuerdos en los países de destino potenciales;
- Los inmigrantes con profesiones o sectores del mercado laboral que no estén contemplados en los acuerdos bilaterales y multilaterales.

Además, la cuestión de la posibilidad de conversión de los permisos temporales en permanentes puede ser particularmente relevante para las mujeres trabajadoras migrantes, ya que tienden a estar sobre-representadas en los trabajos que se incluyen en los esquemas de migración temporal o circular.

En esta sección, se discutirán algunos aspectos de género de la migración laboral temporal. En particular, se examinarán cuestiones como el régimen y el nivel de aptitudes bajo los cuales entran las mujeres migrantes y si vienen como inmigrantes principales o dependientes. Los servicios domésticos y de cuidado personal, así como el cumplimiento con las normas internacionales y nacionales en materia laboral se examinan más a fondo, ya que un número significativo de mujeres migrantes laborales temporales trabajan en estos sectores.

### **2.3.1 Reformar los regímenes de migración laboral temporal y la integración del género**

Una serie de países del área de la OSCE han reformado o están a punto de reformar sus reglamentos para la admisión temporal de mano de obra. La creación de un nuevo sistema es una buena oportunidad para hacer las normas más sensibles al género. Por ejemplo, en Suecia, el sistema más flexible para la inmigración laboral temporal, que fue presentado en diciembre de 2008, retomó las cuestiones de género a la hora de diseñar la nueva política (cuadro de texto 2.3).

Según la ley sueca, todas las nuevas políticas

**CUADRO DE TEXTO 2.3****Suecia: nuevas reglas para la inmigración laboral**

El 15 de diciembre del 2008, Suecia presentó sus nuevas reglas de inmigración temporal de mano de obra con el fin de responder más eficazmente a las necesidades actuales y a las previstas en el futuro del mercado de trabajo. Sus principales características son:

- El nuevo sistema está “dirigido por el empleador” y “orientado a la demanda” sin techos ni cuotas. Ya no se realizan pruebas del mercado laboral por parte de las agencias gubernamentales (pero se respeta el principio de preferencia comunitaria), porque las evaluaciones de los empleadores de la necesidad de contratar trabajadores extranjeros se consideran fundamentales.
- Los permisos de trabajo se conceden a los nacionales de terceros países que tienen ofertas de empleo que no puedan ser cubiertas mediante el reclutamiento dentro de Suecia y la Unión Europea. Los términos de las condiciones de empleo y el salario tienen que estar en conformidad con las normas y los convenios colectivos suecos.
- No se excluye ninguna profesión, ni nivel de cualificación. Los trabajos van desde la ingeniería y tecnología de la comunicación hasta las cosechas agrícolas en temporada.
- La primera vez que se conceda un permiso de trabajo, estará ligado a un empleador determinado y a un cierto tipo de trabajo. Después de dos años, el permiso de trabajo sólo estará ligado a un determinado tipo de trabajo.
- Todos los trabajadores migrantes tienen pleno acceso al sistema de seguridad social y se les permite traer a sus familias con ellos desde el principio.
- El permiso de trabajo temporal puede ser por el tiempo que dure el empleo o por un máximo de dos años. Si la persona todavía está trabajando, el permiso puede ser prorrogado una o varias veces, hasta un total de cuatro años. Después de cuatro años, el permiso se puede convertir en un permiso de residencia permanente.
- Los trabajadores migrantes que han perdido su puesto de trabajo dispondrán de un plazo de tres meses para encontrar uno nuevo, de lo contrario, el permiso de residencia se revoca y el trabajador migrante y sus acompañantes deben abandonar Suecia.

*Fuentes: Ministerio de Justicia de Suecia (2008, 2009); Junta de Inmigración de Suecia: [www.migrationsverket.se](http://www.migrationsverket.se).*

deberán someterse a un análisis de género y además se debe poner en práctica la integración del género. A partir del análisis de anteriores regímenes de migración laboral en el país, se demostró que tendían a excluir las ocupaciones en las que tradicionalmente trabajaban las mujeres, por

consiguiente más hombres que mujeres tuvieron la oportunidad de ser admitidos. Se consideró esta experiencia a la hora de diseñar el nuevo sistema de inmigración laboral temporal, con objeto de hacerlo más inclusivo en asuntos de género. Sin embargo, los legados del viejo sis-

tema todavía persisten; 7 de cada 10 solicitudes fueron de hombres migrantes, ya que se necesita tiempo para que el nuevo sistema cambie los viejos patrones. El mercado laboral sueco, como la mayoría de los mercados de trabajo, practica la segregación por género: básicamente todas las ocupaciones (con excepción de médicos y profesores de secundaria) tienen una fuerte tendencia a estar dominadas, ya sea por hombres o por mujeres. En este contexto, el Gobierno sueco tomó las siguientes medidas para que el nuevo sistema fuera lo más sensible al género posible<sup>12</sup>.

a) **Reducir la dependencia de un empleador antes y después del empleo:** la fuerte dependencia de un empleador específico es una fuente de vulnerabilidad para los migrantes, especialmente para las mujeres migrantes, ya que su situación de dependencia puede ser utilizada por el empleador o por sus compañeros de trabajo, no sólo para ser objeto de malos tratos en general, sino también de acoso sexual. Las nuevas normas suecas reducen la probabilidad de que el empleador pueda facilitar información falsa sobre el trabajo y las condiciones de trabajo a un empleado potencial, ya que permiten al solicitante acudir a una entrevista de trabajo a través de una visa de solicitud de empleo. Sin embargo, los empleadores tienden a cubrir únicamente los costos de las entrevistas para el personal de alto nivel, haciendo así que las personas que trabajan en los niveles más bajos del mercado sean más susceptibles a posibles malentendidos sobre la naturaleza del trabajo. A pesar del alcance limitado, esta normativa reduce el monopolio de la información de la empresa y permite a los solicitantes de empleo obtener una imagen más realista del trabajo. Se ha adoptado otra disposición para reducir la dependencia del empleador cuando la relación laboral termina por cualquier razón. Las experiencias muestran que los regímenes

de migración de mano de obra vinculados a un empleador específico, hacen que los migrantes duden en dejar un lugar de trabajo en el cual no están satisfechos con las condiciones. En este caso, la normativa sueca concede un período de transición de tres meses en el cual el migrante puede buscar un nuevo trabajo. La normativa sueca, por lo tanto, está en línea o va más allá del convenio de la OIT N° 143, artículo 8, que establece que un trabajador migrante que resida legalmente en el país debe gozar del mismo trato que los nacionales en caso de pérdida de trabajo involuntaria, ya sea por enfermedad, o porque el empleador ponga fin al contrato o por quiebra<sup>13</sup>.

b) **Normas para la inclusión familiar:** los miembros de la familia pueden reunirse con el migrante principal sin un período de espera, y los cónyuges tienen el mismo acceso al mercado laboral sueco. Según explicación del Departamento de migración y asilo del Ministerio de Justicia de Suecia, éste ha sido un “factor importante en la competencia por la demanda de fuerza de trabajo cualificada”<sup>14</sup>. El acceso al mercado de trabajo es probablemente un factor de habilitación, en particular para las mujeres que conforman la mayoría de los que acompañan a sus cónyuges. Dar ingreso al núcleo familiar completo al mismo tiempo ayuda a contrarrestar algunos de los posibles efectos negativos que pueden surgir de la división de las familias. El migrante y los miembros de su familia están incluidos en el sistema de bienestar y tienen pleno acceso a los derechos sociales y al cuidado de los hijos si el permiso de trabajo y de residencia se concede por un período mayor de un año. Los trabajadores migrantes temporales también tienen derecho a un trabajo a tiempo parcial, siempre y cuando los niños sean menores de ocho años, ya que esta disposición legal se aplica también a ellos.



Estas normas son un ejemplo de cómo las políticas de migración laboral sensibles al género reducen la dependencia y proporcionan buenas oportunidades para que los migrantes y sus cónyuges participen en el mercado de trabajo y se beneficien de los derechos y las disposiciones de seguridad social en Suecia.

### 2.3.2 Regulación del trabajo doméstico y de los servicios de cuidado personal

En muchos países de la zona de la OSCE, hay una demanda significativa de trabajo doméstico y de cuidado personal, sin embargo, sólo algunos países ofrecen vías legales de entrada en estos sectores.

La clasificación estándar de ocupaciones de la OIT distingue claramente entre las ocupaciones de limpieza, los servicios de amas de llaves y las ocupaciones de cuidado personal<sup>15</sup>. Sin embargo, en la práctica, la distinción entre el trabajo doméstico y el trabajo de cuidado personal es a menudo muy difusa. Por otra parte, el *au pairs*, que está considerado como un intercambio intercultural y de experiencias de aprendizaje, a menudo se convierte en realidad en trabajo doméstico, superando el límite de 30 horas semanales que debiera corresponderle. En vista de que va en aumento el número de mujeres migrantes que ingresan temporalmente en otros países para trabajar en hogares privados como trabajadoras domésticas y/o para brindar servicios de cuidado personal, esta sección se enfoca en estos tipos de empleo en lugar de en los que las trabajadoras brindan el

servicio de cuidado personal y de enfermería en las instituciones formales, tales como los asilos de ancianos y los hospitales (Capítulo 3.2).

#### **Buenas prácticas y recomendaciones en materia de servicios de cuidado personal y servicio doméstico.**

Para que los esquemas de migración laboral para los servicios de cuidado personal y de servicio doméstico sean más sensibles a las vulnerabilidades especiales de estas profesiones, todos los planes deben considerar las siguientes recomendaciones:

- a) **Elaborar planes de visado para las trabajadoras domésticas y de cuidado personal.** Algunos países del área de la OSCE regulan la entrada de trabajadoras migrantes para el servicio doméstico y cuidado personal, tales como Canadá, Italia, Alemania y Reino Unido. El programa canadiense de cuidado con derecho a pernoctar en el domicilio, es mostrado con frecuencia como un ejemplo de buenas prácticas<sup>16</sup>. Éste permite la entrada legal a las mujeres migrantes, principalmente a aquellas que desempeñan trabajos de cuidado personal en hogares privados; ofrece un contrato de trabajo estándar ya establecido en el programa; permite el cambio de empleador y, después de dos años de empleo continuo, brinda la posibilidad de convertirse en un residente permanente en el país.
- b) **Facilitar las rutas para el empleo legal.** La reglamentación debe tener en

### **OIT: establecimiento de normas sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos**

En su 301ª sesión en marzo del 2008, el Consejo de Gobierno decidió incluir el tema del trabajo decente para los trabajadores domésticos en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo 2010. Su objetivo es el establecimiento de normas y recomendaciones a través de un nuevo Convenio.

Fuente: OIT (2008b: 14-19).

cuenta la realidad del sector del trabajo doméstico en su diseño y aplicación, se debe evitar cualquier procedimiento complejo, burocrático e innecesario que haga inútil el procedimiento y que pueda más bien empeorar la situación, promoviendo el empleo irregular.

c) **Extender la legislación laboral nacional al servicio doméstico**, para proteger a las mujeres trabajadoras migrantes. En muchos países, el trabajo doméstico no está cubierto por las leyes laborales nacionales. Un estudio de la OIT sobre la legislación en más de 60 países encontró que sólo 19 países han promulgado leyes específicas o normas relativas al trabajo doméstico<sup>17</sup>. Otros 19 países le han dedicado capítulos específicos, títulos o secciones en los códigos laborales, leyes sobre el empleo o contratos laborales<sup>18</sup>. Se pueden hacer mejoras aún cuando el trabajo doméstico no esté cubierto por las disposiciones de la legislación laboral nacional. Por ejemplo, en el 2003, el Ministerio de Trabajo de Jordania aprobó un contrato especial de trabajo para los trabajadores domésticos

no jordanos, con el fin de aumentar la protección de los trabajadores migrantes que son predominantemente mujeres, aún cuando la legislación nacional no cubría el trabajo doméstico. El contrato estipula que el empleador no puede retener el pasaporte de los empleados, debe cubrir los costos de los permisos de residencia y de trabajo, debe garantizar una alimentación y un alojamiento decentes, debe cubrir los gastos médicos, y debe dispensar un trato humano al empleado<sup>19</sup>.

d) **Proporcionar a los trabajadores migrantes domésticos derechos laborales y protección**. La legislación nacional en varios países impide a los trabajadores domésticos afiliarse a un sindicato. Esto podría ser debido a la falta de reconocimiento de los trabajadores domésticos como trabajadores, o en algunos casos, a una prohibición expresa por escrito en la ley. Sin embargo, para evitar la explotación de los trabajadores domésticos, se deben adoptar algunas medidas de protección legal mínima tales como: definir claramente las tareas del trabajo, la jornada laboral, los

### **Federación Rusa: de un sistema orientado al empleador a un sistema orientado al empleado**

En el 2006 tuvo lugar un cambio radical en la legislación migratoria rusa. Las nuevas leyes dirigidas a los ciudadanos de los estados de la Comunidad de Estados Independientes (CEI), tienen por objeto facilitar el registro y empleo legal temporal de los migrantes, y reducir el número de migrantes ilegales. Las nuevas características son: a) la duración o estancia se ha aumentado a 180 días; b) la cuota de permisos de residencia temporal a los extranjeros exentos de visado ha sido cancelada; c) el procedimiento de registro se ha simplificado; d) los permisos de trabajo se emiten al trabajador migrante en lugar de al empleador (los empleadores pueden contratar a ciudadanos extranjeros titulares de un permiso de trabajo); y e) los permisos de trabajo se emiten dentro del plazo de diez días. La cancelación del sistema de permisos de trabajo orientado a los empleadores y la simplificación de los procesos de registro, benefician a todos los trabajadores migrantes, pero sobre todo a las mujeres, que tienden a ser más vulnerables cuando los permisos están vinculados a un empleador específico.

*Fuente: Ivakhnyuk (2008: 118-127)*

## Alemania: *Note Verbale* para los empleados domésticos al servicio de diplomáticos

Algunos países han tomado medidas para prevenir la explotación y el abuso del personal doméstico que trabaja en hogares de diplomáticos. En Alemania, este grupo de empleados recibe una tarjeta de identificación (ID) especial (Protokollausweis), emitida por la Oficina federal de relaciones exteriores. La solicitud de este documento debe ir acompañada de una *nota verbal* del empleador que declare un trato justo.

*Nota verbal:* la embajada/consulado de... presenta sus atentos saludos a la Oficina federal de relaciones exteriores y tiene el honor, con el compromiso de reciprocidad, de informarle de que... (aquí se incluye el nombre completo), que es miembro del hogar de la embajada/consulado general/consulado, se propone emplear a un(os) trabajador(es) privado(s) doméstico(s) de nacionalidad(es) ... (nombres completos).

Se confirma que:

- El empleador ha suscrito un contrato de trabajo por escrito con el empleado;
- El empleado recibirá un salario adecuado;
- El salario será transferido a la cuenta bancaria del empleado;
- El seguro de salud será retirado por el empleado y será cubierto por las contribuciones regulares del empleador;
- Las disposiciones que rigen las normas mínimas laborales y sociales [...] se van a cumplir;
- El empleado se alojará en la casa del empleador (si es posible, en una habitación independiente);
- El empleador asumirá el costo del viaje de regreso del empleado a su país de origen;
- El empleado tiene el derecho de disponer de su pasaporte y tarjeta de identificación (Protokollausweis).

*Fuente: Oficina federal alemana de relaciones exteriores (07 de abril de 2003), reproducida en Ban Ying (2003).*

períodos de descanso, los salarios (por lo menos el mínimo legal), la forma y fecha de pago; normas claras para el trabajo nocturno y extraordinario, incluyendo una compensación adecuada y el subsecuente y apropiado tiempo de descanso; descanso semanal claramente definido y períodos de vacaciones y permisos (vacaciones anuales, días festivos, permiso por enfermedad y maternidad); normas relativas a la terminación del empleo y cobertura del seguro social.

e) **Promover el uso de contratos modelo** por parte de los empleadores. Los

contratos modelo establecen claramente los derechos del empleado y las obligaciones del empleador, y ayudan a mejorar el diálogo entre los empleados y los empleadores. La Confederación Europea de Sindicatos tiene un modelo de contrato para los servicios domésticos disponible en su página web (anexo 2). Varios sindicatos nacionales también ofrecen modelos de contratos, tales como el Sindicato General del Transporte (TGWU) del Reino Unido y la ATH-ELE, la Asociación de trabajadoras domésticas de España.

f) **Velar por que los visados no estén condicionados a ningún empleador en particular:** muchos visados de trabajo para el servicio doméstico y para trabajadores de cuidado personal están ligados a empleadores específicos. La Comisión global sobre las migraciones internacionales recomienda que los migrantes temporales tengan la oportunidad de cambiar de empleador dentro del plazo de su contrato, con el fin de responder a los cambios en la demanda laboral y evitar la dependencia de empleadores sin escrúpulos <sup>20</sup>.

g) **Eliminar y/o excluir de las disposiciones que los empleados deban vivir en “la casa del empleador”.** Algunos visados de trabajadores domésticos y de cuidado personal estipulan que el trabajador tiene que vivir en casa de su empleador. Esta disposición ha sido criticada, ya que los empleados que pernoctan en el domicilio son más propensos a hacer horas extraordinarias y son más vulnerables a abusos<sup>21</sup>.

h) **Proporcionar protección a los empleados que se mudan con sus empleadores.** Este tipo de arreglo se ha relacionado con casos de abuso y explotación. En consecuencia, el Reino Unido, por ejemplo, ha introducido medidas de protección para estos tipos de trabajadores domésticos extranjeros, entre ellos información sobre organizaciones que facilitan asesoramiento y consejo <sup>22</sup>.

---

## 2.4 Las mujeres en situación de empleo irregular

El trabajo realizado por los migrantes que tienen un estatus legal irregular, ya sea temporal o permanente, es una faceta impor-

tante de la migración laboral actual. La irregularidad puede que solo esté relacionada con las condiciones de trabajo, mientras que el estatus del migrante podría ser legal. El grado de irregularidad de la migración difiere en el área de la OSCE: las normas en España e Italia, por ejemplo, demuestran que un alto porcentaje de mujeres estaban trabajando irregularmente (cuadro de texto 2.5), mientras que en los países nórdicos el porcentaje fue menor, reflejando diferentes demandas y condiciones del mercado laboral.

Hay un claro vínculo entre el estatus legal de un migrante y su vulnerabilidad a la explotación y al abuso. Los trabajadores migrantes sin estatus legal son más propensos a sufrir abusos tales como: la retención de su pasaporte, el trabajo no remunerado, la terminación del empleo sin previo aviso o sin causa, así como las amenazas físicas y sexuales, y la violencia. Estos trabajadores son más vulnerables a tales abusos porque los empleadores saben que tienen menos derechos e insuficientes medios legales para reclamar. Dentro de este grupo de inmigrantes irregulares, las trabajadoras migrantes se enfrentan al riesgo adicional de ser víctimas de acoso y discriminación sexual.

Los gobiernos pueden tomar medidas para garantizar los derechos humanos elementales de los trabajadores migrantes con estatus irregular:

- **Garantizando los estándares mínimos en materia laboral.** Las mujeres migrantes a menudo trabajan en sectores con estándares laborales precarios, tales como el trabajo doméstico; es importante supervisar estos sectores para evitar abusos de los derechos laborales, y lograr que todos los migrantes que trabajen en ellos conozcan sus derechos básicos. Esto puede lograrse a través de la cooperación entre las organizaciones de migrantes, sindicatos e instituciones religiosas.
- **Ideando mecanismos que garanticen el pago de los salarios.** Esto

es particularmente relevante para los trabajadores migrantes que están en el servicio doméstico y en los servicios de cuidado personal, que son más propensos a sufrir la retención de sus salarios y la terminación de la relación laboral (cuadro de texto 2.4).

- **Permitiendo la cobertura de pólizas de seguro de salud privadas y de seguro social.** Los servicios sanitarios deben ser accesibles, sin importar el estatus legal, a través de las aseguradoras privadas. Esto es particularmente importante en caso de enfermedad grave, para las trabajadoras embarazadas y para los hijos de padres indocumentados.
- **Permitiendo la portabilidad de las pólizas de seguro, pensiones y planes de ahorro cooperativo,** ya que pueden ser una fuente alternativa de

seguridad para los trabajadores migrantes indocumentados. Esto es de particular importancia para las mujeres trabajadoras migrantes, dado que un porcentaje relativamente alto de ellas son empleadas ilegalmente. Se deben hacer esfuerzos para evitar esquemas cooperativos inaccesibles que excluyan a los trabajadores migrantes irregulares en las cuentas bancarias.

- **Informando a los empleadores sobre los servicios disponibles para todos los migrantes, independientemente de su estatus.** Los empleadores podrían no ser conscientes de que los migrantes en situación irregular pueden ser elegibles para ciertos servicios. Por ejemplo, en Alemania, los seguros de accidentes se pueden conceder sin tener en cuenta el estatus legal del trabajador. Una póliza de accidentes es particularmente

#### CUADRO DE TEXTO 2.4

### Mecanismos para garantizar el pago de los salarios pendientes

**Portugal:** las leyes portuguesas establecen que tanto el empleador directo como el contratista general son responsables del pago de los salarios a los trabajadores migrantes. Si el empleador no paga los salarios adeudados, el contratista general debe pagar. La garantía de la correcta rendición de cuentas en beneficio de los trabajadores migrantes podría requerir la cooperación entre los países de origen y de tránsito.

**Alemania:** el proceso legal para reclamar los salarios pendientes puede ser impulsado oficialmente tanto por el migrante como por un abogado. Los tribunales laborales están interesados en la relación contractual –sin tener en cuenta de si se trata de un acuerdo escrito o verbal– no en el estatus legal de una persona. Si hay un contrato de trabajo, los salarios pueden ser reclamados. Los tribunales laborales preguntarán el nombre de la persona y una dirección, que no tiene que ser la dirección privada del trabajador, sino que puede ser la dirección de un sindicato o un abogado. Sin embargo, los funcionarios estatales, que no están vinculados a las reglas de confidencialidad, deben remitir el caso a las autoridades respectivas, es decir, a las autoridades de inmigración, y por lo tanto, la asesoría legal es crucial. El Consejo económico y social polaco, con sede en Berlín (Alemania), desarrolló una estrategia de apoyo, ayudando a los trabajadores no sólo a obtener el derecho a reclamar los salarios pendientes, sino a llegar hasta los tribunales.

*Fuentes: Portugal: OIT (2008a: 13), Hamburgo, Alemania, (2008) Ciro (2004); Mónica Orjeda, vericom e.V. Alemania, com. pers., Enero de 2009.*

importante para las trabajadoras domésticas y encargadas del cuidado personal, ya que la mayoría de los accidentes ocurren en el desempeño de las tareas de limpieza.

- **Teniendo en cuenta y ayudando a las mujeres migrantes en los procesos de regularización.** La experiencia ha demostrado que en los procesos de regularización, las mujeres migrantes trabajadoras, en particular las trabajadoras domésticas, se enfrentan a mayores dificultades a la hora de facilitar los documentos necesarios, ya que a menudo no tienen contratos formales de trabajo, o sus nombres no están

escritos en los contratos de alquiler ni en las facturas de servicios públicos, que podrían demostrar el tiempo que han permanecido en el país<sup>23</sup>. Por lo tanto, las condiciones para la regulación deben ser evaluadas en términos de proporcionar las mismas oportunidades a las mujeres y a los trabajadores inmigrantes varones (evaluación del impacto de género).

## CUADRO DE TEXTO 2.5

### Programas de regulación favorables para las mujeres

**España:** el programa de normalización del 2005 expidió 191,570 permisos de trabajo para trabajadores migrantes domésticos (de los cuales el 89 por ciento eran mujeres), lo que representa el 33.4 por ciento del total de inmigrantes regularizados. El proceso de normalización comenzó en febrero de 2005. Las solicitudes fueron entregadas durante un período de tres meses, que culminó el 7 de mayo 2005, en dos categorías diferentes, cada una con un procedimiento de solicitud diferente. En la primera categoría, a fin de obtener una autorización general de residencia y trabajo, el empleador de un trabajador extranjero, no el trabajador, tenía que presentar la solicitud a las autoridades. La segunda categoría era para los trabajadores “no continuos” del sector de servicio doméstico, en referencia a las personas que trabajan de forma intermitente o a tiempo parcial para distintos empleadores. Debido a que los trabajadores no continuos no tienen un empleador fijo, se les permitió que entregaran ellos mismos su solicitud. Tenían que ser capaces de demostrar que habían trabajado al menos 30 horas semanales y en diferentes hogares.

**Italia:** como resultado del plan de regularización de 2002, cerca de 450,000 trabajadores (35.2 por ciento del total de regularizaciones) estaban registrados como trabajadores de cuidado personal, el 84 por ciento de los cuales eran mujeres. En el año 2006, el Ministerio de Trabajo italiano estableció las cuotas anuales para trabajadores extranjeros y concedió 45,000 permisos de trabajo (de un total de 170,000 solicitudes) en un máximo de un año para trabajadores de cuidado personal. En 2007, los interlocutores sociales negociaron un acuerdo marco nacional para el empleo de trabajadores del servicio doméstico. El acuerdo incluyó salarios mínimos para los trabajadores migrantes empleados en diferentes tipos de hogares (por ejemplo, los hogares con una persona necesitada de cuidados intensivos o aquellos en los que es necesaria la asistencia durante la noche) y se prolongará hasta 2011.

*Fuentes: España: Arango y Jachimowicz (2005); PICUM (2005); IKUSPEGI (2009), Cruz Roja (2009); Moreno-Fontes Chammartin (2008:12); www.migrationinformation.org; CTC et al. (2005); Italia: Federazione Italiana di Lavoro Datori Domestico et al. (2007).*



## 2.5 La inmigración laboral y las políticas de integración y migración familiar sensibles al género

La migración familiar es un asunto de género, ya que las mujeres son a menudo quienes migran como miembros dependientes de la familia. Esto podría significar no tener derecho al trabajo, ni ser elegibles para todos los servicios de integración. Además si su estatus legal para permanecer en el país está ligado al de su cónyuge, es más difícil para ellas abandonar las relaciones marcadas por la violencia familiar.

### 2.5.1 Políticas de migración familiar

La migración familiar es compleja y puede ser de varios tipos: i) la reunificación familiar, ii) la formación de una familia o el matrimonio de inmigrantes, iii) la migración de toda la familia (permitido sobre todo en la categoría de trabajadores altamente cualificados), y iv) las sociedades de colonos, con el soporte de miembros de la familia que no son necesariamente familiares directos<sup>24</sup>. La migración familiar está regulada por la legislación nacional, pero también puede estar regulada por acuerdos regionales, como en la Unión Europea (por la *Directiva sobre la reunificación familiar*) o por acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento (MOU)<sup>25</sup>. Si bien el derecho a la familia es particularmente reconocido por el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos<sup>26</sup>, esto no ha implicado automáticamente el derecho a la reunificación familiar de los trabajadores migrantes. Por lo tanto, las políticas de reunificación a menudo varían en función del tipo de migración. La migración permanente o temporal de largo plazo suele permitir alguna forma de reunificación, mientras que la migración temporal es menos probable que incluya disposiciones de reunificación. Un nuevo ejemplo lo da el Gobierno de Suecia, que permite la reunificación familiar de

los trabajadores migrantes temporales (capítulo 2.3.2). Suecia considera tales disposiciones como un medio de obtener ventajas competitivas para atraer a los trabajadores con las aptitudes requeridas por el país, ya que también pueden viajar acompañados de sus cónyuges, que están autorizados a trabajar.

Se pueden considerar las siguientes medidas y buenas prácticas para la reunificación familiar:

- **Hacer que los reglamentos nacionales estén en consonancia con los convenios internacionales ratificados o con los acuerdos bilaterales y multilaterales.** Un ejemplo de buena práctica es el de Azerbaiyán, que ha prohibido cualquier tipo de restricción en la reunificación de los trabajadores migrantes con sus familias (artículo 10 de la Ley de migración laboral del 28 de octubre de 1999) a partir de su firma de la Convención de las Naciones Unidas sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, en 1998<sup>27</sup>.
- **Ayudar a los trabajadores migrantes en los procedimientos burocráticos para la reunificación familiar.** En Portugal, el Centro de información y recursos para migrantes, entre otras cosas, proporciona información a los trabajadores migrantes sobre sus derechos y les ayuda en la tramitación de las solicitudes de reunificación familiar<sup>28</sup>.
- **Tomar en consideración la reunificación familiar de los trabajadores migrantes temporales durante su estancia y una opción simplificada de retorno** (es decir, un visado simplificado de entrada y salida incluido en el permiso de trabajo) en caso de que necesiten regresar a sus países de origen antes de que su visado expire, a fin de cuidar a sus hijos o familiares cercanos<sup>29</sup>.

- **Brindar servicios a las mujeres que migran dentro de la categoría de familia.** Un gran número de mujeres migrantes son admitidas en países como dependientes, y muchas de ellas contraen matrimonio con un ciudadano nacional o con un migrante con permiso de residencia, y necesitan información y asistencia para una mejor integración.

## 2.5.2 Políticas de Integración

Las políticas de migración laboral sensibles al género también deben tener en cuenta las políticas de integración<sup>30</sup>. La integración debe ser entendida como un proceso de doble vía, en el cual se reconocen los derechos y obligaciones de los inmigrantes y de las sociedades de los países de destino.

El desarrollo de conceptos exitosos de integración es un reto para los países tradicionales y actuales en materia de inmigración. Dada la heterogeneidad de los migrantes, los conceptos de integración no sólo deben tomar en cuenta las diferencias de género, sino que también deben reflejar las diferencias entre los subgrupos de las mujeres migrantes y la estructura social de los migrantes, como la edad, la educación, el tipo de inmigración, la religión y la etnia.

Algunas recomendaciones para elaborar políticas de integración son:

- **Brindar cursos en materia de idioma e integración, patrocinados o subvencionados por el gobierno,** que sean accesibles a todos los nuevos inmigrantes.

- **Proporcionar información sobre los servicios de integración a la llegada,** por ejemplo, en los principales puertos de entrada, a través de las respectivas autoridades, organizaciones no gubernamentales y organizaciones de migrantes. Las mujeres podrían beneficiarse, especialmente si no trabajan en el ámbito oficial y pasan más tiempo en casa.
- **Establecer centros de información y recursos para inmigrantes** en los países de destino, a través de servicios de ventanilla única. Los centros deberían ser fácilmente accesibles y ampliamente difundidos (tanto en los países de origen como después de la llegada), ofrecer la información más relevante en los idiomas más utilizados. Los horarios de atención deben ser flexibles para permitir que los inmigrantes trabajadores tengan acceso a los servicios, y deben brindar atención especial a las mujeres migrantes.
- **Ofrecer cursos de actualización a las mujeres migrantes** para que puedan acceder a puestos de trabajo más cualificados. Los cursos de capacitación deben estar disponibles para las mujeres migrantes de todas las edades y para los migrantes principales, así como para los cónyuges y sus dependientes.
- **Tomar en cuenta a las mujeres migrantes calificadas** al diseñar los programas de integración, con objeto de procurarles mejores oportunidades de empleo y mejores ingresos. El gobierno alemán, por ejemplo, introdujo un portal web sobre el desarrollo profesional para mujeres inmigrantes<sup>31</sup>.

**CUADRO DE TEXTO 2.6****Estados Unidos: la ley violencia contra las mujeres**

La Ley de violencia contra las mujeres (VAWA) no está directamente relacionada con las mujeres trabajadoras migrantes, sin embargo, puede ser utilizada como una herramienta por las trabajadoras víctimas de violencia doméstica. La Ley del 2000 (VAWA 2000) mejoró la situación de las mujeres inmigrantes maltratadas, mediante la mejora del acceso a la “cancelación de la expulsión” y a los regímenes de financiación. Se permitió a las mujeres inmigrantes obtener su visado de residente permanente legal (LPR) sin salir del país y se creó un nuevo tipo de visado, el visado U para víctimas de delitos graves. Una VAWA reautorizada (2005) entró en vigor en 2006. Sin embargo, dado que las mujeres sin permiso de residencia legal no pueden beneficiarse de todas las medidas de protección, necesitan asesoría legal especializada.

*Fuentes: Departamento de Justicia, Estados Unidos (2008), Leyes de la Mujer, Estados Unidos (2009).*

## 2.6 Violencia contra las mujeres trabajadoras migrantes en el lugar de trabajo

Las mujeres trabajadoras migrantes son vulnerables a la violencia en todas las fases del proceso migratorio<sup>32</sup>. La violencia puede tener lugar durante el proceso de reclutamiento, en el lugar de trabajo y en otras esferas de la vida social y privada. Esta vulnerabilidad se acentúa para grupos específicos de mujeres. En general, cuanto más precario sea su estatus legal y su dependencia de un empleador, más vulnerable será la mujer migrante. Algunos empleadores fomentan la dependencia de la trabajadora mediante su aislamiento, confiscando su pasaporte o su permiso de trabajo y residencia, lo que limita su contacto con el mundo exterior, o evocando el miedo de que cualquier queja se traduzca en la pérdida de empleo y/o en la deportación.

Las medidas para poner fin a la violencia de género contra las trabajadoras migrantes deben basarse en los tratados internacionales de derechos humanos, tales como las ampliamente ratificadas: Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial

(ICERD) y Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), y en la orientación facilitada por los comités de seguimiento de los tratados (anexos 1a y 1b de las ratificaciones en el área de la OSCE). Un principio clave debe ser considerar al trabajador migrante objeto de acoso o de abuso como un individuo que ha sido objeto de violencia –y no como un extranjero con menos derechos– y cuyos derechos humanos, así como su seguridad física y psicológica, deben ser restablecidos.

Las agencias gubernamentales de seguridad pueden jugar un papel importante en la protección de las trabajadoras migrantes de la violencia en el lugar de trabajo, intentando remediar la situación<sup>33</sup>, basándose en el hecho de que abordar a un empleador a través del gobierno suele tener un impacto mayor que si se hace a través del mismo trabajador y su representante legal.

Fallos de la Corte en los Estados Unidos han confirmado el derecho a la seguridad física de las trabajadoras migrantes en el lugar de trabajo (cuadro de texto 2.6). En caso de violencia contra los trabajadores migrantes, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) puede presentar una demanda contra el empleador ante la Corte Federal, proporcionando así un mayor nivel de protección para

los trabajadores migrantes. Para limitar el temor de las mujeres migrantes a denunciar la violencia, el sistema bloquea el acceso no autorizado a la información entre las autoridades de inmigración y las autoridades laborales, para que la situación jurídica de la víctima no sea parte de la investigación. El Departamento del Trabajo y la EEOC han suscrito un memorando de políticas, que establece que no se informará de la situación migratoria de la demandante, cuando se ha presentado una reclamación<sup>34</sup>. Sin embargo, recientes acontecimientos en los Estados Unidos han demostrado que estos medios de protección son infringidos. El fallo de la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos para el caso de Hoffmann Plastic Compounds Inc., contra el Consejo Nacional de Relaciones Laborales, estuvo salpicado de filtraciones en estos “sistemas de bloqueo al acceso no autorizado de información”, al menos para los trabajadores migrantes indocumentados<sup>35</sup>.

---

## 2.7 Participación de los actores no estatales

La interrelación entre múltiples partes interesadas: gobiernos, organizaciones internacionales, interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales se ha convertido en un denominador común en casi todos los ámbitos políticos. Esta cooperación en el ámbito de políticas de migración laboral sensibles al género puede contribuir a:

- Lograr los objetivos de ciertas políticas que los gobiernos por ellos mismos no podrían conseguir;
- Llenar los vacíos gubernamentales y las brechas de participación, ejecución y financiamiento;
- Valorar y hacer uso de la experiencia de las ONG en el acceso y trabajo con mujeres trabajadoras migrantes, así como en la cola-

boración con organizaciones de migrantes y de la diáspora.

La cooperación tiene un ámbito amplio, desde la colaboración ad hoc hasta la colaboración concreta, y desde la colaboración por tiempo limitado hasta las redes de largo plazo y el establecimiento de instituciones permanentes.

La cooperación tripartita y multidisciplinaria entre los estados, las organizaciones de empleadores y los sindicatos desempeña un papel crucial en la migración laboral. La OIT es la institución más importante para las iniciativas tripartitas sobre la migración laboral. La Conferencia Internacional del Trabajo del 2004 y el Marco Multilateral para la migración laboral, que resumen los principios fundamentales de la OIT para el trato justo de los trabajadores migrantes, incluidas las medidas sensibles al género, son hitos históricos<sup>36</sup>. La OIT prepara ahora una convención sobre el trabajo doméstico en la Conferencia internacional del Trabajo programada para el año 2010<sup>37</sup>.

### 2.7.1 Sindicatos

En los últimos años, los sindicatos han intensificado sus debates y compromisos con los trabajadores migrantes. Su alcance para ellos es un paso importante, ya que las relaciones con frecuencia han sido difíciles. Esto es particularmente cierto respecto a los sectores predominantemente femeninos, como el trabajo doméstico, ya que muchos sindicatos no los han tomado lo suficientemente en cuenta. Sin embargo, los esfuerzos recientes han demostrado que se están usando medios innovadores para llegar a las trabajadoras migrantes.

Las siguientes nuevas formas de actividades sindicales garantizan que las mujeres migrantes tengan una representación sindical. Éstas siguen la agenda del trabajo decente y los principios fundamentales de la OIT<sup>38</sup>:

- **Redes de apoyo sindical:** la Red de enfermeras en el extranjero, con sede en Glasgow, fue fundada en el 2002 y cuenta con más de 600 miembros. Fue fundada por sindicalistas comerciales que se percataron de los problemas de las enfermeras en el extranjero y de lo difícil que era sindicalizarlas, dado que muchas de ellas trabajan en el sector privado. La red fue financiada por la Internacional de Servicios Públicos (PSI) en su primer año y ahora la financia UNISON, un importante sindicato del sector público escocés<sup>39</sup>.
  - **Colaboración sindical con la comunidad y las organizaciones de mujeres:** en algunas ciudades alemanas, los sindicalistas colaboran con otras organizaciones en grupos especiales de trabajo sobre el trabajo indocumentado. En mayo del 2008, MigrAr, el primer centro sindical especializado en asesoría legal para inmigrantes que no gozan del derecho seguro de permanencia, fue inaugurado en Hamburgo<sup>40</sup>.
  - **Los sindicatos invitan a los trabajadores migrantes indocumentados a afiliarse como miembros:** en el año 2006, ABVAKABO FNV, el mayor sindicato holandés del sector público y de los servicios de salud y cuidado personal, anunció que los trabajadores domésticos indocumentados eran bienvenidos como miembros.
  - **Los sindicatos publican información para los trabajadores migrantes:** por ejemplo, en el 2008, ABVAKABO FNV publicó un folleto para los trabajadores domésticos migrantes y cuidadores personales con estatus legal o ilegal. En el 2002, la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) publicó un folleto para los trabajadores con estatus irregular<sup>41</sup>.
  - **Se establecen acuerdos bilaterales entre sindicatos de países de origen y destino.** En Italia, la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori, CISL) firmó convenios de colaboración con sindicatos de Cabo Verde, Marruecos, Perú, Senegal y Túnez. El CISL también ha producido programas de televisión para los migrantes en diferentes idiomas y está coordinando un comité para mujeres migrantes, presidido por trabajadores migrantes<sup>42</sup>.
  - **Los sindicatos llegan a los trabajadores domésticos invisibles.** Innovadoras estrategias de difusión y organización están produciendo buenos resultados en varios países:
    - **Información a la llegada.** En el Reino Unido, el TGWU facilita información al trabajador migrante doméstico a su llegada, sobre el sindicato y sobre KALAYAAN, una ONG de apoyo.
    - **Campañas de información** a través de los medios de comunicación, informando a los trabajadores domésticos migrantes acerca de la cobertura sindical y detalles de contacto.
    - **Contactos y actividades de divulgación** en las aulas (cursos de idiomas), instalaciones para el ocio y entretenimiento, parques infantiles, supermercados, transporte público y comunidades religiosas o de expatriados<sup>43</sup>.
- Mientras que las prácticas anteriores destacan principalmente lo que los sindicatos son y pueden hacer para ayudar a las mujeres trabajadoras migrantes, los gobiernos de los países de destino también puede desempeñar su propio papel. Pueden apoyar las buenas prácticas sindicales mediante el establecimiento de nuevas leyes, y

velar por el derecho de asociación y sindicación, así como incluir a los sindicalistas en los debates sobre la migración laboral.

En Italia, por ejemplo, la Constitución y las leyes de inmigración establecen los derechos de todos los trabajadores, nacionales y no nacionales, a unirse a los sindicatos y a la huelga, así como a formar asociaciones que promuevan la integración social y cultural y a afiliarse a ellas <sup>44</sup>.

### 2.7.2 Las organizaciones de migrantes, organizaciones no gubernamentales y organizaciones de la diáspora

Las organizaciones no gubernamentales en el campo de las cuestiones de género y la migración se pueden dividir en dos categorías: 1) las organizaciones y redes dirigidas por las mismas mujeres migrantes y antiguas migrantes, y 2) las organizaciones dirigidas por los ciudadanos y profesionales interesados. Éstas últimas comprenden las organizaciones religiosas, organizaciones de mujeres, organizaciones de derechos humanos y organizaciones no gubernamentales que se ocupan de los asuntos laborales<sup>45</sup>. Muchas mujeres migrantes recurren a las organizaciones de base y a las organizaciones de apoyo, en lugar de acudir a las agencias del estado o a los sindicatos, debido a los problemas de acceso y la confianza. Las actividades más importantes de las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de migrantes son:

- **Servicios sociales y legales.** Se requiere suficiente financiación y personal capacitado para brindar un servicio sostenible de información correcta y actualizada.
- **Educación y cursos de capacitación.** Estos cursos mejoran las capacidades profesionales de las mujeres migrantes y les ayudan a ganar autoestima.
- **Intervención en los debates políticos** sobre cuestiones de migración y género. En los niveles locales, nacionales e internacionales, dichas intervenciones podrían incluir la emisión de informes paralelos sobre la CEDAW, la participación en conferencias internacionales y la creación de redes internacionales.

- **Colaboración** entre los diferentes grupos de mujeres trabajadoras migrantes, organizaciones de apoyo, organizaciones de migrantes, investigadores académicos y sindicalistas, para que todos ellos puedan hacer uso de las distintas ubicaciones de la red de miembros<sup>46</sup>.

- **Herramientas dirigidas a las mujeres migrantes en condiciones laborales precarias.** Las experiencias de la red RESPECT, por ejemplo, muestran lo difícil que es para los trabajadores domésticos migrantes encontrar tiempo para reunirse y organizarse. El método de taller de teatro desarrollado por el brasileño Augusto Boal (Teatro Foro) ha demostrado ser exitoso. Las experiencias con estos talleres de teatro y transcripciones para su reproducción en otros contextos han sido publicadas<sup>47</sup>.

Al igual que con los sindicatos, los gobiernos de países de destino pueden beneficiarse de colaborar en las actividades de las ONG y apoyar dichas actividades. Además de escuchar las preocupaciones de las ONG para incorporarlas a sus políticas, los gobiernos pueden ayudar a crear un entorno propicio para su trabajo.

#### Viéndolo desde ambos lados: las organizaciones de la diáspora.

El codesarrollo, la contribución de las asociaciones de la diáspora al desarrollo en los países de origen, se ha puesto de relieve recientemente en el plano internacional - por ejemplo, el Foro Global sobre Migración y Desarrollo. Además, se ha destacado desde la segunda mitad del decenio de 1990 en Francia, en el plano nacional y, más recientemente, en otros países. El número de asociaciones de la diáspora y redes de mujeres está creciendo, a pesar de que puedan no existir en algunos países por razones culturales, sociales y económicas. Las actividades de codesarrollo a menudo tienen lugar en estrecha colaboración con las organizaciones internacionales o los ministerios de desarrollo o de inmigración. Estas asociaciones pueden ser consideradas, en parte, alianzas público-privadas, lo que difiere de algunas de las actividades de las ONG explicadas previamente.



### 2.7.3 Asociaciones de empleadores y empresas privadas

Muchas mujeres migrantes son empleadas en las fábricas. Una buena práctica para mejorar su protección es la negociación de códigos de conducta para garantizar las condiciones laborales mínimas – una práctica bien conocida en sector de textiles y vestuario. Una lección aprendida de la industria de la maquila, es que el seguimiento de la aplicación de los códigos es crucial, especialmente en las zonas industriales de los subcontratistas.

Las conductas de ética y buenas prácticas de los proveedores de servicios de empleo en el extranjero, dirigidas a todos los tipos de empleo de las mujeres migrantes, se adoptaron en noviembre

de 2005 en la Consulta Regional de Proveedores de Servicios de Empleo en el Extranjero sobre las Buenas Prácticas para Proteger a la Mujer Trabajadora Migrante, del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), en Bangkok (Tailandia)<sup>48</sup>. Asociaciones nacionales de Bangladesh, Indonesia, Jordania, República Democrática Popular de Laos, Nepal, Filipinas y Sri Lanka, están de acuerdo en los principios de la protección de las trabajadoras migrantes, en particular en los empleos poco cualificados. El código de conducta contiene siete principios básicos, diez medidas regionales prioritarias, y una serie de cuestiones destinadas a mejorar la situación de las trabajadoras migrantes, para cada uno de los países.

## 2.8 Conclusiones

Este capítulo tenía por objeto proporcionar a los países de destino una idea de cómo sus políticas de migración, tanto permanente como temporal, podrían mejorar incorporando las diferencias de género. Al evaluar las necesidades de mano de obra extranjera se deben incluir datos sobre el género, así como estudios de micro-nivel. Tales estudios proporcionan información más detallada sobre el micro-proceso dentro de determinados sectores del mercado laboral, incluyendo información específica sobre género que de otra manera, podría perderse si las listas de déficit de mano de obra y las cuotas se fijan únicamente a partir de modelos económicos. Por otro lado, al evaluar las necesidades, los gobiernos no deben pasar por alto el trabajo doméstico, ni los servicios de cuidado personal.

En este capítulo se ofrecen recomendaciones para el desarrollo de canales permanentes y temporales para la obtención de permisos de entrada legales que ofrezcan igualdad de acceso a las mujeres, dado que los

canales de entrada basados en el empleo suelen estar dominados por los hombres, a la vez que cada día aumenta el número de mujeres que buscan migrar por su propia cuenta. Una medida a incluir en los sistemas basados en puntos, tanto para la migración permanente como temporal, es el reconocimiento del rol de la mujer como cuidadora primaria y la flexibilización de los requisitos de edad y experiencia laboral.

En términos de migración laboral temporal, una recomendación clave es reducir la dependencia de un empleador particular. Esto puede hacerse de muchas maneras, por ejemplo, al no limitar la validez de un visado de trabajo para un determinado empleador y al permitir que los empleados cambien su lugar de empleo. Idealmente, a las migrantes también se les debería permitir cambiar su tipo de trabajo, ya que el estar atadas al trabajo doméstico, por ejemplo, con frecuencia se traduce en la pérdida de cualificaciones a largo plazo, en el caso de las mujeres cualificadas.

En consecuencia, otra área clave con necesidad de

acción urgente es la prevención de la descualificación de las trabajadoras migrantes. Existe amplia evidencia empírica de que las mujeres migrantes cualificadas y altamente cualificadas trabajan por debajo de sus cualificaciones, provocando una infrautilización de su potencial educativo y su experiencia profesional.

El tema de la reunificación familiar de los trabajadores temporales cuya estancia dura más de un año también fue discutido. Los efectos sociales negativos de la separación de las familias podrían reducirse si a los migrantes principales se les permitiera traer a su cónyuge y a sus dependientes al país de destino. Al garantizar el acceso al mercado laboral para los cónyuges, el país de destino se beneficiaría de sus contribuciones laborales y atraería a más inmigrantes altamente cualificados.

El trabajo doméstico y de cuidado personal es un sector de especial interés desde una perspectiva de género. Se necesitan regulaciones adicionales urgentes ya que la demanda de trabajadores para el cuidado personal se encuentra en constante aumento debido al envejecimiento de las sociedades occidentales, así como al aumento de la participación de las mujeres de clase media en el mercado laboral. Los países de la zona de la OSCE deben tratar de crear canales legales de entrada que tomen en cuenta la realidad de todo el sector. La cantidad de trabajadoras domésticas y de cuidado personal admitidas deben reflejar mejor las necesidades reales. Tales medidas ayudarán a reducir el número de mujeres migrantes que trabajan en situaciones de empleo irregular.

El capítulo también recomienda asistencia especial para las trabajadoras migrantes en relación con los procesos burocráticos, y disponibilidad equitativa

de los servicios, tales como servicios de integración, lenguaje y cursos de actualización. Además, se ha planteado la cuestión de la violencia contra las mujeres migrantes. Se ha hecho énfasis en la importancia de proteger los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo mediante la salvaguarda del abuso físico y mental. También se ha hecho hincapié en que, en caso de violaciones de la legislación laboral o de violencia contra las mujeres, es crucial delimitar una línea clara entre las autoridades y las normas de seguridad pública, y sus contrapartes migratorias. Si los inmigrantes con visados temporales, o los que carecen de documentos legales, tienen temor a ser deportados por denunciar las injusticias, sus derechos fundamentales humanos y laborales probablemente serán violados.

Por último, se centró la atención en los posibles medios de colaboración entre los gobiernos y los actores no estatales, es decir, sindicatos, ONG y organizaciones de migrantes, así como organizaciones empresariales. Las buenas prácticas incluyen llegar hasta los trabajadores migrantes y organizarlos en diferentes e innovadoras formas, colaborando a través de las áreas comunes de las instituciones y organizaciones, a través de la difusión de información sobre los derechos laborales a las trabajadoras migrantes, apoyándolas y facilitándoles asistencia legal, especialmente en situaciones de crisis personal y violencia, y ayudando a los migrantes a acceder a los servicios especializados y generales.

Si bien este capítulo se ha centrado en los países de destino, la mayoría de los países son también países de tránsito y de origen; las recomendaciones que aquí se presentan deben, por tanto, considerarse conjuntamente con las expuestas en el capítulo 3 sobre los acuerdos bilaterales y multilaterales.

## Notas Finales

- 1 Migración mundial 2008. Vol. 4. Ginebra; OIM (2008:83).
- 2 La mayoría de los permisos de residencia puede llevar a la residencia permanente, sin embargo hay algunas excepciones, como por ejemplo los estudiantes. Las personas con estos permisos no podrán obtener la condición de permanente, pero pueden cambiar su estatus a inmigrantes laborales.
- 3 Esto pudo haber sido causado por la aprobación de la ley de control y reforma migratoria, que llevó a la legalización de un número significativo de trabajadores agrícolas, predominantemente hombres.
- 4 Boyd (2006: 3).
- 5 Ibid.
- 6 El sistema basado en puntos difiere entre países, sin embargo, su principal objetivo es el mismo, ya que es utilizado por todos los gobiernos como una herramienta primaria de selección, admisión y residencia, para los procedimientos de regulación de la migración.
- 7 McLaren y Black (2005).
- 8 Reino Unido, Hogar Oficina (2009b).
- 9 Rubin et al. (2008)
- 10 Ibid., 54.
- 11 Comisión de la CE (2007); EP/OIM (2008); Boswell, Stiller and Straubhaar (2004); Rubin et al. (2008).
- 12 Suecia, Ministerio de Justicia (2008; 2009 a; 2009 b).
- 13 OIT (1975).
- 14 Suecia, Ministerio de Justicia (2009 b: 5).
- 15 OIT (2007 a; 2007 b).
- 16 Ciudadanía y migración Canadá (2007).
- 17 Ramírez – Machado (2003). Los países con leyes específicas y regulaciones son: Argentina, Austria, Brasil, Burkina Faso, República de África Central, Dinamarca, Finlandia, Hungría, Italia, Malta, Perú, Portugal, España, San Vicente y Granadas, Sudáfrica, Suecia, República Unida de Tanzania, Zimbabue.
- 18 Bélgica, Bolivia, Canadá (Ontario), Chile, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Malasia, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Filipinas y Venezuela. En Francia, además del código del trabajo, un acuerdo colectivo nacional respecto a los jardineros de hogares privados fue promulgado en enero de 1986 y un convenio colectivo nacional respecto a los trabajadores domésticos se promulgó en noviembre de 1999 y fue enmendado en marzo del 2000.
- 19 David (2007).
- 20 Comisión global sobre las migraciones internacionales (2005: 18).
- 21 Langevin y Belleau (2000: 31).
- 22 Reino Unido Hogar Oficina (2009 a).
- 23 Anderson (2004: 89-101).
- 24 OIM Reporte Mundial de Migración (2008: 151-172).
- 25 Para las regulaciones en los Estados Unidos, ver EP/OIM (2008: 495-520); Consejo Directivo 203.
- 26 Consejo de Europa (1950).
- 27 ONU (2005: 83).
- 28 OSCE/OIM/OIT (2006: 148).
- 29 Ibid, 11.
- 30 Debido a limitaciones de espacio, esta guía no puede tratar todos los aspectos pertinentes de las políticas de integración. Para un análisis más elaborado, véase el Manual de Políticas del CE (2007).
- 31 Ver [www.frauenmachenkarriere.de](http://www.frauenmachenkarriere.de), sección "Vielfalt gewinnt" (traducción: ganancias de la diversidad).
- 32 ONU (2004).
- 33 Paoletti (2009: 3-6).
- 34 Esta práctica define claramente las responsabilidades de las autoridades de inmigración y otras agencias encargadas de la aplicación de las leyes laborales y de empleo. Esta estrategia solo funciona en países como Alemania donde los funcionarios estatales no deben informar de forma automática a las autoridades de migración si se topan con un caso de un indocumentado.

- 35 Paoletti (2009: 6). El fallo de la Corte Suprema: 535 EUA. 137 (2002).
- 36 OIT (2004; 2006).
- 37 Demaret (2008).
- 38 Ejemplos de buenas prácticas por parte de los sindicatos en materia de migración laboral, se pueden encontrar en ACTRAV - OIT (2006).
- 39 Red de enfermeras extranjeras y UNISON, 8 de Octubre del 2008.
- 40 Mónica Orjeda, verikom e.V., Hamburgo, Alemania, comunicación personal 9 December 2008.
- 41 ABVAKABO FNV (2008); DGB Bildungswerk (2002).
- 42 OIT – ACTRAV (2008: 110).
- 43 Tales servicios son facilitados , por ejemplo, por: TRUSTED Migrantes en los Países Bajos, KALAYAAN en el Reino Unido, el Sindicato de Servicios, Industria, Profesionales y Técnicos (SIPTU) en Irlanda, el Sindicato de Trabajadores Interprofesionales (SIT) en Ginebra, y la Unión de Trabajadores Domésticos (DWU) en los Estados Unidos (ver OIT-ACTRAV, 2009: 57ff).
- 44 Ibid.
- 45 Piper (2008).
- 46 Ver Anderson (2000: 89-101). Schwenken (2005).
- 47 RESPECT (2001 b: 10-17; 2001 a).
- 48 Otro código voluntario de conducta ha sido suscrito por las agencias de empleo en el 2008, como parte del Proceso Colombo, pero no contiene disposiciones específicas de género. El código está reproducido en OIM/EC (2008).

© Oficina Internacional del Trabajo / Crozet M.



# 3 Impactos de género y sensibilidad de género en los acuerdos laborales bilaterales y multilaterales

Los acuerdos laborales bilaterales y multilaterales son cada vez más utilizados por los estados que desean un mejor manejo de la migración laboral. Tal como están concebidos, negociados y aplicados en la actualidad, ignoran en gran medida las cuestiones de género y carecen de mecanismos de seguimiento sensibles al género.

En este capítulo se analizan diferentes tipos de acuerdos bilaterales en materia de migración laboral. Se pone de relieve por qué el género es un problema en esos acuerdos y a continuación se muestran algunas formas de incluirlo en los acuerdos. También se explora el concepto de “contratación ética” y su aplicación al sector sanitario. Al elogiar la perspectiva global inherente en la contratación ética, el capítulo pretende mostrar cómo esta buena práctica puede ser mejorada y enriquecida mediante la inclusión del género. También se evalúa la posibilidad de ampliar la contratación ética a otros sectores.

## 3.1 Acuerdos laborales bilaterales sobre la migración temporal y circular

El número de acuerdos bilaterales de migración de mano de obra está en constante crecimiento – España ha firmado siete<sup>1</sup> y Filipinas ha firmado 82 acuerdos con 59 estados de destino<sup>2</sup>. De hecho, el número de acuerdos bilaterales de trabajo en el área de la OCDE se ha multiplicado por cinco desde 1990, hasta alcanzar la cifra de 176 en el año 2003<sup>3</sup>. Debido al gran número de países involucrados y a la gran cantidad de sectores comprendidos en los acuerdos bilaterales, es muy difícil tener un resumen completo<sup>4</sup>. Hay muchos tipos de acuerdos bilaterales de migración de mano de obra (cuadro de texto 3.1). La mayoría regulan la migración laboral temporal. Algunos acuerdos permiten la migración circular, la cual implica que a los migrantes se les permite volver

a solicitar empleos temporales en el extranjero después de regresar a casa. Muy pocos acuerdos permiten, bajo ciertas condiciones, la inmigración permanente (capítulo 3.1.2).

### 3.1.1 Acuerdos laborales bilaterales y género

Revisando una serie de acuerdos, se hace evidente que sólo un pequeño número de disposiciones particulares hacen referencia a la mujer o al género. Algunos ejemplos específicos de acuerdos que han tomado en cuenta a las mujeres y/o el género son:

- El acuerdo bilateral de trabajo entre España y Mauritania tiene una cláusula antidiscriminatoria que incluye la raza, sexo, orientación sexual, estado civil, religión, filiación, origen y condición social.
- El plan de migración laboral temporal y circular entre Colombia y España<sup>5</sup>, tiene por objeto garantizar la igualdad de acceso al

empleo para hombres y mujeres. Es supervisado por la OIM de Colombia, los gobiernos locales, *Unió de Pagesos* (Sindicato de agricultores en Cataluña, España) y la ONG de desarrollo Asociación América-España, Solidaridad y Cooperación (AESCO) en España y Colombia. Las mujeres también son consideradas “iguales a los hombres en materia de empleo” en los acuerdos entre entidades privadas de Canadá, en colaboración con la OIM y Colombia, Honduras y Mauricio<sup>6</sup>.

- El protocolo adicional del acuerdo de migración entre Argentina y Bolivia extiende todos los derechos (para permisos de residencia temporal) a los cónyuges, hijos y padres del solicitante principal<sup>7</sup>. Además, los acuerdos entre Italia y Albania, así como entre Italia y Túnez, no permiten la reunificación familiar a menos que el migrante principal tenga un permiso de residencia por un año, si es así, los miembros de su familia también tienen derecho a trabajar en Italia<sup>8</sup>.

#### CUADRO DE TEXTO 3.1

### ¿Cuáles son los programas temporales de migración laboral (TLMPs)?

Hay tres tipos principales de participación del gobierno en los TLMPs:

- Acuerdos bilaterales de gobierno a gobierno y memorandos de entendimiento (MoU) que explican los derechos y obligaciones de empleadores y migrantes, y las funciones de las agencias gubernamentales en materia de contratación, empleo en el extranjero y retorno de los inmigrantes;
- Supervisión gubernamental de los actores privados, por ejemplo cuando los gobiernos de los países de origen regulan a los reclutadores;
- Acuerdos entre el sector privado y el gobierno, como por ejemplo los que existen entre las asociaciones de agricultores americanos y canadienses, y las agencias de gobiernos caribeños, que ofrecen un seguro adicional y requieren que los trabajadores migrantes depositen sus ingresos en bancos afiliados al gobierno.

También existen acuerdos entre los sindicatos y los gobiernos para regular la contratación en países de origen.

Fuente: Basado en Martin (2008: 2).



Se ha sugerido que cuando los acuerdos bilaterales de migración laboral toman en cuenta el género, las mujeres trabajadoras migrantes se pueden ver beneficiadas. Sin embargo, algunos acuerdos que toman en cuenta el género pueden plantear problemas si no son cuidadosamente analizados. Por ejemplo, la contratación de mujeres con hijos se ha visto como “menos arriesgada”, porque se piensa que son más propensas a volver a casa después de finalizados sus contratos. Este supuesto específico de género ha sido utilizado por los empleadores como una justificación para la contratación de las mujeres migrantes en diversos acuerdos. Sin embargo, este concepto parece no ser sostenible en sectores de empleo altamente feminizados. Por ejemplo, un programa de migración circular del gobierno de Ghana –destinado a enviar a enfermeras a países de habla inglesa mediante contratos de trabajo temporal– falló porque las enfermeras nunca regresaron<sup>9</sup>.

Si los acuerdos bilaterales evaluarán el impacto de género antes de su aplicación, sería posible tener en cuenta las vulnerabilidades específicas inherentes a los sectores donde predominan las mujeres y las particularidades de las experiencias de las mujeres en los sectores donde predominan los hombres.

### 3.1.2 Elaborando acuerdos bilaterales de migración laboral

El hecho que las disposiciones específicas de género estén en gran parte ausentes en los acuerdos bilaterales, no significa que las mujeres no se puedan beneficiar de algunas de las buenas prácticas que ya contienen dichos acuerdos<sup>10</sup>. Debe asegurarse que durante el proceso de negociación de los acuerdos bilaterales, se tomen en cuenta todas las medidas siguientes y que además formen parte del texto negociado:

- **Incluir las evaluaciones de impacto de género como parte integral de los procedimientos.**

- **Incluir la participación de asesores de género** con experiencia en materia de migración laboral.

- **Incluir cláusulas específicas de género, asegurando que no sean discriminatorias y que se basen en los derechos**, con el fin de mejorar la coherencia de las políticas. El lenguaje y el contenido de estos acuerdos deben cumplir con los respectivos tratados internacionales de derechos humanos.

- **Reconocer las vulnerabilidades específicas de las mujeres** mediante el establecimiento de medidas de protección relativas a la violencia contra las mujeres en el trabajo y en los alojamientos de trabajadores, que a menudo se dan en los sectores de la agricultura y el turismo.

- **Aplicar un mecanismo de denuncia por acoso o discriminación**, mediante procedimientos comunes que permitan manejar la denuncia con la opción de un posterior recurso legal.

- **Crear disposiciones de protección para los sectores no cubiertos por la legislación laboral nacional**, tales como la agricultura y los servicios domésticos, mediante la introducción de normas mínimas.

- **Proporcionar una adecuada asistencia médica y prestaciones de seguridad social.**

- **Establecer de común acuerdo los criterios para el reconocimiento de las competencias y las cualificaciones** en los sectores del mercado laboral objeto de negociación<sup>11</sup>. La falta de reconocimiento conduce

inevitablemente a la descualificación y al “desperdicio de cerebros”.

- **Considerar la posibilidad de la portabilidad de las pensiones de jubilación, seguro social y beneficios para la salud** (cuadro de texto 3.2)<sup>12</sup>.

Por otra parte, al considerar la elaboración de los acuerdos bilaterales, se deben tomar en cuenta ciertas medidas y aspectos, de acuerdo a las etapas de la migración:

#### Durante la pre-partida y a la llegada:

- **Proporcionar capacitación en materia de género a los trabajadores migrantes seleccionados, a fin de garantizar un proceso de selección justo y transparente** que brinde a las mujeres migrantes potenciales la igualdad de acceso al empleo en el extranjero.
- **Divulgar información sobre las oportunidades legales de migración y los derechos y**

#### CUADRO DE TEXTO 3.2

### Importancia de la portabilidad de las prestaciones sociales para las mujeres

¿Qué es la portabilidad de los beneficios de seguridad social? Esto se refiere a la capacidad de preservar, mantener y transferir los derechos de seguridad social, adquiridos o en proceso de adquisición, de un esquema de seguridad privada, laboral o de seguro social, a otro, sin perder sus contribuciones. La OIT se refiere a la portabilidad como un medio para proteger a los migrantes, independientemente de su estatus legal.

**Género y portabilidad:** debido al trabajo a tiempo parcial, al empleo discontinuo y a las condiciones de trabajo informales o precarias, las mujeres tienden a tener más dificultades para obtener beneficios de seguridad social y reclamar pensiones. Al mismo tiempo, la obtención de tales derechos es muy importante para ellas, ya que son una condición importante para su independencia, sobre todo si las disposiciones a través del matrimonio no existen o se han perdido debido a un divorcio. La falta de portabilidad puede ser un obstáculo para el retorno migratorio, ya que aumenta la inseguridad de los inmigrantes en su tercera edad, así como la de sus dependientes después de haber regresado a sus países de origen. Mejorar la portabilidad también puede ser un incentivo para que los inmigrantes ocupen puestos de trabajo en el sector formal. Un paso positivo sería que se requiriera un número mínimo de años para las mujeres migrantes en el momento de solicitar una pensión, ya que muchas de ellas han trabajado de forma discontinua o en empleos a tiempo parcial.

**Buenas prácticas de portabilidad:** menos de una cuarta parte de todos los migrantes en todo el mundo viven en países en los que se garantiza la portabilidad de los derechos de pensión por los acuerdos bilaterales o multilaterales. La Comisión Europea considera que la portabilidad o el reembolso de los derechos de pensión es una condición esencial para el éxito de los programas de migración temporal y circular. Por lo tanto, el marco jurídico de la Unión Europea otorga la portabilidad a sus propios nacionales y a los nacionales de terceros países.

Fuente: Holzmann, Koettl y Chernetsky (2005); Cruz (2004); OIT (2006: 9.9); Comisión mundial sobre la migración internacional (2005: 18), OSCE/OIM/OIT (2006: 153-158), EC (2005: 2.3).

**obligaciones de los migrantes**, para reducir al mínimo el riesgo que las mujeres trabajadoras migrantes sean explotadas u objeto de trata<sup>13</sup>.

- **Proporcionar a la llegada información** sobre las leyes nacionales de inmigración y las leyes laborales, el sistema de bienestar social, información sobre los mecanismos de denuncia y datos de contacto de las organizaciones de asesoría, organizaciones de profesionales, sindicatos, etc.

#### Las medidas de protección durante la estancia en el país de destino:

- **Proporcionar capacitación en materia de género para el personal administrativo que aplicará los acuerdos bilaterales.**
- **Esforzarse por lograr la igualdad en los salarios y las condiciones de trabajo<sup>14</sup>.**
- **Examinar las posibilidades de reunificación familiar para los trabajadores migrantes de largo plazo<sup>15</sup>.**

#### A su regreso:

- Para garantizar un mayor retorno, **considerar la opción de repetición migratoria<sup>16</sup>**. Esto podría reducir el riesgo de estancia prolongada y así evitar que el trabajador con estatus legal se convierta en indocumentado.
- **Permitir la renegociación de los contratos** en relación con las condiciones de trabajo y la remuneración, en caso de repetición migratoria, de manera que se tomen en cuenta las nuevas aptitudes adquiridas.

- Considerar políticas que **permitan la conversión de los permisos de trabajo temporales en permisos de trabajo permanentes**, para aquellos que cumplan con las regulaciones.

- **Aplicar un mecanismo de seguimiento con enfoque de género durante el proceso de revisión** de aquellos sectores con alta proporción de empleo femenino (salud, cuidado personal, servicios domésticos, turismo, etc.).

---

## 3.2 La contratación ética de profesionales sanitarios extranjeros

La migración de profesionales sanitarios es y siempre ha sido un ámbito importante donde predomina la migración de mano de obra femenina<sup>17</sup>. Es importante destacar que para una serie de países en vía de desarrollo, la emigración de enfermeras y médicos ha causado una serie de problemas tales como:

- Una oferta insuficiente de servicios sanitarios, particularmente en las zonas rurales. Por ejemplo, en el 2006, el 90 por ciento de las 40.000 - 50.000 enfermeras hindúes en los países del Golfo provenían del estado de Kerala;
- la descualificación de los profesionales de la salud, por ejemplo, cuando las doctoras trabajan como enfermeras o cuando enfermeras capacitadas trabajan como auxiliares de enfermería, debido a que sus títulos no son reconocidos en el país de destino. A pesar de esta descualificación, estas posiciones son atractivas para muchos, ya que ganan más dinero en el extranjero que practicando sus profesiones originales en sus países de origen.

Estos problemas están siendo reconocidos y muchos países han introducido los códigos éticos de contratación (anexo 4). Puesto que las mujeres predominan en la enfermería, estos códigos podrían ser un medio importante para mejorar la situación de las mujeres profesionales migrantes.

### 3.2.1 ¿Qué es la contratación ética?

Para que la contratación de profesionales sanitarios sea ética, los códigos nacionales sugieren que las actividades activas de contratación, tales como la publicidad directa de puestos de trabajo, no deben ser empleadas en los países en desarrollo, a menos que exista un acuerdo entre gobiernos que permita este tipo de actividades.

Por otra parte, además de este principio rector, los códigos nacionales de contratación ética acuerdan que aquellos a quienes se contrata deben:

- No estar sujetos a ningún tipo de pago para la obtención de empleo en el extranjero;
- Recibir información suficiente sobre el eventual trabajo antes de emigrar;

- Recibir servicios adecuados de integración y capacitación.

El término “contratación ética” se interpreta o se aplica de manera diferente por los diferentes organismos internacionales. La Internacional de Servicios Públicos (PSI, 2006)<sup>18</sup> y la Secretaría de la CEI (2003)<sup>19</sup>, por ejemplo, van más allá de una interpretación restringida y sugieren que la contratación ética exija que los países reclutadores compensen a los países que pierden sus trabajadores del sector sanitario. Además, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) sugiere que la contratación de las enfermeras debe incluir la libertad de movimiento y asociación, y no estar sujeta a ningún tipo de discriminación; deben tener acceso además al pleno empleo en un ambiente de trabajo seguro y a recibir tanto una capacitación adecuada, como pagos iguales por trabajos de igual valor<sup>20</sup>.

La finalidad de los acuerdos éticos de contratación es poner coto a la contratación a gran escala por parte de gobiernos o instituciones privadas extranjeras, pero no intentan imponer barreras para aquellos individuos que quieran enviar una

Tabla 7

## Médicos y enfermeras formados en el extranjero que trabajan en países de la OCDE

Países de la OCDE	Doctores capacitados en el extranjero		Enfermeras capacitadas en el extranjero	
	No.	% del total	No.	% del total
Australia	11,122	21	n.a.	n.a.
Canadá	13,620	23	19,061	6
Finlandia	1,003	9	140	0
Francia	11,269	6	n.a.	n.a.
Alemania	17,318	6	26,284	3
Irlanda	NA	NA	8,758	14
Nueva Zelanda	2,832	34	10,616	21
Portugal	1,258	4	n.a.	n.a.
Reino Unido	69,813	33	65,000	10
Estados Unidos	213,331	27	99,456	5

Fuente: Organización Mundial de la Salud (2006: 98).

solicitud por iniciativa propia, ni impedir que sean considerados para el empleo en el extranjero en un puesto del sector sanitario.

### 3.2.2 El género y la contratación ética

Los códigos éticos de contratación siguen el patrón general de los acuerdos bilaterales de migración laboral de no mencionar explícitamente el género o a las mujeres, a pesar de referirse a sectores donde predominan las mujeres.

La terminología neutral y la falta de disposiciones sensibles al género en los códigos nacionales son descuidos que podrían tener consecuencias no deseadas. Por ejemplo, la estipulación de que la contratación sólo puede darse cuando existe un acuerdo de gobierno a gobierno, puede ser considerada como positiva, ya que tiene como objetivo frenar las actividades de contratación en los países que no pueden permitirse el lujo de perder a sus profesionales sanitarios (tabla 7). Sin embargo, también puede desalentar a los países ricos de destino el tener que resolver su escasez de enfermeras elevando el estatus y la remuneración de esta profesión, contratando a trabajadoras extranjeras, que con frecuencia son más baratas, a través de medios éticos. Bajo estas circunstancias, la importación de enfermeras extranjeras solo podría servir para consolidar la enfermería como una profesión de mujeres con un estatus relativamente bajo, a menos que se adopten medidas adicionales para aumentar su remuneración y romper ese vínculo con las mujeres. Por otro lado, los países en desarrollo pueden utilizar los acuerdos de gobierno a gobierno como un método para exportar sus profesionales sanitarios o para exportar el desempleo como una táctica para obtener remesas.

Por lo tanto, ya que los códigos éticos de contratación constituyen un enfoque innovador para tratar los problemas inherentes al movimiento

de los trabajadores sanitarios de los países en desarrollo hacia los países desarrollados, se hace necesario incorporar los temas de género en sus contenidos y en su aplicación. Los códigos podrían ser más sensibles al género siguiendo las recomendaciones mencionadas anteriormente por las políticas de migración laboral bilateral. Algunas recomendaciones adicionales sobre el tema de género y otros aspectos de los códigos actuales son:

- **Ampliar el alcance de los códigos al sector privado.** Esto ayudaría a desalentar la contratación activa en los países no designados. También podría beneficiar a las enfermeras estacionarias en países no designados, si ayuda a retener a parte de sus colegas. Si se incluye el sector privado en los códigos y se le da un adecuado seguimiento, eso probablemente favorecería las mejores prácticas laborales en las instituciones privadas.
- **Incluir al personal temporal** a fin de promover el principio de igualdad en la contratación.
- **Definir con mayor claridad la línea divisoria entre el reclutamiento activo y pasivo.** La Red de Investigación sobre Políticas de Canadá exige una definición dinámica, pero concreta de cuándo y dónde las actividades de contratación se deben considerar o no éticas.
- **Elaborar** códigos jurídicamente vinculantes **y que incluyan un sistema de supervisión** que abarque tanto a las agencias de contratación como a los empleadores, con el fin de asegurarse de que: la contratación no se llevará a cabo en países no designados, a los migrantes no se les exigirá ningún pago, los inmigrantes no serán engañados sobre la naturaleza de su trabajo, se apoyará a los inmigrantes para

una adecuada integración, y éstos recibirán el mismo trato, remuneración y derechos laborales que los nacionales.

- **Establecer estrategias nacionales para combatir la escasez de enfermeras,** como el aumento de su condición social y monetaria. Esto sería beneficioso para las mujeres que ya trabajan en esta profesión y desafiaría la vinculación casi universal de la enfermería con las mujeres.
- **Fomentar y facilitar la transferencia de tecnología y personal a los países de origen** con el fin de contribuir a su desarrollo y a la estabilidad de sus sistemas sanitarios. Dado que la mayoría de los trabajadores sanitarios son mujeres, esto equivaldría a mejorar sus puestos de trabajo, así como a crear más empleos para las mujeres y a mejorar los servicios de los que dependen.

### 3.2.3 ¿Ampliación de la contratación ética?

Hasta la fecha, los códigos éticos de contratación sólo se han elaborado para el sector sanitario. Sin embargo, dada la importancia de otros profesionales cualificados y altamente cualificados para el desarrollo local y nacional, junto con la gran demanda mundial de estos trabajadores, es plausible, y tal vez necesario, ampliar la contratación ética al sector de las ciencias y la ingeniería, la investigación, y a los profesores universitarios, entre otros.

Dado que el sector de las ciencias y la ingeniería está fuertemente dominado por los hombres, las mujeres migrantes científicas y las ingenieras pueden enfrentarse a desafíos adicionales. Sería esencial por tanto, elaborar un proyecto de contratación ética de científicos y/o ingenieros. Puesto que no se tiene ninguna experiencia en la expansión de la contratación ética más allá del sector sanitario, la recomendación más importante podría ser **la inclusión de expertos en género en todas las etapas de un proyecto de contratación ética** –desde la conceptualización hasta la ejecución y el seguimiento–.

## 3.3 Conclusiones

La inclusión de los asuntos de género en los acuerdos laborales bilaterales es una tarea apremiante dado que cada día se incluyen más acuerdos en los sectores predominantemente femeninos. Si no se toma en consideración el género en el establecimiento y aplicación de los acuerdos laborales bilaterales y multilaterales, se corre el riesgo de exacerbar las desigualdades de género en el proceso de migración, en términos de acceso y trato.

Las mujeres migrantes pueden beneficiarse de dos tipos diferentes de disposiciones de los acuerdos bilaterales de trabajo: a) buenas prácticas en general que tienen un impacto positivo en las mujeres: éstas incluyen medidas de protección en aquellos sectores no cubiertos por la legislación laboral nacional,

por ejemplo, el trabajo doméstico; reconocimiento de competencias y cualificaciones; condiciones de trabajo y salarios justos; acceso y cobertura de los servicios sanitarios y seguridad social, así como su portabilidad a través de los sistemas nacionales; y disposiciones flexibles para la reunificación familiar; y b) disposiciones específicas de género: éstas incluyen evaluaciones de impacto de género y participación de expertos en género como parte integral de los componentes del procedimiento; el reconocimiento de las vulnerabilidades específicas de las mujeres; los mecanismos de denuncia; una consideración justa de las mujeres solicitantes; y la capacitación del personal en una perspectiva de género y de derechos adquiridos. El capítulo recomienda además la capacitación en sensibilidad de género para todo el personal involucrado en la elaboración de dichos acuerdos, así como la inclusión de asesores de género con experiencia en todas las

etapas de la migración, desde la formulación hasta la ejecución.

En el examen de una forma relativamente nueva de la gestión de la migración laboral –acuerdos de gobierno a gobierno para la contratación ética de profesionales sanitarios – este capítulo ha encomiado estos acuerdos por su inclusión novedosa de las preocupaciones de la justicia global, y sugiere formas en las que pueden mejorarse, ampliarse y ser más sensibles al género. A fin de reforzar el instrumento innovador de los códigos éticos de contratación, la Guía ofrece numerosas sugerencias: los códigos deben cubrir también el sector privado (hasta la fecha sólo el sector de la sanidad

pública ha suscrito códigos de este tipo); los códigos también deberán velar por el personal temporal; deben ser jurídicamente vinculantes; la adhesión debe ser supervisada a través de un sistema institucionalizado; y por último, las estrategias nacionales para resolver la escasez de enfermeras en los países de origen y de destino también deben establecerse con el fin de garantizar el acceso sostenible a los profesionales sanitarios altamente cualificados para toda la población. La Guía recomienda el uso ampliado de los códigos éticos de contratación y su extensión a otros sectores en los que los empleados contratados provienen de países que sufren una severa fuga de cerebros.

## Notas Finales

- 1 De acuerdo con el instituto de políticas migratorias y el Ministerio de Trabajo español, España ha firmado acuerdos bilaterales de migración de mano de obra con: Bulgaria (2003), Colombia (2001), República Dominicana (2002), Ecuador (2001), Mauritania (2007), Marruecos (2001) y Rumania (2002). Desde el 1 de enero de 2009, los acuerdos bilaterales con Bulgaria y Rumania ya no están en vigor. España ha firmado acuerdos de cooperación para la gestión ordenada de flujos migratorios con Gambia, Guinea, Cabo Verde, Malí y Níger. Por otra parte, España ha firmado proyectos piloto (instrumentos bilaterales con un rango inferior a los acuerdos bilaterales, pero que operan con los mismos principios) con El Salvador, Honduras, México, Paraguay, Filipinas y Senegal.
- 2 Tomas (2008: 16).
- 3 Instituto de Política Migratoria (2008: 20).
- 4 Para una revisión de buenas prácticas, consulte a la OIM (2008a) y la Agencia Española de Cooperación Internacional (2008). Un conjunto general de acuerdos bilaterales ha sido compilado por la OCDE (2004).
- 5 Acuerdo ordenado de gestión del flujo migratorio entre España y Colombia.
- 6 Acuerdo entre entidades privadas de Canadá, en colaboración con la OIM, Colombia, Honduras y Mauricio.
- 7 [www.mininterior.gov.ar/Migraciones/inter\\_pdf/Acuerdos/Bolivia/adicionalconvenioargentinelbolivia.pdf](http://www.mininterior.gov.ar/Migraciones/inter_pdf/Acuerdos/Bolivia/adicionalconvenioargentinelbolivia.pdf) (firmado el 14 de enero del 2002).
- 8 Véase [www.anolf.it/circulari/accordo\\_tunisia.htm](http://www.anolf.it/circulari/accordo_tunisia.htm).
- 9 Sindicato de trabajadores de la salud de Congreso Sindical de Gana, 26 de Octubre del 2008.
- 10 OIM (2008 a).
- 11 Acuerdos firmados entre el Reino Unido y España, así como entre España y Filipinas.
- 12 Acuerdos, por ejemplo, firmados entre Filipinas y Austria, Bélgica, Canadá, Francia, Países Bajos, España, Suiza, Reino Unido, entre la India y Bélgica, entre Grecia y Egipto, y entre España y Bulgaria.
- 13 Acuerdos firmados entre España y Bulgaria, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Rumania y Senegal, así como entre entidades privadas de Canadá y la OIM Colombia, Honduras y Mauricio.
- 14 Acuerdo firmado entre Grecia y Egipto.
- 15 Acuerdos firmados entre Argentina y Bolivia, Italia y Albania, Túnez, España y Bulgaria, Colombia, República Dominicana, Ecuador y Mauritania.
- 16 Acuerdo suscrito entre las asociaciones privadas de agricultores canadienses y la OIM en Guatemala.
- 17 Para más detalles sobre el tema y los datos, consulte OMS (2006).
- 18 Internacional de Servicios Públicos (2006).
- 19 La Mancomunidad de Naciones (2003).
- 20 Consejo Internacional de Enfermeras (2002).



# Políticas y prácticas en los países de origen

## 4

Los países de origen se encuentran en una posición única, ya que es probable que tengan acceso a los trabajadores migrantes en todo el proceso migratorio y, como tales, pueden jugar un papel importante en la facilitación de una migración segura y mejorar la situación de las mujeres trabajadoras migrantes.

Una manera de hacer que la experiencia de la migración sea más segura y previsible para las trabajadoras migrantes es darles seguridad mediante la difusión de información fiable acerca de los países de destino y de los derechos humanos fundamentales, así como de sus derechos laborales y de los derechos de todos los migrantes, independientemente de su estatus social o legal. Los migrantes que tienen conocimientos acerca de la migración y de sus derechos son menos propensos a ser víctimas de reclutadores, compañías de transporte y empleadores sin escrúpulos. En caso de que tengan problemas, tienen la posibilidad de acudir a las instituciones correctas, tales como sus embajadas, organizaciones no gubernamentales de asesoría y defensa, sindicatos o redes de las comunidades étnicas. También pueden negociar mejor dentro de sus familias y calibrar de forma realista lo que les puede esperar en el extranjero. Los gobiernos de los países de origen pueden contribuir a estos procesos de habilitación y, además, es su deber proteger a sus ciudadanos, mientras estén en el extranjero.

El logro de estos objetivos no sólo requiere políticas desarrolladas con estos objetivos en mente, sino también un marco institucional que ayude a fomentar esas políticas. En este sentido, el primer

capítulo describe las recomendaciones para un marco institucional sensible al género y examina las agencias privadas de contratación y los medios para regularlas. A continuación se analiza la prestación de servicios antes de la partida, así como algunas medidas de protección. Por otra parte se destacan las cuestiones relacionadas con el costo social de la migración, el papel de las remesas y la reinserción de los repatriados.

En el capítulo se integran las actividades de las partes interesadas distintas de los gobiernos y las agencias estatales, con el fin de destacar la gran variedad de actores que pueden trabajar juntos para mejorar las experiencias de migración.

### 4.1 Marco institucional sensible al género

La integración del género funciona a través de las instituciones y las políticas. Las siguientes recomendaciones describen numerosas medidas que los gobiernos pueden tomar para hacer que sus instituciones sean más sensibles al género:

- Reconocer la importancia de considerar los aspectos de género en la migración e incluirlos en las políticas de migración laboral.
- Hacer que los ministerios o departamentos sean más sensibles al género, mediante la realización de evaluaciones de impacto de género y la ejecución de un plan de acción de género.

- Fortalecer o establecer una unidad de género dentro de los organismos estatales encargados de la migración (por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio del Interior), ya sea mediante una oficina de atención u otra estructura que pueda hacer frente a las cuestiones de género relacionadas con los migrantes y los trabajadores migrantes. También sería necesario prever un presupuesto para las actividades relacionadas con el género.
- Proporcionar capacitación de género a los encargados de formular las políticas y a los funcionarios de las agencias estatales encargadas de la migración, para promover la sensibilidad de género en las prácticas y actividades cotidianas (capítulo 1).
- Si hay que participar en la CEDAW, se deben establecer los arreglos institucionales necesarios para cumplir los compromisos con la CEDAW, incluyendo los relacionados con la mejora de la situación de las trabajadoras migrantes. Recientemente, un número significativamente mayor de estados ha estado informando sobre la situación de las mujeres migrantes, ya que este aspecto se ha incluido en los informes generales de la CEDAW. Las disposiciones de la CEDAW de particular importancia para las mujeres migrantes son: la eliminación de roles estereotipados para hombres y mujeres (art. 5); la supresión de todas las formas de trata de mujeres y de la explotación de la prostitución de la mujer (art. 6); la igualdad de derechos de las mujeres para adquirir, cambiar o conservar la nacionalidad (art. 9); la igualdad de derechos de las mujeres en relación a la educación (art. 10), empleo (Art. 11) y salud (art. 12), y el reconocimiento de los derechos de las mujeres en las zonas rurales (art. 14). En noviembre 2008, la CEDAW adoptó la recomendación general No. 26 sobre la mujer trabajadora migrante<sup>1</sup>.

Al trabajar en un marco institucional que incluya por lo menos algunos de los aspectos mencionados anteriormente, los gobiernos crearán una buena base para la inclusión de los aspectos de género en las políticas de migración laboral.

## 4.2 Regulación de las agencias de empleo privadas

Las agencias de reclutamiento son útiles para los migrantes si pueden simplificar los trámites y proporcionar servicios de ubicación y preparación de empleo. Sin embargo, las prácticas de los reclutadores y las agencias privadas de empleo han sido ampliamente criticadas<sup>2</sup>. Algunos de los principales problemas han sido las altas tarifas de colocación, la contratación de trabajadores bajo falsas condiciones laborales, y, en varios casos, el maltrato físico y la explotación sexual de las trabajadoras migrantes. Desde una perspectiva de género, es importante establecer si las mujeres migrantes se ven más afectadas que los hombres por el maltrato y el abuso de las agencias de empleo en los procesos de contratación y colocación, y si las mujeres migrantes son más dependientes de los servicios prestados por dichas agencias. Basándose en una evaluación de la situación, se pueden tomar medidas para hacer frente a tales negligencias.

### 4.2.1 Beneficios para las mujeres trabajadoras migrantes derivados del cumplimiento de las normas generales

Las mujeres trabajadoras migrantes podrían beneficiarse particularmente del cumplimiento de los estándares generales mínimos por parte de las agencias de empleo, en particular cuando hay un seguimiento por parte del estado, ya que esto garantizaría su fiabilidad y una calidad de servicio determinada, así como una mayor protec-

ción ante los riesgos de la explotación laboral y la trata de personas. Las agencias de empleo que prestan servicios a sectores de empleo altamente vulnerables, tales como trabajadores domésticos, cuidadores, trabajadores hospitalarios y trabajadores agrícolas de temporada, deben ser cuidadosamente controladas. Vale la pena señalar que los hombres trabajadores migrantes poco cualificados también pueden estar expuestos de manera significativa a las malas prácticas de los reclutadores, dada su concentración en los sectores económicos con tendencia al abuso laboral, como la construcción y la agricultura<sup>3</sup>. Por lo tanto, es importante que los gobiernos protejan a sus nacionales, exigiendo como mínimo que las agencias de empleo sean entidades acreditadas.

El convenio de la OIT N° 181 sobre las agencias de empleo privadas (1997) prohíbe a éstas cobrar a los trabajadores por sus servicios, y establece que los trabajadores pueden afiliarse a sindicatos (cuadro de texto 4.1). En julio del 2008, sólo 20 países habían ratificado la convención, algunos de los cuales son grandes países de origen<sup>4</sup>. Debido a la baja tasa de ratificación, son necesarias otras medidas para regular a las agencias de contratación y empleo.

Los gobiernos pueden reglamentar y mejorar el control de las agencias de empleo a través de una serie de medidas que benefician no sólo a las mujeres trabajadoras migrantes, sino a todos los trabajadores migrantes:

- Establecer requisitos estrictos para el establecimiento de las agencias de contratación, por ejemplo: capital mínimo; depósito de una fianza para asegurar todas las reclamaciones válidas y legales derivadas de violaciones de las condiciones laborales; uso de licencias y contratos de trabajo; medios eficaces para proteger a los trabajadores, especialmente a las mujeres trabajadoras, de la explotación y la violencia; proveer empleadores alternativos en casos problemáticos; un número de teléfono gratuito para casos de emergencia y

quejas; e información sobre los derechos de los trabajadores migrantes. Estas medidas reducen la dependencia de los trabajadores migrantes de los reclutadores y empleadores, y los habilitan para reclamar en casos de negligencia o maltrato.

- Limitar la duración de la validez de las licencias comerciales. La renovación de licencia puede depender de un resultado positivo de una re-evaluación. La evaluación debería incluir una sección sobre trato no discriminatorio de los clientes de sexo femenino.
- Restringir o prohibir el proceso de transferencia, transmisión o cesión de cualquier persona, sociedad o corporación a otra agencia.
- Prohibir a las agencias con licencia de contratación que realicen cualquier actividad de contratación externa a su domicilio social en su giro de negocio.
- Revocar las licencias y prohibir permanentemente aquellas agencias que incumplen las condiciones de empleo en el extranjero.
- Solicitar a los trabajadores migrantes que hayan utilizado determinada agencia de contratación que, a su regreso, evalúen la calidad de los servicios, las condiciones laborales y las condiciones de vida en el extranjero. Esto permitirá una comprensión más global de la experiencia de contratación y empleo, ya que al terminar el empleo, los inmigrantes pueden sentirse más libres para hablar acerca de cualquier hostigamiento o malas prácticas que puedan haber sufrido.

#### 4.2.2 Reclutamiento transparente de los potenciales trabajadores migrantes

Es muy importante facilitar material informativo a los potenciales trabajadores migrantes, informándolos sobre los peligros del reclutamiento, al

mismo tiempo que se les proporciona información básica y medios para ser cautelosos cuando se busca un trabajo en el extranjero. Tales recomendaciones pueden ser efectivamente proporcionadas por los gobiernos y las agencias estatales en los países de origen, porque ellos son quienes mejor pueden asegurar la distribución de la información de pre-partida.

## 4.3 Servicios de pre-partida

Los servicios de pre-partida se han convertido en una palabra clave cuando se discuten las contribuciones de los países de origen para garantizar una migración segura. Sin embargo, para asegu-

### CUADRO DE TEXTO 4.1

#### **OIT: convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)**

En particular, el artículo 11 establece lo siguiente: un miembro, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, adoptará las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada a los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas como se describe en el artículo 1(b) anterior, en relación con:

- a) libertad de asociación;
- b) negociación colectiva;
- c) salarios mínimos;
- d) jornada laboral y otras condiciones laborales;
- e) beneficios de seguridad social;
- f) acceso a la capacitación;
- g) seguridad ocupacional y salud;
- h) indemnización en caso de accidentes o enfermedades profesionales;
- i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- j) protección de la maternidad y sus beneficios, y de la paternidad y sus beneficios.

El artículo 8 de la Convención se refiere particularmente a la prevención del abuso de los trabajadores migrantes.

1. Un miembro, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, adoptará todas las medidas necesarias y adecuadas, tanto dentro de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros miembros, para proporcionar una protección adecuada y para prevenir abusos contra los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.
2. Donde se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los miembros interesados considerarán concertar acuerdos bilaterales para prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, colocación y empleo.

*Fuente: Convenio de la OIT sobre agencias de empleo privadas (1997).*

### Canadá: programas de orientación de pre-partida específicos por país

El Gobierno de Canadá financia un Programa canadiense de orientación en el extranjero en Filipinas (el país de origen de la mayoría de los cuidadores en Canadá). El programa ofrece asesoría previa a la partida para potenciales emigrantes a Canadá, incluyendo aquellos que trabajarán como cuidadores que pernoctan en el domicilio. Se les ayuda a adaptarse a la vida canadiense y a ser conscientes de sus derechos. Se distribuye a cada migrante un folleto informativo, junto con su respectivo permiso de trabajo, que incluye información sobre sus derechos, información de contacto de los grupos de defensa y los pasos que hay que dar para interponer un recurso a través de las leyes laborales locales, en caso de que se encuentre una situación de empleo abusivo. Por otra parte, se está desarrollando una estrategia de comunicación para mejorar el conocimiento el empleador respecto a sus obligaciones en la contratación de un cuidador personal a domicilio.

*Fuente: Informe de la CEDAW, Canadá: Naciones Unidas (2007: 40).*

rarse que son de buena calidad, se deben considerar los siguientes criterios:

- Deben tener suficiente duración, y ser de fácil acceso y gratuitos.
- Deben estar basados en los derechos, por lo tanto deben dotar a los potenciales migrantes del conocimiento necesario sobre el trabajo, la salud y otros derechos y obligaciones, incluyendo los requisitos del país de destino sobre la admisión, el empleo, las calificaciones profesionales y lingüísticas, etc.
- No deben idealizar ni demonizar a la migración, sino que deben permitir que los participantes tomen sus propias decisiones.

En la siguiente sección, se presentan ejemplos de servicios de pre-partida, buenas prácticas ya existentes, y algunos desafíos planteados.

#### 4.3.1 Información sobre migración segura y programas de orientación sobre la migración

Para garantizar el derecho a la movilidad y las condiciones de migración segura para las mujeres trabajadoras migrantes, los países de origen y destino pueden cooperar a través de la con-

cienciación de las realidades migratorias (que se traduce en “decisiones con pleno conocimiento”) y con procedimientos de migración legal. Como muestra una evaluación estadística del Centro de Recursos Migratorios operado por la OIM en Georgia (Kutaisi, Tbilisi, Gurjaani, Batumi), las mujeres, sobre todo las veinteañeras que tienen estudios universitarios, hacen un amplio uso de los servicios provistos; ellas representan el 54 por ciento del número total de visitantes (2,161 en total)<sup>5</sup>. Esto significa que la información pre-migratoria tiene gran demanda, especialmente por parte de las mujeres jóvenes.

La información puede ser difundida mediante el uso de diferentes canales para llegar a una audiencia lo más grande posible: folletos informativos, programas populares en los medios de comunicación nacionales, tales como programas de entrevistas en la radio o programas de televisión dirigidos a las mujeres o al servicio de la comunidad. Estos canales han demostrado tener efectividad moderada. La información también puede ser difundida mediante el uso de las oficinas de información para migrantes, agencias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales especializadas y otros.

La información debe estar escrita en lenguaje accesible y debe ser difundida por los estados,

empresarios, sindicatos y otros órganos o instituciones apropiados. Los programas de orientación de pre-empleo pueden ayudar a evaluar a los posibles solicitantes en cuanto a la preparación y las calificaciones requeridas para embarcarse en un empleo en el extranjero. También pueden alertar a los solicitantes sobre la contratación ilegal, la realidad de trabajar en el extranjero, así como sobre los procedimientos correctos de solicitud y el reclutamiento.

### 4.3.2 Actualización de conocimientos de pre-partida

En algunos países se han llevado a cabo programas de pre-partida, principalmente para los servicios domésticos privados, como una forma de mejorar las capacidades de las mujeres migrantes. Además de ofrecer una mejora de las calificaciones de las mujeres trabajadoras migrantes,

es importante que los programas de capacitación no sólo busquen fortalecer sus aptitudes en sectores con bajos salarios, sino también en otras áreas como el idioma y las aptitudes técnicas. Por otra parte, se debe prestar atención a la calidad de, y accesibilidad a esos programas.

La mejora de las aptitudes será un gran beneficio para el migrante que busca empleo en niveles más cualificados y que pretende lograr salarios más altos, lo que también se verá reflejado en una mayor transferencia de remesas en beneficio de los destinatarios y del país de origen.

### 4.3.3 Documentando las aptitudes y las destrezas

Un problema común que experimentan los migrantes en el extranjero es cómo dar cuenta de la experiencia laboral y las aptitudes adquiridas

#### **Mejora de las capacidades de los cuidadores: “Desde Sri Lanka hasta la Toscana”**

Un ejemplo de programa de mejora de las aptitudes y destrezas es el programa piloto para los migrantes naturales de Sri Lanka que cuidan niños y ancianos, denominado: Desde Sri Lanka a la Toscana. El programa fue ejecutado por el gobierno italiano en colaboración con la OIM en la región de Toscana, la cual tenía una grave escasez de cuidadores. Se escogieron 60 candidatos de un total de 250 solicitudes por parte de la provincia de la Toscana y las familias de los empleadores. Los participantes recibieron 60 horas de enseñanza del idioma italiano en Colombo (Sri Lanka), en la Sociedad Dante Alighieri, y un curso de 25 horas en el campo del cuidado personal por la OIM, en coordinación con el Departamento de formación de las autoridades regionales de la Toscana. La formación continuó en Italia, para certificarlos como “asistentes de cuidado personal”. En la mayoría de los casos, este certificado condujo a un aumento de sueldo para el cuidador. La colocación fue supervisada durante seis meses. Un elemento añadido al programa fue el mediador cultural. Tanto los trabajadores como los empleadores pudieron contactar con el mediador, por ejemplo, cuando surgieron problemas debido a las barreras lingüísticas. Como un reto en la formación de pre-partida y post-partida, la OIM dijo: “todo el mundo está de acuerdo en que la formación es el aspecto más positivo, pero tenemos que encontrar un equilibrio. Si la formación previa a la contratación en Sri Lanka es demasiado larga, las familias se impacientan y amenazan con retirarse del programa. Si es demasiado corta, las familias se sienten frustradas porque los trabajadores no están capacitados adecuadamente”. El proyecto se ha repetido en Moldova, con 200 trabajadores seleccionados.

*Fuente: Pandya (2005: 8-10).*

en un determinado puesto de trabajo, ya que los conocimientos adquiridos en un lugar determinado suelen no ser reconocidos en otro. Aunque este problema abarca tanto a hombres como a mujeres migrantes, las mujeres trabajadoras migrantes a menudo se ven más afectadas por la descualificación, ya que tienen menos oportunidades de empleo en los países de destino fuera de los servicios domésticos, el cuidado a domicilio y el sector hospitalario. Por otra parte, debido a la naturaleza informal de los servicios, como en el caso del trabajo doméstico, es muy difícil para las mujeres migrantes aumentar sus salarios aunque aumente su experiencia. Una posible forma de combatir esto es a través de una documentación oficial de las capacidades y la experiencia laboral. Una buena práctica iniciada por los sindicatos ha sido sugerir a los trabajadores migrantes que registren sus experiencias de trabajo en un solo documento.

## 4.4 Medidas de protección

### 4.4.1 Una red de seguridad de misiones diplomáticas

Los países de origen han hecho un gran esfuerzo por brindar servicios a la medida de sus nacionales que viajan como trabajadores migrantes; algunos países también han introducido servicios específicos para sus ciudadanos. Dos países que han adoptado una serie de medidas para ayudar a sus migrantes nacionales son Filipinas y Sri Lanka. Con el fin de proporcionar una protección in situ para los trabajadores migrantes filipinos, el Departamento del Trabajo y Empleo de Filipinas (DOLE) estableció unas oficinas laborales en el extranjero denominadas: *Philippine Overseas Labour Offices* (POLOs) en más de 30 países de destino estra-

#### CUADRO DE TEXTO 4.2

##### **Protegiendo a las víctimas de la violencia: la Comisión de Filipinos en el Extranjero (CFO) y el sistema de vigilancia a extranjeros**

En 1998, Filipinas creó el comité interorganismos sobre los matrimonios para hacer frente al problema de la violencia contra sus cónyuges en el extranjero y del tráfico de mujeres filipinas. La Comisión de Filipinos en el Extranjero (CFO) puso en funcionamiento un sistema de vigilancia a extranjeros con el fin de:

[.] facilitar el acceso a la información sobre aquellos extranjeros que tienen antecedentes racistas o que han solicitado a mujeres filipinas más de una vez, especialmente los que tienen un historial de violencia doméstica. El sistema de supervisión caso por caso de la CFO documenta y supervisa efectivamente los casos que involucran a filipinos en el extranjero que han solicitado la asistencia de la CFO. El sistema de información de la CFO, por otro lado, desarrolla y mantiene un sistema sensible al género para generar datos desglosados por sexo.

Una *Guía Nacional y de Servicio de Asesoramiento* proporciona información sobre leyes de migración, asuntos matrimoniales y formas de hacer frente a situaciones difíciles, disponibilidad de servicios de bienestar social y servicios de apoyo en el extranjero, y derechos individuales y conyugales.

Fuente: ONU (2008: párrafo 69).



tégicos. Esto se logró mediante la asignación de agregados laborales en varias embajadas de Filipinas en el extranjero, para lo cual fueron necesarios más personal y financiación. Los agregados laborales ayudan en la labor de verificación de los empleadores que desean reclutar y contratar trabajadores filipinos, y además brindan servicios in situ a sus trabajadores migrantes, especialmente en casos de emergencia o evacuación<sup>6</sup>. El personal consular también está capacitado y proporciona información, por ejemplo, sobre cómo ayudar a las mujeres trabajadoras migrantes que han abandonado a sus empleadores debido al maltrato.

El Fondo de Bienestar de los Trabajadores Migrantes, establecido por el Comité de Empleo en el Extranjero de Sri Lanka, está a disposición de los trabajadores migrantes que necesitan fondos, ya sea en Sri Lanka o en los países de destino. Los servicios brindados por Filipinas y Sri Lanka, pueden servir de guía, pero cada país tendrá que considerar su propio contexto y sus posibilidades. Los países de origen, en particular los países pequeños, podrían no tener los recursos necesarios para establecer misiones diplomáticas en todos los países en los que sus ciudadanos trabajan y viven. Sin embargo, los estados con emigración significativa podrían establecer de forma selectiva y/o temporalmente un personal similar en los principales países de destino y proporcionar capacitación al personal consular en materia de sensibilidad de género.

Un ejemplo de buenas prácticas empleadas durante el retorno de los trabajadores migrantes puede encontrarse en el Programa Canadiense de Trabajadores Temporales Agrícolas, el cual permite a los trabajadores migrantes evaluar a sus empleadores después de haber participado en el programa. Los empleadores que no cumplen con los estándares laborales se incluyen en una lista negra<sup>7</sup>.

#### 4.4.2 Combatir la violencia contra las mujeres migrantes

Algunos países de origen han reaccionado a la violencia sufrida por sus nacionales en el extranjero y han establecido diferentes mecanismos para ayudarlos. Con el fin de reducir la violencia contra las mujeres trabajadoras migrantes y ayudar a las que han sido víctimas de la violencia, se deben considerar las siguientes recomendaciones:

- Los gobiernos de los países de origen deben informar a sus ciudadanos, antes de su partida y a través de sus misiones diplomáticas, acerca de las disposiciones legales actualizadas de los países de destino para proteger a las trabajadoras migrantes de todas las formas de violencia. Dicha información debe indicar dónde puede encontrar el migrante servicios de apoyo, tales como refugios, servicios de mediación, ONG y líneas de ayuda. Similar información debe ser proporcionada al público en general en los países de origen.
- Los gobiernos deberían proporcionar los recursos suficientes y la formación en materia de sensibilidad de género al personal de sus embajadas y consulados, así como a otros funcionarios gubernamentales pertinentes, de manera que puedan estar mejor preparados y tengan capacidad de responder a las necesidades de las trabajadoras migrantes que han sido víctimas de la violencia y el abuso.
- Los gobiernos deben establecer servicios adecuados para el retorno de las trabajadoras migrantes que han sido víctimas de violencia y/o programas de apoyo para su reinserción, iniciados por organizaciones no gubernamentales.
- Los gobiernos deben tomar nota y documentar a aquellos promotores extranjeros que tienen un historial de violencia contra las mujeres, en particular la violencia doméstica (cuadro de texto 4.2).

## 4.5 Limitando los costos sociales de la migración: mejorando la situación de los miembros de la familia no migrantes en el país de origen

La migración de los padres o de un solo miembro de la familia ha sido hasta cierto punto común. Sin embargo, el número de miembros no migrantes de la familia difiere significativamente según el país de origen. No hay una tendencia general hacia un aumento del número de miembros no migrantes de la familia. Por ejemplo, recientemente ha habido una disminución significativa del número de niños y cónyuges no migrantes, en algunos países, como Moldova (cuadro de texto 4.3) y Albania.

En algunos países como Tayikistán, la mayoría de migrantes son hombres. En estos países, en particular en las zonas rurales, las mujeres constituyen la mayoría de los habitantes. Este escenario puede tener efectos mixtos sobre los cónyuges no migrantes. Por un lado, pueden beneficiarse de una mayor participación ciudadana, ya que retoman el papel que los cónyuges han dejado, pero por el otro, pueden resultar afectados por el aumento de la carga laboral y las responsabilidades.

### 4.5.1 Los efectos positivos y negativos de la migración en los familiares no migrantes en el país de origen<sup>8</sup>

Las familias y las comunidades pueden beneficiarse de la migración a través de las remesas, que aumentan los ingresos del hogar. Este aumento puede mejorar el acceso a la educación, los servicios sanitarios, la vivienda y las inversiones a pequeña escala.

La migración sin posibilidad de reunificación fami-

liar puede tener un impacto social negativo sobre los miembros de la familia, que tienen que hacer frente a los efectos fisiológicos de vivir separados. En particular, los niños resultan afectados negativamente por la ausencia y la falta de cuidado de sus padres. Esto puede tener efectos adversos en su salud física y psicológica, que se manifiesta en un mayor riesgo de deserción escolar, abuso de drogas y alcohol y/o a través de su participación en actividades delictivas. Por lo tanto, la emigración a gran escala de un género específico o grupo de edad puede tener un impacto importante sobre el desempeño económico y la cohesión social de las comunidades. Sin embargo, estos resultados negativos no son automáticos y no están ligados necesariamente a la ausencia de los padres o cónyuges.

Algunos países están respondiendo a los desafíos con que se enfrentan los niños que tienen uno o dos miembros de la familia viviendo en el extranjero, mediante el desarrollo de programas orientados exclusivamente a atender sus necesidades dentro del marco de sus políticas sociales, y hasta cierto punto, de sus políticas migratorias. Por ejemplo, esto incluye el desarrollo de servicios especiales de apoyo: instituciones para el cuidado de niños, apoyo educativo, y asesoramiento y servicios psicológicos en las escuelas.

Otros interesados, tales como las ONG, también contribuyen a la creación de una serie de programas. Por ejemplo, la ONG filipina ATIKHA ha elaborado un programa que aborda el costo social de la migración en los niños de los migrantes. El programa contiene un número de componentes complementarios<sup>9</sup>:

- **Información y sensibilización:**

los niños de todas las edades disponen de información real y precisa sobre su situación familiar, lo que les permite hacer frente a la separación. Seminarios sobre las realidades migratorias crean conciencia de las realidades de la migración. El taller “24 horas en un día de una empleada doméstica” ayuda

### CUADRO DE TEXTO 4.3

#### Moldova: Instituciones estatales, nacionales y locales para apoyar a los hijos de los migrantes

El gobierno de Moldova identifica varias categorías de niños con dificultades, tales como los que carecen del cuidado de sus padres debido a la migración de éstos. Moldova ha tenido éxito en la participación de una amplia gama de ministerios a nivel nacional y de instituciones a nivel local en diferentes actividades destinadas a ayudar a esos niños. El Concepto Nacional sobre la Protección del Niño y la Familia 2002 y la Estrategia Nacional sobre la Protección del Niño y la Familia 2003 reconocen los desafíos que plantea la migración para el bienestar de los niños. A principios de septiembre de 2005, las escuelas moldavas comenzaron a ofrecer un curso opcional en habilidades para la vida, para ayudar a los niños que se enfrentan a estos desafíos. Debido a la extensión significativa de la migración al extranjero, el Ministerio de Educación, Juventud y Deportes (MEYS) puso directores adjuntos a cargo del mantenimiento de registros sobre hijos no migrantes de padres migrantes. MEYS promueve la política de educación de los hijos dentro de las familias. En consecuencia, las solicitudes de padres migrantes de dejar a los niños en instituciones residenciales, tales como orfanatos, ahora son rechazadas. En los Departamentos de Distrito de Educación y de la Juventud (DDEY), el Inspector de Protección del Niño es responsable de los niños en situación de riesgo. A petición de sus cuidadores, los Departamentos del Distrito suministran ayuda humanitaria a los hijos de inmigrantes cuyos padres no envían remesas. El Ministerio de Salud y Protección Social (MHSP) apoya la fundación de centros comunitarios al ofrecer diversas formas de asistencia financiadas por el Fondo de Inversión Social de Moldova. Debido al seguro obligatorio, la asistencia médica es gratuita para todos los niños, independientemente de si viven o no con sus padres.

Fuente: UNICEF (2008), UNICEF Moldavia (6 de octubre del 2008).

a que los niños se den cuenta de lo duro que trabajan sus padres y de cuáles son los motivos de la migración.

- **Comunicación:** el programa “estableciendo un puente entre las brechas de comunicación” intenta mejorar la calidad de la comunicación entre los miembros de la familia.
- **Asesoría:** la creación de amigos consejeros enseña a los niños y jóvenes a escucharse y darse consejos entre sí.
- **Fomento de la sensibilidad de género:** en la mayoría de los casos en que las mujeres han migrado solas, los niños y los hombres no se han hecho cargo de las

responsabilidades del hogar. Como resultado, las niñas sufren en particular la carga de las tareas del hogar, incluso a edades muy tempranas. El programa intenta en primer lugar aumentar la sensibilidad de género y la aceptación de nuevos roles para la nueva generación de hombres. En segundo lugar, en los talleres de las niñas, éstas se dan cuenta de que relegar el trabajo doméstico a las mujeres de la familia no es natural y de que pueden pedir ayuda a otros miembros de la familia.

Si bien las respuestas de las políticas para ayudar a los hijos de los migrantes son necesarias, también hay que tener en cuenta que muchos hogares de familias con miembros migrantes han aprendido a lidiar con los aspectos negativos de

las separaciones; la migración no necesariamente conduce a la desintegración de las familias y las parejas. Por otra parte, la gran mayoría de padres que emigran consideran cuidadosamente con quién dejar a sus hijos. Por otra parte, los migrantes también han desarrollado sistemas y rutinas para la crianza de sus hijos a larga distancia, lo que les permite que sus hijos reciban orientación aunque no estén juntos. En muchos casos, los avances en la tecnología de la información permiten un contacto más estrecho entre los miembros de la familia que viven separados.

## 4.6 Optimización de los beneficios de las remesas al retorno

Las remesas son consideradas como una ganancia clave de la migración, que contribuye al desarrollo social y a la reducción de la pobreza. Sin embargo, junto con sus contribuciones positivas, también hay que compensar sus costos sociales y económicos. Muchos estudios empíricos han señalado que el género desempeña un papel importante en la transferencia y uso de las remesas. Las mujeres migrantes envían cantidades de dinero similares a las que envían los hombres migrantes, pero debido a sus bajos salarios, significa que en realidad envían un mayor porcentaje de sus ingresos. Por lo tanto, las remesas representan una mayor carga económica para las mujeres trabajadoras migrantes. Además, los estudios han demostrado que las mujeres trabajadoras migrantes continúan enviando remesas por un período de tiempo más prolongado. Los estudios también han demostrado que las mujeres constituyen las mayores receptoras de remesas.

Muchas organizaciones internacionales, tales como el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer (INSTRAW) han puesto de relieve las conexiones entre el género y las reme-

sas. En colaboración con sus socios, han llevado a cabo estudios de caso y puesto en marcha y programas pilotos en materia de género y remesas en seis países conjuntos: República Dominicana - Estados Unidos, Filipinas - Italia, Albania - Grecia, Senegal - Francia, Marruecos - España y Lesoto - Sudáfrica<sup>10</sup>.

En algunos países de origen, el sistema financiero discrimina a las mujeres porque las costumbres locales las obligan a contar con la aprobación de un miembro varón de la familia para abrir una cuenta bancaria o para solicitar un crédito. Las mujeres también sufren otras formas de discriminación, como cuando se les exigen títulos de propiedad de su tierra y/o casa que podrían estar a nombre de su marido, o se les pide que rellenen formularios escritos que no entienden. Los gobiernos deben esforzarse por eliminar las barreras jurídicas y administrativas que limitan el acceso igualitario a los servicios financieros, para hombres y mujeres.

Las iniciativas para abordar la **transferencia de las remesas** van en aumento y son en gran parte impulsadas por las instituciones financieras y las agencias gubernamentales nacionales e internacionales. Donde las transferencias a través de las instituciones financieras sean costosas, se deben considerar otras alternativas, con la participación de ONG y otras agencias apropiadas, a fin de ampliar las opciones de transferencia a los trabajadores migrantes. La tecnología de la información y otras nuevas tecnologías ofrecen formas innovadoras de transferencia de remesas. Sin embargo, existe una brecha de género y generacional en el acceso y uso de la tecnología de la información, que puede causar efectos de exclusión en función de los costos efectivos del acceso a las remesas<sup>11</sup>. Por esta razón, la capacitación en materia de finanzas y tecnología de la información es particularmente importante para las mujeres, tanto para el envío como para la recepción de remesas. A fin de evitar un sesgo urbano, la capacitación y los servicios también necesitan extenderse a las zonas rurales.

Con objeto de optimizar los beneficios de la migración en los países de origen, se ha puesto mucho énfasis en el **uso de las remesas** y los ahorros, y en la capacitación de los receptores de remesas, proporcionándoles aptitudes empresariales y de inversiones y, en algunos casos, préstamos de microcrédito. Este tipo de iniciativas pueden ser particularmente importantes para las receptoras de remesas que pueden carecer de conocimientos y experiencia en el manejo de dinero.

Aunque el debate sobre las remesas se limita con frecuencia a las transferencias financieras, las **remesas sociales** –por ejemplo, en forma de aptitudes o conocimientos obtenidos en el extranjero– también pueden tener un impacto positivo en las comunidades del país de origen. Los proyectos orientados a facilitar la transferencia de las remesas sociales por parte de las mujeres trabajadoras migrantes a las mujeres no migrantes en sus países de origen, han demostrado ser beneficiosas tanto para las mujeres que reciben el asesoramiento como para las mujeres migrantes, a cuyos conocimientos y experiencias se les atribuye un valor social adicional.

---

## 4.7 La reinserción de las mujeres migrantes

Las políticas y/o los programas de reinserción deben abarcar una amplia gama de actividades en tres dimensiones: políticas, sociales y económicas.

Diferentes grupos de mujeres migrantes, como mujeres o madres solteras, mujeres altamente cualificadas o de baja cualificación, exigen diferentes tipos de programas de reinserción. Uno de los grupos específicos a tener en cuenta en el momento de diseñar los programas de reintegración, es el grupo de **mujeres con formación académica** (tabla 8). Las mujeres están sobre representadas en el número de migrantes que regresan con títulos universitarios en la Europa oriental y la región de Asia central (ECA). En Georgia, por ejemplo, más de la mitad de todas las

mujeres repatriadas poseen un título universitario, superando claramente en número a los hombres repatriados con un título universitario. Por ello es importante dar cabida en los mercados de trabajo locales a estas mujeres migrantes altamente cualificadas al regresar a sus países, con el fin de aprovechar sus calificaciones en la economía local. Como las mujeres trabajadoras migrantes no suelen trabajar en sus profesiones mientras están en el extranjero, podría ser necesario impartir cursos de actualización a su regreso.

Los programas de reinserción ejecutados por agencias estatales y organizaciones no gubernamentales pueden incluir una variedad de servicios y estrategias para suavizar el proceso de retorno, tales como:

- Proporcionar apoyo en la búsqueda de empleo y/o asesoramiento;
- Facilitar la transferencia de pensiones y otros beneficios sociales obtenidos en el extranjero;
- Otorgar subsidios o préstamos de bajo riesgo para las iniciativas empresariales;
- Ofrecer capacitación adicional o acceso a la educación superior;
- Abordar los problemas sociales, familiares o de otro tipo.

En sus esfuerzos para que los programas de reinserción sean más sensibles al género, los gobiernos y los responsables de formular las políticas deben evaluar algunas de las necesidades particulares de las mujeres migrantes repatriadas. Por ejemplo, el programa de “Apoyo al desarrollo de la política estatal en materia de integración social y económica de los migrantes laborales que regresan a la República de Kirguistán”<sup>12</sup> puesto en marcha por la Red de Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes de la República Kirguistán, brinda apoyo a los migrantes repatriados en las áreas de empleo y beneficios sociales. Aunque se puede mejorar para hacerlo más sensible al género, el programa es un buen ejemplo de reinserción.

Tabla 8

## Proporción de migrantes repatriados con título universitario, 2007

País	Mujeres %	Hombres %
Georgia	Hombres %	37.7
Bulgaria	31.5	25.0
Tayikistán (b)	28.8	17.2
Kirguistán (a)	30.3	20.0
Rumania	11.5	12.8
Bosnia y Herzegovina	11.0	9.5

Fuente: Manssor y Quillin (2007: 185). Nota: a. Título universitario; b. Maestría o superior.

## 4.8 Conclusiones

Los países de origen se encuentran en una posición única para facilitar la migración segura de sus trabajadoras migrantes. Un marco de apoyo institucional y regulatorio puede proteger y fortalecer a sus mujeres migrantes durante el proceso de contratación y la fase previa a la partida. Esto incluye la difusión de información, la capacitación, y la actualización de las aptitudes y destrezas de las mujeres que emigran. Una buena preparación antes de la partida es un requisito previo para una experiencia migratoria segura y exitosa.

Para llegar a tener un marco institucional sólido se requiere: a) reconocer la importancia de incluir aspectos de género en las políticas de migración laboral; b) realizar las evaluaciones de impacto de género, así como llevar a cabo un plan de acción de género; c) fortalecer o establecer una unidad de género u otra estructura que se encargue de atender los temas de género relacionados con la migración; d) proporcionar capacitación en temas de género a todo el personal relacionado con los asuntos migratorios en los departamentos gubernamentales y otros organismos; y e) informar acerca de la situación de las mujeres trabajadoras migrantes en los informes de la CEDAW.

Las agencias de empleo privadas necesitan cumplir con estándares mínimos, tal y como se indica en el convenio N° 181 de la OIT. Sin embargo, debido a su baja tasa de ratificación, esta guía resalta otras medidas que pueden ayudar a regular dichas agencias de contratación. También sugiere una serie de servicios específicos de pre-partida que pueden ser facilitados por las agencias estatales y las organizaciones no estatales de los países de origen a sus trabajadores migrantes, tales como material de información, programas en los medios de comunicación y programas de pre-empleo y pre-partida.

Por otra parte, la Guía recomienda a los gobiernos que proporcionen medidas de protección a sus trabajadores migrantes en el extranjero, mediante el establecimiento de servicios específicos de apoyo en las misiones diplomáticas, nombrando agregados laborales y capacitando al personal consular para que sean sensibles al género.

Por otra parte, este capítulo abordó el costo social de la migración y sugirió algunas maneras de mejorar la situación de los miembros de la familia no migrantes. En particular los niños pueden verse afectados nega-

tivamente por la ausencia de sus padres. Por lo tanto, los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales podrían proporcionar servicios especiales de apoyo, tales como instituciones para el cuidado de los niños, apoyo educativo y asesoría.

También se puso de relieve el importantísimo rol que desempeñan las remesas en la migración. Las remesas son percibidas como el objetivo central de la migración, contribuyendo al desarrollo socio-económico. Al igual que muchas políticas, los sistemas financieros para enviar dinero parecen ser neutrales al género, ignorando las diferentes barreras con que se enfrentan los hombres y mujeres. Con el fin de obtener la máxima optimización de las remesas de los migrantes, los gobiernos y las organizaciones pertinentes deberían tratar de fomentar la igual-

dad de acceso a los servicios financieros, para hombres y mujeres, y establecer servicios de bajo costo para el envío de dinero.

Por último, el capítulo abordó la reinserción de las mujeres migrantes y sugirió la aplicación de programas de reinserción diferenciados para atender a diferentes grupos de mujeres, así como la inclusión de una variedad de servicios flexibles y adaptados para facilitar el proceso, muchas veces difícil, del retorno. Estos servicios incluyen: facilitar la transferencia de las pensiones y otros beneficios sociales obtenidos en el extranjero, conceder préstamos de bajo riesgo disponibles para las iniciativas empresariales, ofrecer formación complementaria o acceso a la educación superior, y abordar los problemas sociales, familiares y de otro tipo relacionados con el retorno del migrante.



## Notas Finales

- 1 Para una aplicación detallada de la CEDAW sobre la migración, ver UNIFEM (2008 b).
- 2 Kuptsch (2006).
- 3 Moreno-Fontes Chammartin (2008: 39).
- 4 Los países que han ratificado el convenio 181 son: Albania (30 de junio de 1999), Argelia (6 de junio del 2006), Bélgica (28 de septiembre del 2004), Bulgaria (24 de marzo del 2005), República Checa (9 de octubre del 2000), Etiopía (24 de marzo de 1999), Finlandia (25 de mayo de 1999), Georgia (27 de agosto del 2002), Hungría (19 de septiembre del 2003), Italia (1 de febrero del 2000), Japón (28 de julio de 1999), Lituania (19 de marzo del 2004), República de Moldova (19 de diciembre del 2001), Marruecos (10 de mayo de 1999), Países Bajos (15 de septiembre de 1999), Panamá (10 de agosto de 1999), Polonia (15 de septiembre del 2008), Portugal (25 de marzo del 2002), España (15 de junio de 1999), Surinam (12 de abril del 2006 ) y Uruguay (14 de junio del 2004).
- 5 IOM (2008c). Datos facilitados por la misión de OIM en Georgia.
- 6 Tomas (2008: 15).
- 7 Canadá (2008).
- 8 Toyota, Yeoh and Nguyen (2007).
- 9 Dizon-Anonuevo (2008) y personal de comunicación, Julio 2007 y Octubre 2008 por Helen Schwenken.
- 10 INSTRAW (2008).
- 11 Moreno-Fontes Chammartin (2008: 49). Algunas empresas de tecnología de la información y proveedores de servicios financieros han puesto en marcha iniciativas para desarrollar aptitudes en el ámbito comunitario, en particular entre las mujeres migrantes, y los niños que no migran y los cónyuges de los migrantes, por ejemplo, como el Tulay IT Skills Training Programs for Overseas Filipino Workers & Dependents, y otros proyectos similares en siete países asiáticos (Lori Forman, Microsoft, coordinador regional de asuntos comunitarios, Asia del Pacífico, China, Japón, 27 de octubre del 2008).
- 12 Red de centros de recursos para los trabajadores migrantes, Bishkek, 9 de Octubre del 2008.



© ANAPEC / Marruecos

# Bibliografía

## ABVAKABO FNV

- 2008 "Your Rights as Domestic Worker in a Private Household", Amsterdam, Netherlands  
[http://www.abvakabofnv.nl/docs/bijlagen/200807/Your\\_rights\\_as\\_domestic\\_worker\\_in\\_a\\_private\\_household.pdf](http://www.abvakabofnv.nl/docs/bijlagen/200807/Your_rights_as_domestic_worker_in_a_private_household.pdf)

## Agencia Española de Cooperación Internacional,

- 2008 Analytical Paper, Expert Seminar on Bilateral Temporary Labour Arrangements, Madrid, Spain, 10 October 2008. [http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published\\_docs/studies\\_and\\_reports/analytical\\_paper\\_for\\_compendium.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/studies_and_reports/analytical_paper_for_compendium.pdf)

## Bridget A.

- 2000 *Doing the Dirty Work. The Global Politics of Domestic Labour*, London/New York, Zed Books.
- 2004 "The Devil is in the Detail: Lessons to be Drawn from the UK's recent Exercise in Regularising Undocumented Workers", In: Le Voy, Michele; Verbruggen, Nele; Wets, Johan (ed.): *Undocumented Migrant Workers in Europe*, Brussels/Leuven, Picum, Katholieke Universiteit Leuven, 89-101

## Bridget A., Ruhs M.

- 2008 "A Need for Migrant Labour? The Micro-Level Determinants for Staff Shortages and Implications for a Skills Based Immigration Policy", a Paper Prepared for the Migration Advisory Committee (MAC), 24 July 2008, Website Published by the Migration Advisory Committee, September 2008. [www.ukba.homeoffice.gov.uk/mac](http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/mac)

## Arango J., Jachimowicz M.

- 2005 Regularizing Immigrants in Spain: A New Approach, [www.migrationinformation.org](http://www.migrationinformation.org) (visited 27 April 2009)
- 2005 *Gendernye Aspekty Truduvoy Migracii v Kyrgyzskoi Respublike (Gender aspects of labour migration in the Kyrgyz Republic)*, Asian Development Bank (ADB), El-Pikir, Centr Izuchenia Obshestvennogo Mnenia (Opinion Research Center), Bishkek

## Ban Ying

- 2003 "Information for Domestic Workers Working for Diplomats", <http://ban-ying.de/downloads/Brosch%FCre%20f%FCr%20Hausangestellte.pdf>

## Becklake S.

- 2008 "Ethical", but Gender-Biased? A Gender-Sensitive Analysis of the International Migration of Nurses and its Governance through "Ethical" Recruitment Codes, Working Paper 1/2008, "New Research in Global Political Economy", Kassel: Kassel University Press, <https://kobra.bibliothek.uni-kassel.de/bitstream/urn:nbn:de:hebis:34-2008082723463/3/New+Research+in+GPE+1-2008.pdf>

Boswell C., Stiller S., Straubhaar T.

- 2004 "Forecasting Labour and Skills Shortages: How can Projections Better Inform Labour Migration Policies?", paper prepared for the European Commission, DG Employment and Social Affairs, Hamburg Institute of International Economics, Migration Research Group, Brussels

Boyd M.

- 2006 "Gender Aspects of International Migration to Canada and the United States", Paper for the International Symposium on International Migration and Development, the Population Division of the Department of Economic and Social Affairs at the United Nations. [www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium\\_Turin\\_files/P08\\_Boyd.pdf](http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P08_Boyd.pdf)

Boyd M., Pikkov D.

- 2005 "Gendering Migration, Livelihood and Entitlements: Migrant Women in Canada and the United States". Occasional Paper 6, United Nations Research Institute for Social Development, [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpPublications\)/9A49929849CEB521C125708A004C328B?OpenDocument](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/9A49929849CEB521C125708A004C328B?OpenDocument)

Building and Wood Workers' International (BWI)

- 2008 The BWI Migrant Workers Rights Campaign, Suban Jaya: BWI, Geneva

Canada, Government of Canada

- 2008 Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP), <http://www.canadainternational.gc.ca/mexico-mexique/work-travail/sawp-ptag.aspx?lang=en>

Canadian Law and Modern Day Foreign Brides

- 2007 Changing Together... a Centre for Immigrant Women, Canada, Legal Resource Centre of Alberta Ltd., Canada, <http://www.lawforforeignbrides.ca/fb/>

Castles S.

- 2004 *Why Migration Policies Fail*, In: *Ethnic and Racial Studies*, 27, 2, 205-227

Chang K. A., Ling L.H.M.

- 2000 "Globalization and its Intimate Other: Filipina Domestic Workers in Hong Kong", In: Marchand M. H., Runyan Anne Sisson (ed.), "Gender and Global Restructuring" Sightings, Sites and Resistances, London, New York, Routledge, 27-43.

Citizenship and Immigration Canada, Canada

- 2005 Facts and Figures: Immigration Overview. Permanent and Temporary Residents. [www.cic.gc.ca/english/research/menu-fact.html](http://www.cic.gc.ca/english/research/menu-fact.html)
- 2006 Facts and Figures 2006: Immigration Overview – Permanent and Temporary Residents, <http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2006>
- 2007 Working Temporarily in Canada: The Live-in Caregiver Program, <http://www.cic.gc.ca/ENGLISH/work/caregiver/index.asp>

- Confederacion de Trabajadores de Colombia (CTC), Instituto Sindical de Cooperación y Desarrollo (ISCOD), Union General de Trabajadores (UGT), Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI)
- 2005 “Curso Práctico Sobre Extranjería y Condiciones Laborales en España. Quito, Ecuador”, [http://www.sindicatoseinmigracion.org/pdf/manual\\_quito.pdf](http://www.sindicatoseinmigracion.org/pdf/manual_quito.pdf)
- Cornelius W. A., Tsuda T.
- 2004 *Controlling Immigration: The Limits of Government Intervention*, In: Cornelius W.A., Tsuda T., Martin P. L.; Hollifield J. F. (ed.): *Controlling Immigration, a Global Perspective*, Second Edition, Stanford, California: Stanford University Press, 3-48
- Council of Europe, CoE
- 1950 “The European Convention on Human Rights and its Five Protocols”, <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/005.htm>
- Council of the European Union (EU-Council)
- 2003 Council Directive, 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification, *Official Journal of the European Communities*, L 251/12, 03.10.2003, 12-18
- Cruz A.
- 2004 “Portability of Benefits Rights in Response to External and Internal Labor Mobility: the Philippine Experience”, Paper presented at the International Social Security Association (ISSA), 13<sup>th</sup> Regional Conference for Asia and the Pacific in Kuwait, March 8-10, 2004. <http://www.issa.int/pdf/kuwait04/2cruz.pdf>
- Cruz R.
- 2009 Spain, [www.migrar.org](http://www.migrar.org) (visited 27 April 2009)
- Cyrus N.
- 2004 *Towards a Dual Approach to Asserting Working Standards for the (Irregular) Employment of Migrant Workers*, *Construction Labour Research News*, 4, 22-33.
- David N.
- 2007 “Jordan: a Ray of Hope for Domestic Workers”, *Union View*, 7, December, 14-15, [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS\\_Jordanie\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_Jordanie_EN.pdf)
- Demaret L.
- 2008 “Decent Work for Domestic Workers. International Convention on the Way”, *Labour Education*, 2007, 3-4
- Department of Health and Children, Ireland
- 2001 “Guidance for Best Practice on the Recruitment of Overseas Nurses and Midwives”, Dublin [www.dohc.ie/publications/recruitment\\_of\\_overseas\\_nurses\\_and\\_midwives.html](http://www.dohc.ie/publications/recruitment_of_overseas_nurses_and_midwives.html)

Department of Health, United Kingdom

2004 "Code of Practice for the International Recruitment of Healthcare Professionals ", London, Crown Copyright

Department of Justice, United States

2008 Violence Against Women Act. <http://www.ovw.usdoj.gov/regulations.htm>

DGB Bildungswerk

2002 *Rechte aus dem Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis*. Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt. Mitteilungen zur Migrationspolitik 11, December 2002. Düsseldorf, Germany

Dizon-Anonuevo, E.M.

2008 "Addressing the Social Cost of Migration in the Philippines: the Atikha Experience", Paper prepared for the International Conference on Gender, Migration and Development, Seizing Opportunities, Upholding Rights. Manila, Philippines, September 25-26, 2008, Manuscript

Donato K.M., Gabaccia D., Holdaway J., Manalansan IV, M., Pessar P.R.

2006 "A Glass Half Full?" Gender in Migration Studies, Introduction to the Special Issue on Gender and Migration, *International Migration Review*, 40, 1, 3-26

Commission of the European Communities (EC)

2005 "Communication. Migration and Development: Some Concrete Orientations", COM (2005) 390 final, Brussels, 1 September 2005, Brussels, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005DC0390:EN:NOT>

2007 *Handbook on Integration for Policy-Makers and Practitioners*, Directorate-General Justice and Home Affairs, Second edition, Brussels, EC

2008 "Free Movement and Residence Rights of EU Citizens and their Families", the Commission Assesses Application by Member States, IP/08/1922, Brussels, 10 December 2008, Brussels

n.a. "A Guide to Gender Impact Assessment", [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf)

European Parliament (EP), International Organization for Migration (IOM)

2008 *Comparative Study of the Laws in the 27 EU Member States for Legal Immigration Including an Assessment of the Conditions and Formalities imposed by each Member State for Newcomer*, by C. Adam, A. Devillard. International Migration Law and Legal Affairs Department (IOM), February 2008. <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200802/20080229ATT22589/20080229ATT22589EN.pdf>

European Trade Union Confederation (ETUC) (ed.)

2005 "Out of the Shadow. Organising and Protecting Domestic Workers in Europe: the Role of Trade Unions", Brussels, ETUC

Eurostat

2008 “Recent migration trends: citizens of EU-27 Member States become ever more mobile while EU remains attractive to non-EU citizens”, Statistics in Focus, 98/2008 (November 2008), Brussels, Eurostat

*Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico (FIDALDO), Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico (DOMINA), Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense e Servizi, (FILCAMS-CGIL), Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTUCS-UIL), Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'uomo (FEDERCOLF)*

2007 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Prestatori di Lavoro Domestico, 1° Febbraio 2007, Decorrenza: 1° marzo 2007, scadenza: 28 febbraio 2011, <http://www.csed.it/paco/ccnlcollabfam.htm>

Follmar-Otto P.

2007 “Temporäre Arbeitsmigration in die Europäische Union”, Menschenrechtliche Anforderungen, Berlin, Deutsches Institut für Menschenrechte

Ghana Health Services Workers Union (HSWU-GTUC), Ghana Registered Nurses Association (GRNA)  
n.a. “Ghana Pre-Decision and Information Kit. Migration and Women Health Workers Ghana”,  
Accra

Global Commission on International Migration (GCIM)

2005 “Migration in an Interconnected World: New Directions for Action”, Report of the Global Commission on International Migration, Geneva

Holzmann R., Koettl J., Chernetsky T.

2005 “Portability Regimes of Pension and Health Care Benefits for International Migrants: An Analysis of Issues and Good Practices”, Social Protection Discussion Paper Series, No. 0519, Washington D.C, World Bank, Social Protection Unit, [http://www.unitary.org/mm/file/Portability\\_SP%20DP%200519.pdf](http://www.unitary.org/mm/file/Portability_SP%20DP%200519.pdf)

IKUSPEGI, Observatorio Vasco de la Inmigración

2009 Legislación Estatal: Acuerdos Migratorios, [http://www.ikuspegi.org/es/legislacion/legislacion\\_estatal.php](http://www.ikuspegi.org/es/legislacion/legislacion_estatal.php)

International Labour Organization (ILO)

1975 C143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, Geneva, <http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convde.pl?C143>

2004 “Report VI. Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy”, International Labour Conference, 92nd Session 2004, ILO, Geneva

2006 “ILO Multilateral Framework on Labour Migration”, Non-Binding Principles and Guidelines for a Rights-Based Approach to Labour Migration, Geneva, ILO



- 2007a “Updating the International Standard Classification of Occupations (ISCO)”, Draft ISCO-08 Group Definitions: Occupations in Cleaning and Housekeeping, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/d515.pdf>
- 2007b “Updating the International Standard Classification of Occupations (ISCO)”, Draft ISCO-08 Group Definitions: Occupations in Health, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/health.pdf>
- 2008a 1: Migration, Human Rights and Development, Session 1.1 Protecting the Rights of migrant workers. A Shared Responsibility, Background Paper, Roundtable Coordinators of the Session: Governments of The Philippines and The United Arab Emirates. Global Forum on Migration and Development, Manila, 27-30 October 2008. [http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/ilo\\_paper\\_gfmd\\_rt\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/ilo_paper_gfmd_rt_1.pdf)
- 2008b “Governing Body”, 301st Session, Geneva March 2008, document GB.301/2, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_090361.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090361.pdf)  
in print “Labour Migration and Effective Use of Human Resources in the Kyrgyz Republic”, Bishkek

## ILO-ACTRAV, Bureau for Workers' Activities

- 2008 “In search for decent work. A manual for trade unionists”, ILO-ACTRAV, Geneva
- 2009 “Domestic Work. Labour Education”, 2007/3-4, No. 148-149, Geneva

## Institute for Economy, Finance and Business (IEFB)

- 2007 “Impact of remittances and migration on children, families and communities in Albania”, [www.unicef.org/ceecis/wg1t2\\_1.ppt](http://www.unicef.org/ceecis/wg1t2_1.ppt)

## United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW)

- 2008 “Gender and Remittances: Constructing a Local Gender Sensitive Development”, <http://www.un-instraw.org/en/grd/general/remittances-and-development.html>

## International Council of Nurses (ICN)

- 2002 “International Perspectives”, *International Nursing Review*, 49, 69-74

## International Organization for Migration (IOM)

- 2004 “Glossary on Migration”, Geneva, [http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published\\_docs/serial\\_publications/Glossary\\_eng.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/serial_publications/Glossary_eng.pdf)
- 2005 “Final Report to the Government of the United States of America”, Micro-enterprise Development (MIDA) for Guinean Women through the Provision of Micro-Credits and Mobilization of Women from the Diaspora, IOM, Geneva
- 2006 “Reintegration Services for Assisted Voluntary Return Programs: The National Reintegration Network”, IOM Moldova, [http://iom.fi/files/avr\\_updates/may\\_06/IOM\\_Moldova\\_Reintegration\\_Assistance\\_Eng.pdf](http://iom.fi/files/avr_updates/may_06/IOM_Moldova_Reintegration_Assistance_Eng.pdf)
- 2007 “Mobilizing the African Diaspora for the Development of Africa”, Migration for Development in Africa (MIDA), IOM, Geneva



- 2008a “Compendium of Good Practice Policy Elements in Bilateral Temporary Labour Arrangements”, Global Forum on Migration and Development (GFMD). Follow-up on GFMD 2007 Roundtable 1.2, “Temporary Labour Migration as a Contribution to Development: Sharing Responsibility”, Co-chaired by the Governments of Spain and Morocco,  
[http://government.gfmd2008.org/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=91&Itemid=45](http://government.gfmd2008.org/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=91&Itemid=45)
- 2008b Conference Room Paper/26
- 2008c “Gender Coordination Report 2008”, 96th Session of the Council, Geneva, 2-5 December
- 2008d Migrant Women for Development in Africa (WMIDA), Call for Proposals 2008/2009, Data Analysis, October 2008
- 2008e “Organizing the Association of Employment Agencies in Asia: Moving Forward to Action on Ethical Recruitment”, Proceedings of the Regional Conference-Workshop, April 3-4, 2008, Manila, Makati
- 2008f “Profile of Potential Labour Migrants”, Migration Resource Centres – Georgia, Statistical Overview, July 2006-June 2008, Tbilisi: IOM, Georgia
- 2008g *World Migration Report 2008*, Geneva
- IOM Minsk, International Organization for Migration
- 2008 “IOM Migration Research Series No 36: Trafficking of Men - a Trend Less Considered”, The Case of Belarus and Ukraine, Prepared for IOM by Rebecca Surtees, NEXUS Institute, Vienna IOM (3 December 2008)
- IOM Tajikistan, International Organization for Migration
- n.a. “Gender-related information in remittances for development programme”, Dushanbe
- Ivakhnyuk I.
- 2008 “New Model of the State Management of Labour Migration in Russia”, Critical Analysis [in Russian], *Narodonaseleniye*, 3, 118-127
- Kabeer Naila, and R. Subrahmanian and Kali for Women (eds.)
- 1999 “Institutions, Relations and Outcomes: A Framework and Case Studies for Gender-aware Planning”, New Delhi: Zubaan
- Keough L. J.
- 2006 “Globalizing “Postsocialism”: Mobile Mothers and Neoliberalism on the Margins of Europe”, *Anthropological Quarterly*, 79, 3, 431-461
- Kofman E., Raghuram P., Merefield M.
- 2005 “Gendered Migrations: Towards Gender Sensitive Policies in the UK”, *Asylum and Migration*, Working Paper 6, May 2005, London, Institute for Public Policy Research
- Kuptsch C. (ed.)
- 2006 “Merchants of Labour”, ILO, International Institute for Labour Studies, Geneva

- Langevin L., Belleau M. C.  
2000 "Trafficking in Women in Canada", a Critical Analysis of the Legal Framework Governing Immigrant Live-in Caregivers and Mail-Order Brides, Ottawa: Status of Women Canada
- Laruelle M.  
2007 "Central Asian Labour Migrants in Russia: The 'Diasporization' of Central Asian States", China and *Eurasia Forum Quarterly*, 5, 3, 101-119
- Le Voy M., Verbruggen N., Wets J. (ed.)  
2004 "Undocumented Migrant Workers in Europe", Brussels/Leuven: Picum, Katholieke Universiteit Leuven
- Mahler S. J., Pessar P. R.  
2006 "Gender Matters: Ethnographers Bring Gender from the Periphery toward the Core of Migration Studies", *International Migration Review*, 40, 1, 27-63
- Manchanda R.  
2007 "Women: Grounded until Thirty", *India Together*, 21 August 2007, <http://www.indiatogether.org/2007/aug/wom-migrant.htm>
- Manssor A., Quillin B.  
2007 "Migration and Remittances. Eastern Europe and the Former Soviet Union", Washington D.C., World Bank, [http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/257896-1167856389505/Migration\\_FullReport.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/257896-1167856389505/Migration_FullReport.pdf)
- Martens J.  
2007 "Multistakeholder Partnerships – Future Models of Multilateralism?", Friedrich-Ebert-Foundation, Dialogue on Globalization, Occasional Papers No. 29. Berlin, FES
- Martin P.  
2008 "Fostering more opportunities for legal migration in North America", Paper prepared for the Roundtable 2.1, Civil Society Days of the Global Forum on Migration and Development, 27-28 October, Manila
- Martin S. F., Abimourchad R.  
2008 "Promoting the Rights of Migrants", Working Paper prepared for the Civil Society Days of the Global Forum on Migration and Development, Manila, October 2008
- McLaren A.T., Black T.  
2005 "Family Class and Immigration in Canada: Implications for Sponsored Elderly Women", Working Paper Series, Metropolis British Columbia: Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, <http://www.riim.metropolis.net/research/working/2003.html>

Migration Policy Institute (MPI)

- 2008 "Learning by Doing: Experiences of Circular Migration", by K Newland, D. Rannveig Agunias, A. Terrazas. MPI Insight, Program on Migrants, Migration, and Development. September 2008, Washington D.C.

Migration und Arbeit (MigrAr)

- 2008 *Gewerkschaftliche Anlaufstelle für MigrantInnen ohne gesicherten Aufenthalt.* Arbeitsmaterial. Hamburg: ver.di. Hamburg, Germany

Ministry of Justice, Sweden, Regeringskansliet

- 2008 "New rules for labour immigration." Stockholm  
2009 Labour Immigration, [www.sweden.gov.se/sb/d/3083/a/114169](http://www.sweden.gov.se/sb/d/3083/a/114169)  
2009b Statement by Gustaf Rönneklev, Ministry of Justice, Department for Migration and Asylum Policy. Seminar on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, Unpublished Manuscript, Brdo, 17 February 2009

Moreno-Fontes Chammartin, G.

- 2008 "Migration, Gender Equality and Development", Overview Paper: International Conference on Gender, Migration and Development: Seizing Opportunities, Upholding Rights, Manila, Philippines, September 25-26, 2008, ILO, Geneva

Morokvasic, M.

- 2007 "Migration, Gender, Empowerment", Lenz, I., Ullrich, Ch.; Fersch, B. (ed.): Gender Orders Unbound? Globalisation, Restructuring and Reciprocity. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers, 69-97.

National Health Service, Scotland

- 2006 "Code of Practice for the International Recruitment of Healthcare Professionals in Scotland", Edinburgh

National Science Foundation (NSF)

- 2008 Science and Engineering Indicators 2008, <http://www.nsf.gov/statistics/seind08/start.htm>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

- 2004 "Migration for Employment: Bilateral Agreements at a Crossroads", OECD, Paris  
2008 "International Migration Outlook", SOPEMI 2008 Edition, OECD, Paris

OPS/OMS

- Programa de Preparativos para Situaciones de Emergencia y Socorro en Casos de Desastre; EIRD-ONU, Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres; Organización Panamericana de la Salud (OPS); International Organization for Migration (IOM); Centro de Coordinación para la Prevención de los Desastres Naturales en América Central (CEPRENAC)*
- 2002 *Radionovela: Tiempos de huracanes. Guía de apoyo para talleres participativos.* Aprendiendo sobre los desastres a través de la radiodifusión. San José, Costa Rica, <http://www.eird.org/fulltext/radionovela/Gu%EDA%20Radionovela.pdf>

Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE)

- 2004a DECISION No. 14/04. 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality. MC.DEC/14/04. [http://www.osce.org/documents/mcs/2004/12/3917\\_en.pdf](http://www.osce.org/documents/mcs/2004/12/3917_en.pdf)
- 2006a Glossary on Gender-Related Terms, [http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936\\_en.pdf](http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936_en.pdf)
- 2006b “A Summary of Challenges Facing Legal Responses to Human Trafficking for Labour Exploitation in the OSCE Region”, Occasional Paper Series, No. 1. Background paper by Kathy Thompson for the Alliance against Trafficking in Persons High-Level Conference “Human Trafficking for Labour Exploitation/Forced and Bonded Labour Prosecution of Offenders, Justice for Victims”, Vienna, 16–17 November 2006, Vienna, OSCE-Office of the Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings
- 2007a “2007: A Platform for Action”, Annual Report of the OSCE Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings, Permanent Council Meeting, 22 November 2007, [http://www.osce.org/publications/cthb/2007/12/28676\\_1001\\_en.pdf](http://www.osce.org/publications/cthb/2007/12/28676_1001_en.pdf)
- 2007b Decision No. 8/07. Combating Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation. Ministerial Council, MC.DEC/8/07, 30 November 2007, Madrid
- 2008 “Human Trafficking for Labour Exploitation/Forced and Bonded Labour: Identification – Prevention – Prosecution, Prosecution of Offenders, Justice for Victims”, Report of the 3rd and 5th Alliance against Trafficking in Persons Conferences in November 2005 and November 2006, Vienna, [http://www.osce.org/publications/cthb/2008/05/31148\\_1143\\_en.pdf](http://www.osce.org/publications/cthb/2008/05/31148_1143_en.pdf)

Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), International Organization for Migration (IOM), International Labour Office (ILO)

- 2006 *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and of Destination*, Vienna, Geneva
- 2007 *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies. Mediterranean edition*, Vienna, Geneva, [http://www.osce.org/publications/eea/2007/12/28725\\_1003\\_en.pdf](http://www.osce.org/publications/eea/2007/12/28725_1003_en.pdf)

Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR)

- 2004 *National Referral Mechanisms. Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons. A Practical Handbook*, OSCE-ODIHR, Warsaw

Oso Casas L., Garson J., P.

- 2005 “The Feminisation of International Migration”, OECD and European Commission Seminar, [http://esomi.es/uploads/publicaciones/articulos/2005-OSO-GARSON\\_feminisation%20of%20migration%20OCDE-UE.pdf](http://esomi.es/uploads/publicaciones/articulos/2005-OSO-GARSON_feminisation%20of%20migration%20OCDE-UE.pdf)

Pandya J.

- 2005 “The Italian Job - A New Way of Managing Migration”, *Labour Migration*, June 2005, 8-10.

Paoletti S.

- 2009 “Gender Sensitive Labour Migration Policies. Perspectives from the United States”, Unpublished Manuscript, Submission to the OSCE, Brdo, 16-17 February 2009 Platform for International Co-operation on Undocumented Migrants (PICUM)

- 2005 Update Regularisation in Campaign in Spain 2004-2005, [http://www.picum.org/HOMEPAGE/update\\_regularisation\\_campaign\\_i.htm](http://www.picum.org/HOMEPAGE/update_regularisation_campaign_i.htm)
- Piper N.
- 2008 "Political Participation and Empowerment of Foreign Workers. Gendered Advocacy and Migrant Labour Organising in Southeast and East Asia", Piper N. (ed.), *New Perspectives on Gender and Migration, Livelihood, Rights and Entitlements*, New York, London, Routledge, 247-273
- Public Services International (PSI)
- 2006 "Policy Statement on International Migration with Particular Reference to Health Services", Public Services International, Geneva, [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)
- Ramirez-Machado .M.
- 2003 "Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective", ILO, Geneva
- Ramírez C., García Domínguez M., Míguez Morais J.
- 2005 "Crossing Borders: Remittances, Gender and Development", Working Paper INSTRAW, June 2005, INSTRAW, Santo Domingo
- RESPECT, European Network of Migrant Domestic Workers
- 2001a "Migrant Domestic Workers: Acting Together", RESPECT: Reports from the EU Workshops 2001, London, RESPECT
- 2001b "Migrant Domestic Workers: Acting Together", RESPECT: Transferable Model for using forum theatre, London, RESPECT
- Rubin J., Rendall M. S., Rabinovich L., Tsang F., Janta B., Oranje-Nassau C. van
- 2008 "Migrant Women in the EU Labour Force. Summary of Findings", Study by the RAND Corporation prepared for the European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunity (DG EMPLOY), RAND, Santa Monica
- Satterthwaite M., United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)
- 2003 "Human Rights Protections Applicable to Women Migrant Workers", A UNIFEM Briefing Paper, UNIFEM, New York, Bangkok
- Schwenken H.
- 2005 "The Challenges of Framing Women Migrants' Rights in the European Union", *La Revue Européenne des Migrations Internationales* (REMI), 21, 2, 177-194
- 2008 "Beautiful Victims and Sacrificing Heroines: Exploring the Role of Gender Knowledge in Migration Policies", *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 33, 4, 370-376
- Scottish Government, United Kingdom
- 2005 The Fresh Talent Scotland Scheme, <http://www.scotland.gov.uk/News/Releases/2005/06/16102727>

Tamayo W.

- 2007 "Gender & Migration Symposium, Panel Two 'Women in the Global Economy'", *Journal of Gender Law & Justice*, 22: 325

The Commonwealth

- 2003 Commonwealth Code of Practice for the International Recruitment of Health Workers, [http://www.thecommonwealth.org/Internal/34040/34042/human\\_resources\\_for\\_health](http://www.thecommonwealth.org/Internal/34040/34042/human_resources_for_health)

Tomas P. A. Sto., Chairperson Development Bank of the Philippines

- 2008 "Protection of Migrant Workers. A Shared Responsibility", Paper prepared for the Civil Society Days of the Global Forum on Migration and Development, 27-28 October 2008, Manila

Tonelli, S.

- 2009 General Directorate for Social Cohesion. Migrant Women and their Treatment by the Parliamentary Assembly and Standard-Setting and Monitoring Bodies of the Council of Europe. Strasbourg: Council of Europe.

Toyota M., Yeoh B.S. A., Nguyen L.

- 2007 "Editorial Introduction: Bringing the 'Left Behind' Back into View in Asia: a Framework for Understanding the 'Migration-Left Behind Nexus'", *Population, Space and Place*, 13, 157-161

United Nations

- 1990 International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and their Families. Adopted by General Assembly resolution 45/158 of 18 December 1990. Entered into force 01.07.2003. New York, [http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/m\\_mwctoc.htm](http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm)
- 2004a Resolution Adopted by the General Assembly on the report of the Third Committee (A/58/501)]. Violence against Women Migrant Workers, Fifty-eighth Session, 10 February 2004, A/RES/58/143. New York
- 2004b Social Dimensions of International Migration, [http://www.un.org/esa/population/meetings/thirdcoord2004/P02\\_DSPD.pdf](http://www.un.org/esa/population/meetings/thirdcoord2004/P02_DSPD.pdf)
- 2005 Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Combined Second and Third Periodic Reports of States Parties: Azerbaijan. CEDAW/C/AZE/2-3, 8 March 2005. New York.
- 2007 Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Combined Sixth and Seventh Periodic Reports of States Parties: Canada. CEDAW/C/CAN/7, 17 August 2007, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N07/485/90/PDF/N0748590.pdf?OpenElement>
- 2008 Committee on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families. Initial Report of the Government of the Philippines under Article 73 of the International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families. CMW/C/LKA/1, 19 June 2008, CMW/C/PHL/1, 7 March 2008. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/CMW.C.PHL.1.doc>

United Nations Development Programme (UNDP)

- 2007 “Uzbekistan: Promotion of the Rights of Women Migrant Workers”, Phase 2, 2008–2009, Tashkent

UNESCAP

- 2004 “Concept Note on the Use of Gender-Sensitive Qualitative Indicators for Monitoring Implementation of the Beijing Platform for Action”, <http://www.unescap.org/esid/GAD/Events/High-level%20meeting%20Sep%202004/Final%20note%20qualitative%20indicators%20-%20Meena.pdf>

United Nations Children’s Fund (UNICEF)

- 2008 “Migration and the Rights of Children in Moldova”, UNICEF Moldova

United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)

- 2005 Ethical Conduct and Good Practices of Overseas Employment Service Providers, adopted November 15, 2005 at UNIFEM’s Regional Consultation of Overseas Employment Service Providers on Good Practices to Protect Women Migrant Workers. Bangkok, Thailand.  
Bangkok
- 2008a Orientation Workshop. Women Labour Migrants’ Rights Assessment in CIS, Almaty, 24-26 September 2008
- 2008b Overview Paper: ‘Claim & Celebrate Women Migrants’ Human Rights through CEDAW’. Prepared by UNIFEM, East and Southeast Asia Regional Office, Bangkok, International Conference on Gender, Migration and Development, 25-26 September 2008, Manila. Bangkok.
- 2008c “Regional Program Empowering Women Migrant Workers in Asia”, Bangkok.

United Food and Commercial Workers Union (UFCWU)

- 2007 UFCW Canada Report on the Status of Migrant Farm Workers in Canada, 2006-2007, <http://www.ufcw.ca/>

United Kingdom, Border and Immigration Agency

- 2008 “Impact Assessment of Tier 1 for the Points Based System for Immigration”, 6 February 2008, London

United Kingdom Home Office, Border Agency

- 2009a Domestic Workers, <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/othercategories/domesticworkers/whatoexpect/>
- 2009b Migrant Workers Face Tougher Test to Work in the United Kingdom. 22 February <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/newsarticles/migrantworkerstoughertest>

United States, Department of Homeland Security

- 2008 “Non-immigrant Admissions to the United States: 2007”, *Annual Flow Report*, August 2008. Washington D.C.

United States Office of Immigration Statistics (INA and Department Of Homeland Security)

- 1986–2005 Yearbook of Immigration Statistics, Annual Reports



Wang, Hong-zen

2007 "Hidden Spaces of Resistance of the Subordinated: Case Studies from Vietnamese Female Migrant Partners in Taiwan", *International Migration Review*, 41: 3, 706-727

Women's Law, United States

2009 VAWA: Violence Against Women Act,  
[http://www.womenslaw.org/laws\\_state\\_type.php?id=10270&state\\_code=US](http://www.womenslaw.org/laws_state_type.php?id=10270&state_code=US)

World Health Organization (WHO)

2006 "The world health report 2006 - working together for health", Geneva,  
<http://www.who.int/whr/2006/en/>

**Todos los sitios web fueron verificados entre el 27 y 29 de abril del 2009.**



© Oficina Internacional del Trabajo / Maillard J.

# Anexos

## Anexo 1a: Ratificación de los convenios internacionales para la protección de los trabajadores migrantes y las mujeres

### Estados de la OSCE

País	Convención CEDAW 1979	Convención ICERD 1965	Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata. 25 de diciembre 2003	Convención internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los migrantes diciembre -1990	Convenciones de la OIT sobre los trabajadores migrantes 1975
<b>Albania</b>	11/05/94 (a) (b)	11/05/94 (a) (b)	12/12/00 (a) 21/08/02 (b)	05/06/07 (a) (b)	09/12/78 (a) 12/09/06 (b)
<b>Andorra</b>	15/01/97 (a) (b)	05/08/02 (a) 22/09/06 (b)			
<b>Armenia</b>	13/09/93 (a) (b)	23/06/93 (a) (b)	15/11/01 (a) 01/07/03 (b)		09/12/78 (a) 27/01/06 (b)
<b>Austria</b>	17/07/80 (a) 31/03/82 (b)	22/07/69 (a) 09/05/72 (b)	12/12/00(a) 15/09/05 (b)		
<b>Azerbaiyán</b>	10/07/95 (a) (b)	16/08/96 (a) (b)	12/12/00 (a) 30/10/03 (b)	11/01/99 (a) (b)	
<b>Bielorrusia</b>	17/07/80 (a) 04/02/81 (b)	07/03/66 (a) 08/04/69 (b)	14/12/00 (a) 25/06/03 (b)		
<b>Bélgica</b>	17/07/80 (a) 10/07/85 (b)	17/08/67 (a) 07/08/75 (b)	12/12/00 (a) 11/08/04 (b)		
<b>Bosnia y Herzegovina</b>	01/09/93 (a) (b)	16/07/93 (a) (b)	12/12/00 (a) 24/04/02 (b)	13/12/96 (a) (b)	09/12/78 (a) 02/06/93 (b)
<b>Bulgaria</b>	17/07/80 (a) 08/02/82 (b)	01/06/66 (a) 08/08/66 (b)	13/12/00 (a) 05/12/01 (b)		
<b>Canadá</b>	17/07/80 (a) 10/12/81 (b)	24/08/66 (a) 14/10/70 (b)	14/12/00 (a) 13/05/02 (b)		
<b>Croacia</b>	09/09/92 (a) (b)	12/10/92 (a) (b)	12/12/00 (a) 24/01/03 (b)		
<b>Chipre</b>	23/07/85 (a) (b)	12/12/66 (a) 21/04/67 (b)	12/12/00 (a) 06/08/03 (b)		09/12/78 (a) 28/06/77 (b)
<b>República Checa</b>	22/02/93 (a) (b)	22/02/93 (a) (b)	10/12/02 (a) Not Ratified		
<b>Dinamarca</b>	17/07/80 (a) 21/04/83 (b)	21/06/66 (a) 09/12/71 (b)	12/12/00 (a) 30/09/03 (b)		
<b>Estonia</b>	21/10/91 (a) (b)	21/10/91 (a) (b)	20/09/02 (a) 12/05/04 (b)		

País	Convención CEDAW 1979	Convención ICERD 1965	Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata. 25 de diciembre 2003	Convención internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los migrantes diciembre -1990	Convenciones de la OIT sobre los trabajadores migrantes 1975
<b>Finlandia</b>	17/07/80 (a) 04/09/86 (b)	06/10/66 (a) 14/07/70 (b)	12/12/00 (a) 07/09/06 (b)		
<b>Francia</b>	17/07/80 (a) 14/12/83 (b)	28/07/71 (a) (b)	12/12/00(a) 29/10/02 (b)		
<b>Georgia</b>	26/10/94 (a) (b)	02/06/99 (a) (b)	13/12/00 (a) 05/09/06 (b)		
<b>Alemania</b>	17/07/80 (a) 10/07/85 (b)	10/02/67 (a) 16/05/69 (b)	12/12/00 (a) 14/06/06 (b)		
<b>Grecia</b>	02/03/82 (a) 07/06/83 (b)	07/03/66 (a) 18/06/70 (b)	13/12/00 (a) No ratificado		
<b>Santa Sede</b>		21/11/66 (a) 01/05/69 (b)			
<b>Hungría</b>	06/06/80 (a) 22/12/80 (b)	15/09/66 (a) 04/05/67 (b)	14/12/00 (a) 22/12/06 (b)		
<b>Islandia</b>	24/07/80 (a) 18/06/85 (b)	14/11/66 (a) 13/03/67 (b)	13/12/00 (a) No ratificado		
<b>Irlanda</b>	23/12/85 (a) (b)	21/03/68 (a) 29/12/00 (b)	13/12/00 (a) No ratificado		
<b>Italia</b>	17/07/80 (a) 10/06/85 (b)	13/03/68 (a) 05/01/76 (b)	12/12/00 (a) 02/08/06 (b)		09/12/78 (a) 23/06/81 (b)
<b>Kazajstán</b>	26/08/98 (a) (b)	26/08/98 (a) (b)	31/07/08 (a) (b)		
<b>Kirguistán</b>	10/02/97 (a) (b)	05/09/97 (a) (b)	13/12/00 (a) 02/10/03 (b)	29/09/03 (a) (b)	
<b>Letonia</b>	14/04/92 (a) (b)	14/04/92 (a) (b)	10/12/02 (a) 25/05/04 (b)		
<b>Liechtenstein</b>	22/12/95 (a) (b)	01/03/00 (a) (b)	14/03/01 (a) 20/02/08 (b)		
<b>Lituania</b>	18/01/94 (a) (b)	08/06/98 (a) 10/12/98 (b)	25/04/02 (a) 23/06/03 (b)		
<b>Luxemburgo</b>	17/07/80 (a) 02/02/89 (b)	12/12/67 (a) 01/05/78 (b)	13/12/00 (a) 20/04/09 (b)		
<b>Antigua República Yugoslava de Macedonia</b>	18/01/94 (a) (b)	18/01/94 (a) (b)	12/12/00 (a) 12/01/05 (b)		09/12/78 (a) 17/11/91 (b)
<b>Malta</b>	08/03/91 (b)	05/09/68 (a) 27/05/71 (b)	14/12/00 (a) 24/09/03 (b)		
<b>Moldavia</b>	01/07/94 (a) (b)	26/01/93 (a) (b)	14/12/00 (a) 16/09/05 (b)		
<b>Mónaco</b>	18/03/05 (a) (b)	27/09/95 (a) (b)	13/12/00 (a) 05/06/01 (b)		

País	Convención CEDAW 1979	Convención ICERD 1965	Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata. 25 de diciembre 2003	Convención internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los migrantes diciembre -1990	Convenciones de la OIT sobre los trabajadores migrantes 1975
Montenegro	23/10/06 (a) (b)	23/10/06 (a) (b)	23/10/06 (a) (b)	23/10/06 (a) No ratificado	09/12/78 (a) 03/06/06 (b)
Países Bajos	17/07/80 (a) 23/07/91 (b)	24/10/66 (a) 10/12/71 (b)	12/12/00 (a) 27/07/05 (b)		
Noruega	17/07/80 (a) 21/05/81 (b)	21/11/66 (a) 06/08/70 (b)	13/12/00 (a) 23/09/03 (b)		09/12/78 (a) 24/01/79 (b)
Polonia	29/05/80 (a) 30/07/80 (b)	07/03/66 (a) 05/12/68 (b)	04/10/01 (a) 26/09/03 (b)		
Portugal	24/04/80 (a) 30/07/80 (b)	24/08/82 (a) (b)	12/12/00 (a) 10/05/04 (b)		09/12/78 (a) 12/12/78 (b)
Rumania	04/09/80 (a) 07/01/82 (b)	15/09/70 (a) (b)	14/12/00 (a) 04/12/02 (b)		
Rusia	17/07/80 (a) 23/01/81 (b)	07/03/66 (a) 04/02/69 (b)	12/12/00 (a) 26/05/04 (b)		
San Marino	26/09/03 (a) 10/12/03 (b)	11/12/01 (a) 12/03/02 (b)	14/12/00 (a) Not Ratified		09/12/78 (a) 23/05/85 (b)
Serbia	12/03/01 (a) (b)	12/03/01 (a) (b)	12/12/00 (a) 06/09/01 (b)	11/11/04 (a) No ratificado	09/12/78 (a) 24/11/00 (b)
Eslovaquia	28/05/93 (a) (b)	28/05/93 (a) (b)	15/11/01 (a) 21/09/04 (b)		
República de Eslovenia	06/07/92 (a) (b)	06/07/92 (a) (b)	15/11/01 (a) 21/05/04 (b)		09/12/78 (a) 29/05/92 (b)
España	17/07/80 (a) 05/01/84 (b)	13/09/68 (a) (b)	13/12/00 (a) 01/03/02 (b)		
Suecia	07/03/80 (a) 02/07/80 (b)	05/05/66 (a) 06/12/71 (b)	12/12/00 (a) 01/07/04 (b)		09/12/78 (a) 28/12/82 (b)
Suiza	23/01/87 (a) 27/03/97 (b)	29/11/94 (a) (b)	02/04/02 (a) 27/10/06 (b)		
Tayikistán	26/10/93 (a) (b)	11/01/95 (a) (b)	08/07/02 (a) (b)	07/09/00 (a) 08/01/02 (b)	09/12/78 (a) 10/04/07 (b)
Turquía	20/12/85 (a) (b)	13/10/72 (a) 16/09/02 (b)	13/12/00 (a) 25/03/03 (b)	13/01/99 (a) 27/09/04 (b)	
Turkmenistán	01/05/97 (a) (b)	29/09/94 (a) (b)	28/03/05 (a) (b)		
Ucrania	17/07/80 (a) 12/03/81 (b)	07/03/66 (a) 07/03/69 (b)	15/11/01 (a) 21/05/04 (b)		
Reino Unido	22/07/81 (a) 07/04/86 (b)	11/10/66 (a) 07/03/69 (b)	14/12/00 (a) 09/02/06 (b)		
Estados Unidos de América	17/07/80 (a) No ratificado	28/09/66 (a) 21/10/94 (b)	13/12/00 (a) 03/11/05 (b)		
Uzbekistán	19/07/95 (a) (b)	28/09/95 (a) (b)	28/06/01 (a) 12/08/08 (b)		

(a) Fecha de firma, (b) Ratificación, adhesión o sucesión.

## Estados Socios de la OSCE para la Cooperación Socios mediterráneos para la Cooperación

(a) Fecha de firma, (b) Ratificación, adhesión o sucesión

País	Convención CEDAW 1979	Convención ICERD 1965	Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata. 25 de diciembre 2003	Convención internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los migrantes Dic -1990	Convenciones de la OIT sobre los trabajadores migrantes 1975
<b>Argelia</b>	22/05/96 (a) (b)	09/12/66 (a) 14/02/72 (b)	06/06/01 (a) 09/03/04 (b)	21/03/05 (a) (b)	
<b>Egipto</b>	16/07/80 (a) 18/09/81 (b)	28/09/66 (a) 01/05/67 (b)	01/05/02 (a) 05/03/04 (b)	19/02/93 (a) (b)	
<b>Israel</b>	17/07/80 (a) 03/10/91 (b)	07/03/66 (a) 03/01/79 (b)	14/11/01 (a) 23/06/08 (b)		
<b>Jordania</b>	03/12/80 (a) 01/07/92 (b)	30/05/74 (a) (b)			
<b>Marruecos</b>	21/07/93 (a) (b)	18/09/67 (a) 18/12/70 (b)		15/08/91 (a) 21/06/93 (b)	
<b>Túnez</b>	24/07/80 (a) 20/09/85 (b)	12/04/66 (a) 13/01/67 (b)	13/12/00 (a) 14/07/03 (b)		

## OSCE Socios asiáticos para la cooperación

País	Convención CEDAW 1979	Convención ICERD 1965	Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata. 25 de diciembre 2003	Convención internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los migrantes Dic -1990	Convenciones de la OIT sobre los trabajadores migrantes 1975
<b>Japón (1992)</b>	17/07/80 (a) 25/06/85 (b)	15/12/95 (a) (b)	09/12/02 (a) No ratificado		
<b>República de Corea (1994)</b>	25/05/83 (a) 27/12/84 (b)	08/08/78 (a) 05/12/78 (b)	13/12/00 (a) No ratificado		
<b>Tailandia (2000)</b>	09/08/85 (a) (b)	28/01/03 (a) (b)	18/12/01 (a) No ratificado		
<b>Afganistán (2003)</b>	14/08/80 (a) 05/03/03 (b)	06/07/83 (a) (b)			
<b>Mongolia (2004)</b>	17/07/80 (a) 20/07/81 (b)	03/05/66 (a) 06/08/69 (b)	27/06/08 (a) (b)		

Nota:(a) Fecha de firma, (b) Ratificación, adhesión o sucesión

## Anexo 1b: Ratificación de la declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo

### Estados participantes de la OSCE

PAÍS	Libertad sindical y negociación colectiva		Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio		Eliminación de la discriminación en empleo y ocupación		Abolición del trabajo infantil	
	Conv. 87 (1948)	Conv. 98 (1949)	Conv. 29 (1930)	Conv. 105 (1957)	Conv. 100 (1951)	Conv. 111 (1958)	Conv. 138 (1973)	Conv. 182 (1999)
Albania	1957	1957	1957	1997	1957	1997	1998	2001
Andorra								
Armenia	2006	2003	2004	2004	1994	1994	2006	2006
Austria	1950	1951	1960	1958	1953	1973	2000	2001
Azerbaiyán	1992	1992	1992	2000	1992	1992	1992	2004
Bielorrusia	1956	1956	1956	1995	1956	1961	1979	2000
Bélgica	1951	1953	1944	1961	1952	1977	1988	2002
Bosnia y Herzegovina	1993	1993	1993	2000	1993	1993	1993	2001
Bulgaria	1959	1959	1932	1999	1955	1960	1980	2000
Canadá	1972	No ratificado	No ratificado	1959	1972	1964	No ratificado	2000
Croacia	1991	1991	1991	1997	1991	1991	1991	2001
Chipre	1966	1966	1960	1960	1987	1968	1997	2000
República Checa	1993	1993	1993	1996	1993	1993	2007	2001
Dinamarca	1951	1955	1932	1958	1960	1960	1997	2000
Estonia	1994	1994	1996	1996	1996	2005	2007	2001
Finlandia	1950	1951	1936	1960	1963	1970	1976	2000
Francia	1951	1951	1937	1969	1953	1981	1990	2001
Georgia	1999	1993	1997	1996	1993	1993	1996	2002
Alemania	1957	1956	1956	1959	1956	1961	1976	2002
Grecia	1962	1962	1952	1962	1975	1984	1986	2001
Santa Sede								
Hungría	1957	1957	1956	1994	1956	1961	1998	2000
Islandia	1950	1952	1958	1960	1958	1963	1999	2000
Irlanda	1955	1955	1931	1958	1974	1999	1978	1999
Italia	1958	1958	1934	1968	1956	1963	1981	2000
Kazajstán	2000	2001	2001	2001	2001	1999	2001	2003
Kirguistán	1992	1992	1992	1999	1992	1992	1992	2004

PAÍS	Libertad sindical y negociación colectiva		Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio		Eliminación de la discriminación en empleo y ocupación		Abolición del trabajo infantil	
	Conv. 87 (1948)	Conv. 98 (1949)	Conv. 29 (1930)	Conv. 105 (1957)	Conv. 100 (1951)	Conv. 111 (1958)	Conv. 138 (1973)	Conv. 182 (1999)
<b>Letonia</b>	1992	1992	2006	1992	1992	1992	2006	2006
<b>Liechtenstein</b>								
<b>Lituania</b>	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1998	2003
<b>Luxemburgo</b>	1958	1958	1964	1964	1967	2001	1977	2001
<b>Antigua República Yugoslava de Macedonia</b>	1991	1991	1991	2003	1991	1991	1991	2002
<b>Malta</b>	1965	1965	1965	1965	1988	1968	1988	2001
<b>Moldavia</b>	1996	1996	2000	1993	2000	1996	1999	2002
<b>Mónaco</b>								
<b>Montenegro</b>	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006
<b>Países Bajos</b>	1950	1993	1933	1959	1971	1973	1976	2002
<b>Noruega</b>	1949	1955	1932	1958	1959	1959	1980	2000
<b>Polonia</b>	1957	1957	1958	1958	1954	1961	1978	2002
<b>Portugal</b>	1977	1964	1956	1959	1967	1959	1998	2000
<b>Rumania</b>	1957	1958	1957	1998	1957	1973	1975	2000
<b>Rusia</b>	1956	1956	1956	1998	1956	1961	1979	2003
<b>San Marino</b>	1986	1986	1995	1995	1985	1986	1995	2000
<b>Serbia</b>	2000	2000	2000	2003	2000	2000	2000	2003
<b>Eslovaquia</b>	1993	1993	1993	1997	1993	1993	1997	1999
<b>Eslovenia</b>	1992	1992	1992	1997	1992	1992	1992	2001
<b>España</b>	1977	1977	1932	1967	1967	1967	1977	2001
<b>Suecia</b>	1949	1950	1931	1958	1962	1962	1990	2001
<b>Suiza</b>	1975	1999	1940	1958	1972	1961	1999	2000
<b>Tayikistán</b>	1993	1993	1993	1999	1993	1993	1993	2005
<b>Turquía</b>	1993	1952	1998	1961	1967	1967	1998	2001
<b>Turkmenistán</b>	1997	1997	1997	1997	1997	1997	No ratificado	No ratificado
<b>Ucrania</b>	1956	1956	1956	2000	1956	1961	1979	2000
<b>Reino Unido</b>	1949	1950	1931	1957	1971	1999	2000	2000
<b>Estados Unidos de América</b>	No ratificado	No ratificado	No ratificado	1991	No ratificado	No ratificado	No ratificado	1999
<b>Uzbekistán</b>	No ratificado	1992	1992	1997	1992	1992	No ratificado	2008



**El anexo 1a y el anexo 1b se han compilado mediante la evaluación de las siguientes fuentes:**

CEDAW, 1979

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm>

ICERD, 1965

[http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-3&chapter=4&lang=en](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en)

Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata (25 de diciembre del 2003)

<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CTOC/countrylist-traffickingprotocol.html>

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

[http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-13&chapter=4&lang=en](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=en)

Convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes, 1975 (C143)

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratific.pl?C143>

Declaración de la OIT sobre los principios fundamentales y derechos del trabajo

<http://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/ratificationstatus/lang--en/index.htm>

## Anexo 2: Modelo de contrato de trabajo para el empleo doméstico

En la Unión Europea, los trabajadores domésticos deben suscribir una declaración escrita del empleo, conforme la Directiva europea de información (Directiva 91/533/EEC del 14 de octubre de 1991 sobre la obligación de los empleadores de informar a los trabajadores sobre las condiciones aplicables a su contrato). Este debe contener las condiciones mínimas de empleo, tales como el tipo de trabajo, salarios y jornada laboral. Este modelo de contrato es para la prestación de servicios domésticos en una casa privada. También puede ser utilizado para la prestación de otros servicios personales, tales como el cuidado infantil y la atención domiciliaria para los ancianos.

### Las partes contratantes son:

Nombre: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

#### En lo sucesivo denominado el “empleador”

Y

Nombre: \_\_\_\_\_

Nacido en (ciudad, país): \_\_\_\_\_ el (día, mes) \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

#### En lo sucesivo denominado el “empleado”

### Las partes han convenido en lo siguiente:

#### 1. Fecha de inicio del empleo

El empleado empezará a trabajar para el empleador en la fecha: \_\_\_\_\_.

#### 2. Tipo de servicios/actividades y lugar de trabajo

a) El empleado brindará sus servicios domésticos en el domicilio privado del empleador:

(Si es posible, especifique los servicios con más detalle a continuación: \_\_\_\_\_).

El empleador requerirá del empleado realizar únicamente las funciones que razonablemente puedan ser consideradas dentro de las actividades mencionadas anteriormente. Toda labor adicional deberá ser previamente acordada y debe ser objeto de un pago adicional.

b) El empleado vivirá/no vivirá en el domicilio del empleador (eliminar lo que no corresponda).

### 3. Volumen de trabajo, jornada laboral, horas extraordinarias y períodos de descanso

a) El empleado trabajará un total de \_\_\_\_\_ horas a la semana, y no más de 48 horas semanales incluidas las horas extraordinarias.

Días de la jornada laboral: lunes / martes / miércoles / jueves / viernes (eliminar lo que no corresponda)

Desde las \_\_\_\_\_ (hora) hasta las \_\_\_\_\_ (hora).

Para la jornada extraordinaria, se aplicará un pago adicional por la suma de \_\_\_\_\_ por hora.

b) Si el empleado también tiene que trabajar durante el fin de semana, se deben aplicar las siguientes condiciones:

- El empleado tendrá un período de descanso de 35 horas continuas al menos una vez a la semana.
- Para las horas de trabajo durante el fin de semana / domingo / o \_\_\_\_\_ (eliminar o especificar en su caso), se aplicará un pago adicional por la suma de \_\_\_\_\_ por hora.

c) El empleado tiene derecho a un período de descanso mínimo de \_\_\_\_\_ (por ejemplo, media hora, o lo que es habitual para el sector o región) por cada 6 horas de servicio continuo.

d) En el caso de los trabajos “por llamada” o de jornada laboral flexible, el período mínimo para anunciar las horas de trabajo deberá ser \_\_\_\_\_ (por ejemplo, 4 días de anticipación en el caso de jornadas laborales flexibles, o de 12 horas de antelación para los trabajos “por llamada”). Cuando estos plazos mínimos no se cumplan, el empleado deberá recibir la suma de \_\_\_\_\_ como un pago adicional en compensación.

*Nota: Sobre la base de la Directiva europea sobre la jornada laboral (directiva 2003/88/EC del 04/11/2003 relativa a la organización de la jornada laboral), la jornada laboral no puede tener más de 13 horas por día, ni más de 48 horas a la semana (¡incluyendo las horas extras!) en promedio, teniendo en cuenta un período de referencia de 4 meses. El mínimo de descanso por cada 7 días es de 35 horas de descanso continuo (un período de 24 horas más el tiempo de descanso mínimo nocturno de 11 horas), en el caso que el día laboral sea superior a las 6 horas, se debe otorgar un período mínimo de descanso, cuyos detalles tendrán que ser regulados a nivel nacional por la ley o por convenio colectivo).*

### 4. Salario

Desde el inicio de la relación laboral, el salario pagado al empleado será la suma de:

\_\_\_\_\_ monto bruto (es decir, incluyendo impuestos) por semana.

*(Nota: el salario debe ser al menos el salario mínimo legal, y/o con base en el salario mínimo establecido en el colectivo por un trabajo similar, y/o basado en el salario habitual que se paga por un trabajo similar en la en la ciudad/región donde se desempeñe).*

El salario se pagará al empleado de forma: semanal y en efectivo [ ] / una vez al mes en la cuenta bancaria del empleado [ ] (eliminar en su caso).

El empleador deberá suministrar información detallada de la nómina al empleado donde se indique:

- Intervalo de pago (semanal, quincenal o mensual);
- Tarifa de pago por hora;
- Los detalles de los pagos por horas extraordinarias con respecto a todas las horas por encima de la norma acordada;
- Los detalles de todas las deducciones fiscales o de seguridad social;
- Los detalles de las otras deducciones de pago (que sólo puede hacerse previo acuerdo).

## 5. Vacaciones

El empleado tiene derecho a vacaciones pagadas con un mínimo de \_\_\_\_\_ semanas anuales.

*(Nota: el mínimo, en base a la directiva sobre la jornada laboral europea, es de 4 semanas; más se debe especificar donde sea habitual en el sector o región y que se trate).* El empleado tiene además el derecho a que se le paguen los días festivos.

Los periodos exactos de vacaciones se acordarán entre el empleado y el empleador, teniendo en cuenta los intereses de ambas partes. El empleado gozará de un período mínimo continuo de vacaciones de por lo menos \_\_\_\_\_ (por ejemplo, 2 semanas) por año.

El empleado también tiene derecho a vacaciones pagadas adicionales de \_\_\_\_\_ por ciento (si esto es normalmente aplicable a los empleados similares en el país en cuestión conforme a la ley, los convenios colectivos, o la práctica).

## 6. Enfermedad

En caso de enfermedad, el empleado anunciará su ausencia antes de las 09.00 horas del día de trabajo por medio de una llamada telefónica al empleador, dando la razón de la ausencia.

El empleado tendrá derecho a un mínimo de \_\_\_\_\_ semanas de ausencia por enfermedad pagadas (basado en el mínimo legal en el país y/o el mínimo acordado colectivamente por un trabajo similar, y/o basado en el nivel mínimo acostumbrado en la ciudad/región donde se realice el trabajo por un trabajo similar).

## 7. Embarazo y maternidad

El empleado tiene derecho a una licencia por embarazo y maternidad de \_\_\_\_\_ (conforme al menos el mínimo legal para un empleado del país en cuestión. Nota: la ausencia mínima por maternidad de acuerdo a la normativa de la Unión Europea es de 14 semanas en total, tomadas a partir de al menos 2 semanas antes del parto).

## 8. Derechos adicionales / condiciones / instalaciones

El empleado tiene el derecho a / el empleador está obligado a proporcionar lo siguiente: (insertar/ eliminar según corresponda entre lo siguiente):

- a. \_\_\_\_\_ en efectivo para sufragar los gastos de viaje (suma semanal/mensual, o los costes reales);
- b. \_\_\_\_\_ % del salario bruto, es decir, la suma de \_\_\_\_\_ al año para el ahorro por pensión de vejez;
- c. \_\_\_\_\_ % del salario bruto / la suma de \_\_\_\_\_ por \_\_\_\_\_ para pagar el seguro de enfermedad;
- d. \_\_\_\_\_ % del salario bruto a ser pagado al final de cada año natural, como un bono.
- e. En el caso de pernoctar en el domicilio: una deducción máxima de \_\_\_\_\_ por \_\_\_\_\_ para alojamiento y comida.
- f. Al empleado no se le puede cobrar por daños u otros pequeños accidentes que ocurran durante la rutina normal de trabajo. En caso de daños excepcionales, se le puede cargar un porcentaje máximo del \_\_\_\_\_ del salario, que no exceda de un máximo que se puede considerar justo y razonable, teniendo en cuenta todas las circunstancias razonables.
- g. El empleador deberá garantizar que en todo momento el empleado está totalmente asegurado respecto a todas las actividades relacionadas con su empleo.
- h. Viajar a otros lugares de trabajo (por ejemplo, las casas de vacaciones, acompañando a la familia en vacaciones, etc.) se hará únicamente sobre la base de un acuerdo previo y voluntario y sujeto al pago de una retribución atractiva (básico más un premio salarial, según el caso) y al reembolso de los gastos ocasionados.
- i. El empresario deberá garantizar que al empleado se le reembolse tan pronto sea posible, todos los gastos incurridos durante el curso de su empleo (por ejemplo, las tarifas de viaje, las compras para los niños o aquellos que estén bajo su cuidado, cargos de entrada, etc.).
- j. El empleador deberá respetar la intimidad y la dignidad personal del empleado. En el caso de los empleados domésticos que pernocten en el domicilio, eso implicará la provisión de instalaciones adecuadas (por ejemplo una habitación privada) a la cual nadie tendrá acceso, salvo con el permiso del empleado.
- k. El empleador deberá facilitar al empleado el libre ejercicio de actividades personales, incluyendo actividades recreativas y deportivas, la participación en servicios religiosos, reunirse con los amigos, participar en eventos sociales, etc.
- l. El empleador deberá adoptar todas las medidas razonables (por ejemplo, mediante la provisión de folletos explicativos y panfletos, etc.) para asegurar que el empleado sea consciente de sus derechos como empleado, y facilitará al empleado la búsqueda de información y el asesoramiento en relación con sus derechos por parte de sindicatos, agencias de defensa, etc. De conformidad con el derecho internacional y nacional, el empleador no limitará en modo alguno el derecho del trabajador a la afiliación y la representación sindical.



---

## Anexo 3: Código de prácticas de la Comunidad de Estados Independientes (CEI) para la contratación internacional de trabajadores sanitarios

### CÓDIGO DE PRÁCTICAS DE LA CEI PARA LA CONTRATACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES SANITARIOS

#### INTRODUCCIÓN

1. Muchos países de la CEI, tanto desarrollados como en desarrollo, están experimentando una escasez de personal sanitario cualificado. Estas carencias, tienden a ser más severas en los pequeños estados insulares, zonas remotas y rurales, y algunos países africanos, reduciendo la capacidad de los países para proporcionar servicios sanitarios de calidad a sus poblaciones.
2. Algunos países están respondiendo al problema a través del reclutamiento sistemático de enfermeras, matronas, médicos, farmacéuticos y otros trabajadores sanitarios de otros países, en particular de países en desarrollo. Si bien esto está ayudando a algunos países receptores a superar su problema de escasez de personal cualificado, también va en detrimento de los conocimientos, aptitudes y experiencia en los cuales los países de origen habían invertido grandes cantidades de recursos. Aunque este tipo de contrataciones a nivel internacional proporciona a los trabajadores sanitarios muchas oportunidades para desarrollar sus carreras profesionales, adquirir valiosas experiencias, y mejorar las condiciones de vida para ellos y sus familias, también han dado lugar a experiencias negativas para otros.
3. Los Ministros de Sanidad de la CEI han acordado que, en consonancia con los valores de la CEI para la cooperación, el intercambio y apoyo mutuo, debe adoptarse un enfoque de consenso para hacer frente al problema de la contratación internacional de personal sanitario.
4. Este código de prácticas para la contratación internacional de trabajadores sanitarios tiene como objetivo proporcionar a los gobiernos un marco en el que la contratación internacional pueda llevarse a cabo. El código es sensible a las necesidades de los países receptores y a los derechos migratorios de los profesionales sanitarios. El propósito del código no es que los gobiernos limiten u obstaculicen la libertad de los individuos de elegir dónde quieren vivir y trabajar. Los gobiernos de los países de la CEI podrían complementar el código con orientación adicional, prestando especial atención a sus propias necesidades y situaciones nacionales.
5. Los Estados miembros de la CEI están a favor de tomar en cuenta, en la aplicación de este código, los acuerdos existentes y los tratados entre países y regiones, así como cualquier directriz internacional relativa a la circulación de las personas a través de las fronteras.
6. La CEI tendrá como objetivo fomentar la adopción del código por parte de países no pertenecientes a la CEI. Las organizaciones internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), y el Consejo Internacional de Matronas deben ser alentadas a promover el código entre los miembros no pertenecientes a la CEI.



## PROPÓSITOS

7. El código proporciona directrices para la contratación internacional de trabajadores sanitarios, de forma que se tenga en cuenta el impacto potencial de este tipo de reclutamiento en los servicios del país de origen.
8. El código tiene por objeto desalentar la contratación específica de personal sanitario en los países que ya están experimentando escasez de dicho personal.
9. El código tiene por objeto salvaguardar los derechos de los contratados y las condiciones relativas a su profesión en los países de reclutamiento.

## ESTATUS

10. El código no es un documento legal. Dentro del contexto de los principios de cooperación y consenso de la CEI, se espera que los gobiernos se suscriban a él.

## PRINCIPIOS RECTORES

11. Este código aplica los principios de transparencia, rectitud y reciprocidad de los beneficios en lo que se refiere a las relaciones entre los países de la CEI, y entre los contratados y los contratantes.

### Transparencia

12. La transparencia debe caracterizar todas las actividades de contratación de trabajadores sanitarios de un país a otro. Esto normalmente implicaría un acuerdo entre los países que contratan y los países de origen.
13. El código requiere que los contratantes sean transparentes sobre el tipo de aptitudes, conocimientos, experiencia, número de contratados, y nivel educativo requerido.

### Rectitud

14. Los contratantes no deben reclutar trabajadores sanitarios que tengan obligaciones pendientes en su propio país, por ejemplo, contratos de servicios acordados a cambio de su formación y entrenamiento. Sin embargo, es responsabilidad de los contratados revelar dicha información correctamente desde el comienzo, lo que indica su interés por trabajar fuera de su país de origen.
15. La rectitud requiere que los contratantes ofrezcan información completa y precisa a los candidatos a contratar sobre:
  - La naturaleza y requisitos del trabajo que se espera llevar a cabo;
  - Los países para los cuales están siendo reclutados;
  - Requisitos administrativos y contractuales;
  - Sus derechos.
16. La rectitud exige también que los contratantes faciliten a los candidatos información precisa sobre los procedimientos de selección.
17. Los contratantes también deben asegurarse de que, mientras trabajan en el extranjero, los contratados estén protegidos por las mismas normas laborales y los mismos derechos de que gozaría el personal del país receptor para los grados equivalentes, por ejemplo, tasas de remuneración, desarrollo profesional y educación continua, y, siempre que sea posible, el acceso a la capacitación.

18. El código no desea vulnerar el derecho de los trabajadores sanitarios a migrar a los países que desean admitirlos y emplearlos. El código tiene por objeto fomentar el establecimiento de un marco de responsabilidades entre los gobiernos - y entre los organismos responsables ante ellos- y los contratados. Este marco podría equilibrar las responsabilidades de los trabajadores sanitarios en los países en que fueron formados -ya sea de tipo legal, como una obligación contractual, o de tipo moral, como la prestación del servicio al país que le brindó sus oportunidades de formación- y el derecho de los profesionales sanitarios a buscar empleo en otros países.

### **Reciprocidad de los beneficios**

19. Las capacidades de los países que necesitan contratar personal y las de los que pierden a su personal cualificado varían significativamente. Los contratantes podrían estar en posición de considerar las formas en que podrían prestar asistencia a los países de origen.

20. La expresión del principio de reciprocidad de beneficios debería/podría adoptar la forma de asistencia técnica por parte de los países que contratan a los países de origen.

### **COMPENSACIÓN / REPARACIÓN / RESTITUCIÓN**

21. Los gobiernos que contratan personas de otros países de la CEI deben/[podrían desear] considerar la forma de retribuir las ventajas obtenidas de esta manera. Esto podría incluir:

- Programas de reciprocidad para la contratación de trabajadores sanitarios de un país, a través de la transferencia de tecnología, conocimientos y asistencia técnica y financiera para el país en cuestión;
- Programas de capacitación que permitan a los repatriados regresar con un valor añadido;
- Arreglos para facilitar la repatriación de los contratados (sujeto a la aplicación del principio de no discriminación y los derechos de los trabajadores de conformidad con las leyes de inmigración y otras aplicables).

### **PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN**

22. El contratante, previo a la firma del contrato, debe asegurarse de que el candidato entienda perfectamente los detalles del mismo y esté dispuesto a comprometerse a cumplir el contrato.

### **REGISTRO**

23. El registro y/o la licencia para ejercer es responsabilidad del organismo regulador competente en cada país y los requisitos específicos deben darse a conocer a los contratados. Es responsabilidad del contratado entender y cumplir con los requisitos jurisdiccionales del registro/licenciamiento y educación requerida para ejercer.

### **PLANIFICACIÓN DE LA FUERZA LABORAL**

24. Además de la gestión migratoria, los países miembros de la CEI deben estudiar y aplicar estrategias adicionales para retener al personal capacitado.

*Adoptada en la Reunión de Ministros de Salud de la Mancomunidad, 2003, Ginebra, Suiza, el 18 de mayo del 2003.*

## Anexo 4: Códigos éticos de contratación en el sector sanitario

Códigos nacionales	Nombre del código	Dirección Web
Reino Unido	"Código de prácticas para la contratación internacional de profesionales sanitarios" (2004)	<a href="http://www.dh.gov.uk">www.dh.gov.uk</a>
Escocia	"Código de prácticas para la contratación internacional de profesionales sanitarios en Escocia" (2006)	<a href="http://www.bda.org">www.bda.org</a>
Irlanda	"Guía para mejores prácticas en la contratación de enfermeras y matronas del extranjero" (2001)	<a href="http://www.dohc.ie">www.dohc.ie</a>
Canadá*	"La contratación ética de profesionales sanitarios con formación internacional: lecciones de Opciones para el Exterior y Canadá "(2007)	<a href="http://www.cprn.org">www.cprn.org</a>
<b>Códigos de Organizaciones / Asociaciones</b>		
Secretariado de la CEI	"Código de prácticas de la CEI para la contratación internacional de trabajadores sanitarios " (2003)	<a href="http://www.thecommonwealth.org">www.thecommonwealth.org</a>
Organización Mundial de la Salud	"OMS Código de prácticas en la contratación internacional de personal sanitario " (borrador 2008)	<a href="http://www.who.int/bulletin/volumes/86/10/08-058578/en/index.html">http://www.who.int/bulletin/volumes/86/10/08-058578/en/index.html</a>
Consejo Internacional de Enfermeras	"La contratación ética de las enfermeras: declaración de posición" (2007)	<a href="http://www.icn.ch/psrecruit01.htm">www.icn.ch/psrecruit01.htm</a>
Internacional de Servicios Públicos	"Declaración de políticas sobre la migración internacional con especial referencia a los Servicios Sanitarios" (2005)	<a href="http://www.world-psi.org">www.world-psi.org</a>
Consejo de Enfermería y Obstetricia de Australia	"Declaración y posición ética para la contratación internacional de enfermeras y parteras registradas y calificadas" (2007)	<a href="http://www.anmc.org">www.anmc.org</a>
Federación Europea de Asociaciones de Enfermeras	"EFN Guía de Buenas Prácticas para la contratación internacional de las enfermeras" (2005)	<a href="http://www.efn.be/version1/EN/pos_stat_Work.html">www.efn.be/ version1/EN/pos_stat_Work.html</a>
Organización Mundial de Médicos de Familia (WONCA)	"Un Código de Prácticas para la Contratación Internacional de Profesionales Sanitarios : el Manifiesto Melbourne" (2002)	<a href="http://nrha.ruralhealth.org.au/cms/uploads/publications/melbourne_manifesto.pdf">nrha.ruralhealth.org.au/cms/uploads/publications/melbourne_manifesto.pdf</a>
Iniciativa de la Academia de la Salud (Estados Unidos)	"Código Voluntario de Conducta Ética para la contratación de enfermeras formadas en el extranjero para los Estados Unidos" (proyecto 2008)	<a href="http://www.fairinternationalrecruitment.org">www.fairinternationalrecruitment.org</a>

\*Sigue siendo una propuesta de la Red canadiense para la investigación de políticas 2007.

Fuente: Becklake (2008), compendio no exhaustivo.






















# Abreviaturas y acrónimos

<b>ABVAKABO FNV</b>	Sindicato de trabajadores holandeses (Países Bajos).
<b>ACTRAV</b>	Oficina de apoyo a las actividades de los trabajadores, OIT.
<b>AECI</b>	Agencia española de cooperación internacional.
<b>ATH-ELE</b>	Asociación de trabajadoras del hogar (España).
<b>CEDAW</b>	Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.
<b>CEPREDENAC</b>	Centro de coordinación para la prevención de los desastres naturales. En América Central.
<b>CFO</b>	Comisión de Filipinos en el Extranjero (Filipinas).
<b>CEI</b>	Comunidad de Estados Independientes.
<b>CISL</b>	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori. (Confederación italiana de sindicatos de trabajadores) (Italia).
<b>CoE</b>	Consejo de Europa.
<b>DGB</b>	Deutscher Gewerkschaftsbund. (Federación Sindical Alemana) (Alemania).
<b>DOLE</b>	Departamento del Trabajo y Empleo (Filipinas).
<b>DWU</b>	Unión de Trabajadores Domésticos (Estados Unidos).
<b>ECA</b>	Europa Oriental y Asia Central.
<b>EFCA</b>	Fundación Eurasia de Asia Central.
<b>EFN</b>	Federación Europea de Enfermeras.
<b>EIRD</b>	Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres.
<b>ETUC</b>	Confederación Europea de Sindicatos.
<b>EU</b>	Unión Europea.
<b>FEDERCOLF</b>	Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'uomo. (Federación de Empleados Domésticos) (Italia).
<b>FIDALDO</b>	Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico. (Unión de Trabajadores Domésticos) (Italia).
<b>FILCAMS-CGIL</b>	Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense e Servizi. (Federación Italiana de Comercio, Hoteles y Servicios) (Italia).
<b>FISASCAT-CISL</b>	Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi, Commerciali, Affini e del Turismo. (Federación Italiana de Servicios, Comercio, Similares y Turismo) (Italia).
<b>GIA</b>	Evaluación de Impacto de Género.
<b>ICERD</b>	Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
<b>ICN</b>	Consejo Internacional de Enfermeras.
<b>INSTRAW</b>	Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer.
<b>IT</b>	Tecnología de la Información.
<b>MoU</b>	Memorando de Entendimiento.
<b>ONG</b>	Organización No Gubernamental.
<b>ODIHR</b>	Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE.
<b>OCDE</b>	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo.
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud.
<b>ONU</b>	Organización de Naciones Unidas.
<b>OPS</b>	Organización Panamericana de la Salud.
<b>OSCE</b>	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa.
<b>PSI</b>	Internacional de Servicios Públicos.
<b>SOPEMI</b>	Sistema de Información Continua sobre la Migración.
<b>TGWU</b>	Sindicato General del Transporte (Reino Unido)
<b>TLMP</b>	Programa temporal de migración laboral.
<b>UFCW</b>	Unión de trabajadores unidos para los alimentos y el comercio de Canadá.
<b>UN</b>	Naciones Unidas.
<b>UNESCAP</b>	Comisión de las Naciones Unidas para asuntos Económicos y Sociales para Asia y el Pacífico.
<b>UNESCO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
<b>UNIFEM</b>	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
<b>UNISON</b>	Sindicato de Servicios Públicos de Escocia.
<b>VAWA</b>	Ley de violencia contra la mujer (Estados Unidos).



La Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa trabaja para la estabilidad, la prosperidad y la democracia en 57 Estados a través del diálogo político sobre los valores compartidos y mediante el trabajo práctico que hace una diferencia perdurable.

**OSCE Secretariat**

Wallnerstrasse 6  
1010 Vienna  
Austria

**Tel.: +43 1 514 36 6295**

**Fax: +43 1 514 36 6251**

E-mail: [pm-ceea@osce.org](mailto:pm-ceea@osce.org)

**[osce.org](http://osce.org)**