



TRABAJO DECENTE

Un mundo mejor comienza aquí.



Organización
Internacional
del Trabajo

Trabajadoras y trabajadores migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades

Las migraciones internacionales, es decir, el flujo de mujeres y hombres que se desplaza de un país a otro en busca de oportunidades laborales decentes y de una vida mejor, han estado presentes a lo largo de la historia. Sin embargo, en los albores del siglo XXI, este tema se ha transformado en una de las cuestiones mundiales más relevantes, y ha ganado un lugar de prioridad en los programas políticos nacionales, regionales e internacionales. Hoy día, casi todos los países se ven afectados por las migraciones, ya sea como países de origen, de tránsito o de destino y, a menudo, dentro de una combinación de estas tres modalidades. Las disparidades en cuestión de ingresos y riqueza, oportunidades de trabajo decente, seguridad humana, tendencias demográficas y extensión de redes sociales constituyen el motor que impulsa a estas migraciones en el mundo globalizado actual.

En 2005, se estimaba que 191 millones de mujeres y hombres habían cruzado las fronteras para residir y/o trabajar fuera de sus países de nacimiento o de ciudadanía, una cifra superior a la cantidad de habitantes del Brasil, el quinto país más poblado del planeta. Según los datos consignados para ese mismo año, las mujeres migrantes representaban el 49,6% de todos los migrantes del mundo y más del 50% se concentraba en Europa, América Latina, América del Norte y Oceanía.¹ Según datos estimativos de la OIT, de los 191 millones, alrededor de 94 millones eran trabajadores migrantes económicamente activos.² Dado que los refugiados y las personas en busca de asilo en 2005 no superaron los 15 o 20 millones como máximo, se podría afirmar que alrededor del 90% de los migrantes del mundo está compuesto por trabajadores migrantes y sus familias. Por lo tanto, las migraciones internacionales en la actualidad son primordialmente cuestiones relativas al trabajo decente y el mercado laboral.

*"Los migrantes representan un capital para cada país al que llevan su trabajo.
Démosles la dignidad que se merecen como seres humanos y el respeto que se merecen como trabajadores."*

Juan Somavía, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, al conmemorarse el primer año de la designación del Día Internacional del Migrante por parte de la ONU (18 de diciembre de 2001).

En los países de origen, la migración en procura de empleo puede contribuir al desarrollo a través de las remesas, la migración de retorno, y el compromiso de las comunidades transnacionales (diásporas). Los migrantes de retorno traen consigo capital humano,³ capital financiero (ahorros) y capital social (contactos y accesos a redes).⁴ Los migrantes de retorno y la diáspora facilitan el desarrollo de nuevos mercados, la creación de lazos comerciales (entre los países de origen y los de destino), y la transferencia de tecnología y de reformas económicas y políticas en los países de origen. Las mujeres migrantes desempeñan una función muy importante en todas estas áreas como remitentes, migrantes de retorno y empresarias transnacionales, entre otras. El inmenso crecimiento



© ILO, Crozet M.

¹ Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 2005. *Trends in Total Migrant Stock* (Population Division, New York).

² OIT, 2005. *Migrant Workers Estimates* (Programa de Migraciones Internacionales (MIGRANT)), Ginebra.

³ Se denomina remesas de carácter humano a la transferencia de aptitudes y conocimientos que los migrantes y sus hijos adquieren en el extranjero.

⁴ Se denomina remesas de capital social a la transferencia de ideas, creencias y nuevos valores sobre derechos y oportunidades.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

de las remesas de dinero sirve para subrayar el aporte positivo de la migración laboral a la reducción de la pobreza y la promoción del desarrollo económico y social. Según el Banco Mundial, en 2007 las remesas formales que los emigrantes de países en desarrollo enviaron a sus hogares ascendían a USD 240.000 millones en 2007, lo que representa más del doble de la cifra del año 2002.⁵ El monto real de las remesas, incluidos los flujos no registrados que se envían a través de canales formales y no formales, podría ser aún más alto. En 2007, el envío de remesas representó más del doble de los flujos del nivel de asistencia oficial para el desarrollo y, en muchos países pobres, representó la fuente de financiación externa más importante. Si bien no hay datos mundiales que puedan corroborarlo, las mujeres enviarían más dinero y serían más ahorrativas que los hombres en razón del estrecho vínculo que las une a su familia y la profunda preocupación que mantienen por el bienestar de sus hijos. Según el Banco Mundial, un aumento del 10% de las remesas representaría una disminución del 2% en la profundidad y/o gravedad de la pobreza en el mundo en desarrollo.⁶

En los países de destino, los inmigrantes —sin distinción del nivel de calificaciones o competencias— contribuyen de manera sustancial a la productividad y al crecimiento. Los trabajadores altamente calificados responden a la demanda de las industrias de alta tecnología, y mantienen la competitividad de las economías en el plano internacional. Al mismo tiempo, los trabajadores con escasas calificaciones encuentran empleos que tienen gran demanda de mano de obra, que los trabajadores nacionales suelen rechazar pero que representan un trabajo esencial en sectores tales como la agricultura, construcción, hotelería, entre otros. Tornan rentables muchos sectores y empresas tradicionales, y contribuyen a la expansión económica sin inflación. La inmigración también rejuvenece la fuerza de trabajo y contribuye enormemente a mantener los programas de seguridad y bienestar social, en un contexto de disminución y envejecimiento de la población. Las mujeres migrantes revisten una importancia fundamental para la economía de la salud y del cuidado en muchos países: se encargan de los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños, de las personas inválidas y discapacitadas, y del número creciente de ancianos, permitiendo que las mujeres del país puedan acceder a mejores posiciones y a trabajos mejor remunerados.

Sin embargo, existe una dicotomía entre la creciente y —con frecuencia— no reconocida demanda de mano de obra extranjera, fomentada por la disminución demográfica y las demandas del mercado laboral, y los obstáculos que se levantan frente a la admisión de posibles inmigrantes de ambos sexos en los países de destino, especialmente de trabajadores de baja calificación, desde los países en desarrollo. La demanda no reconocida de trabajadores migrantes para compensar la escasez de trabajadores en diferentes sectores de los países de destino suele propiciar el crecimiento de la migración irregular y de la trata de mujeres y hombres, que conducen a situaciones serias de abuso y explotación en los países de destino. La OIT estima que el porcentaje de trabajadores migrantes indocumentados estaría cerca del 15% del total de trabajadores migrantes, aunque no hay datos precisos.

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES MIGRANTES EN PAÍSES SELECCIONADOS

	Total	Hombres	Mujeres		Total	Hombres	Mujeres
		%	%			%	%
Bahrein (2003)	221 546	83	17	Bahrein (2007)	373 656	84	16
Kuwait (1999)	1 023 628	79	21	Kuwait (2001)	968 960	78	22
Qatar (2001)	36 246	82	18	Qatar (2005)	53 936	78	22
Arabia Saudita (1974)	391 000	95	5	Arabia Saudita (2000)	3 000 000	64	36
Emiratos Arabes Unidos (1980)	505 000	95	5	Emiratos Arabes Unidos (2000)	1 300 000	67	33
Omán (1993)	432 000	90	10	Omán (2001)	530 000	66	35
Israel (2000) ¹	49 000	71	29	Israel (2007) ²	36 500	53	47
Taiwán (China)	Taiwán (China) (2005) ³	327 396	39	61
Región administrativa Especial de Hong Kong	Región administrativa Especial de Hong Kong (2006)	285 384	21	79
Corea del Sur (2000)	332 087	62	38	Corea del Sur (2006)	826 998	86	49
Chile (1992)*	35 547	70	30	Chile (2002)*	85 136	56	44
Costa Rica (1984)**	35 793	80	20	Costa Rica (2000)**	150 297	68	32
Argentina (1991)***	774 269	66	34	Argentina (2001)***	782 231	58	42
Brasil (1991)****	351 166	75	25	Brasil (2000)**	304 973	71	29
Venezuela (1990)**	607 015	70	30	Venezuela (2001)****	622 994	66	34

Fuentes: Anuario de Migraciones de Asia 2005; Dirección del Mercado de Trabajo de Bahrein (Tablas A1 y A2); Resumen Estadístico Anual, Kuwait (2001); Resumen Estadístico Anual, Qatar (2006); Censo de Población 2006, Hong Kong (China); Oficina Internacional del Trabajo, Base de Datos sobre la Migración Laboral Internacional; Naciones Unidas, La migración internacional en América Latina y el Caribe, Observatorio Demográfico (abril de 2006); Oficina Nacional de Estadísticas de Corea, Indicadores sociales en Corea (2007); Resumen Estadístico sobre Israel (2006); Arabia Saudita, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Emiratos Árabes Unidos, Censo de Población y Resumen Estadístico Anual, Ministerio de Planificación; Omán, Censo General de Población, Vivienda y Establecimientos (Estimaciones del Ministerio del Desarrollo)

¹ Según datos de archivo de control de fronteras.

² Según el número de personas que ingresó con permiso de trabajo.

³ Según el número de trabajadores contratados a diciembre de 2005.

^{*} Según el número de habitantes económicamente activos, nacidos en el extranjero, de 15 años o más.

^{**} Según el número de habitantes económicamente activos, nacidos en el extranjero, de 12 años o más.

^{***} Según el número de habitantes económicamente activos, nacidos en el extranjero, de 14 años o más.

^{****} Según el número de habitantes económicamente activos, nacidos en el extranjero, de 10 años o más.

... No hay datos disponibles.

⁵ D. Ratha y S. Mohapatra, 2007. *Increasing the Macroeconomic Impact of Remittances on Development* (Development Prospects Group, Banco Mundial, Washington D.C.).

⁶ Adams, R.H. y J. Page, 2003. *International Migration, Remittances and Poverty in Developing Countries*, Documentos de Trabajo sobre investigaciones relativas a políticas, N.º 3179 (Banco Mundial, Washington D.C.) pág. 22.



A pesar de la falta de reconocimiento, es necesario destacar que en términos globales las mujeres representan la mitad del total de migrantes internacionales. Si bien desde 1960 el porcentaje de mujeres entre los migrantes internacionales ha presentado sólo una pequeña alza, los números por sí solos no reflejan los cambios importantes que se han llevado a cabo en la migración de mujeres. Los sistemas de datos no tienen en cuenta las cuestiones de género. Con el transcurso de los años, la proporción de mujeres que emigran en procura de empleo ha tenido un rápido crecimiento, y esta tendencia se mantiene. Tradicionalmente las mujeres emigraban para reunirse con sus familias. Hoy día, se suman más mujeres y niñas, con grados de formación variados, que emigran desde sus países por cuestiones laborales; a menudo lo hacen solas, y como único sostén familiar. En el cuadro *Trabajadoras y trabajadores migrantes en países seleccionados* se observa el crecimiento significativo de la proporción de trabajadoras migrantes en algunos países de destino y en países como la República de Corea, Israel, Chile y Argentina; prácticamente representan la mitad del total de trabajadoras migrantes.⁷

En razón del rápido aumento en la cantidad de mujeres que emigran desde los países de origen en procura de empleo situación que se denomina habitualmente feminización de la migración, y las diferentes experiencias que caracterizan las migraciones de hombres y mujeres, se centra hoy la atención en las dimensiones de género de la migración, que incluye cuestiones como la protección especial de las mujeres. Por este motivo, en general toda política de migración requiere del análisis y de las soluciones que tengan en cuenta las cuestiones de género.

Las trabajadoras migrantes suelen encontrarse en sectores "invisibles", como el trabajo doméstico y la prestación de cuidados, donde las leyes laborales del país de destino habitualmente no las protegen, y quedan libradas a niveles elevados de explotación y abuso. Al mismo tiempo, la inmigración potencia la capacidad de las mujeres que adquieren calificaciones transferibles, mejoran la autoestima y acceden a una mayor independencia económica.

LA DIMENSIÓN DE GÉNERO DE LA MIGRACIÓN

LAS MUJERES MIGRANTES SE ENFRENTAN A MÚLTIPLES FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN:

- **Sexo:** como mujeres migrantes en respecto a los hombres migrantes.
- **Raza, color y etnicidad** como mujeres migrantes pertenecen a cierta religión, o cierto grupo étnico o racial distinto al de la mayoría de la población.
- **Nacionalidad:** como trabajadoras extranjeras con respecto a las trabajadoras nacionales.
- **Situación migratoria:** como indocumentadas en relación con las documentadas.

La segregación que se observa en los mercados de trabajo internacionales afecta en gran medida los tipos de trabajo disponibles tanto para los trabajadores como para las trabajadoras migrantes. Si bien los hombres tienen la posibilidad de insertarse en muchos sectores económicos, las trabajadoras migrantes se concentran principalmente en ocupaciones caracterizadas por la presencia femenina, principalmente en el sector de servicios. Y estas ocupaciones suelen asociarse al papel tradicional asignado a la mujer. Existe una demanda cada vez mayor de trabajadoras migrantes, con grados de formación variados, en trabajos relacionados con la prestación de cuidados. Por ejemplo, hacia fines del año 2000, el porcentaje de enfermeras nacidas en el extranjero que trabajaban en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) representaban el 11% del total, y el porcentaje de médicos nacidos en el extranjero, el 18% del total.⁸

Por otro lado, los migrantes de ambos sexos enfrentan hoy día grandes dificultades, entre ellas, malas condiciones de trabajo y entornos laborales hostiles, racismo, sexismo y discriminación en el mercado de trabajo. Además, con frecuencia, los trabajadores migrantes de ambos sexos sacrifican condiciones de vida decentes, atención de salud, alimentación y educación. Al estar concentradas en hogares privados y en otros sitios no regulados, fuera de la economía formal, las trabajadoras migrantes quedan a expensas de una mayor vulnerabilidad en términos de discriminación, en razón de género, raza, etnicidad, ocupación y origen. Asimismo, pueden ser presa de la explotación, de condiciones de trabajo peligrosas y de abuso psicológico, físico y sexual. Por ejemplo, cuando trabajan en el servicio doméstico, las mujeres migrantes se ven frecuentemente privadas del derecho a la reunificación familiar. Muchas de ellas también quedan excluidas del acceso al trabajo legal cuando emigran en calidad de cónyuges de trabajadores temporales.

LA REUNIFICACIÓN FAMILIAR Y EL ACCESO DE LOS CÓNYUGES DE MIGRANTES AL EMPLEO

No caben dudas de que el costo social más doloroso de la migración es la separación de los hijos de sus padres, especialmente cuando es la madre quien debe emigrar. La OIT recomienda propiciar la reunificación familiar en la mayor medida posible. Los derechos de reunificación familiar están contemplados principalmente en los países de inmigración tradicionales, pero no así en la mayoría de los países que ofrece a los migrantes contratos de trabajo temporales, situación que deriva en la difícil y prolongada separación de los miembros de la familia. En algunos casos, los permisos de residencia y de trabajo que se otorgan con arreglo a programas de regularización y que benefician a un gran número de mujeres migrantes, no facilitan la reunificación familiar: por lo general, debido a que perciben menores salarios y están concentradas en el sector doméstico, las mujeres migrantes enfrentan mayores dificultades para acumular ingresos y acceder a una vivienda, requisitos necesarios para demostrar que pueden patrocinar el ingreso de sus familiares.

⁷ Recopilación de datos de la OIT, basados en fuentes nacionales.

⁸ OCDE, 2007. "International migration to OECD countries continues to grow in response to labour needs", http://www.oecd.org/document/39/0,3343,en_2649_33931_38835943_1_1_1_1,00.html. [último acceso 5 de diciembre de 2008].

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

El empleo en casas de familia o trabajo doméstico es una de las principales fuentes de empleo tanto para las trabajadoras migrantes documentadas como para las indocumentadas. Los datos obtenidos con respecto a trabajadores migrantes de ambos sexos en el servicio doméstico, aportados por una serie de países de acogida (véase cuadro a continuación), confirman que el porcentaje de trabajadoras migrantes en relación con el total de trabajadores migrantes que se desempeña en el servicio doméstico es muy alto: 95% para la Argentina en 2001, 64% para Bahrain en 2007, 87% para Brasil y 92% para Chile y España.⁹ En Bahrain y España dos de los países de acogida más importantes para las trabajadoras domésticas migrantes, se registra una tendencia interesante: el crecimiento del porcentaje de trabajadores migrantes en el sector doméstico. Muchas trabajadoras migrantes han legalizado su situación jurídica en empleos del sector doméstico, en los países en los que hallaron trabajo. Grecia, Italia y España, por ejemplo, han regularizado la situación migratoria de un importante número de trabajadoras extranjeras concentradas en el sector doméstico.

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES MIGRANTES EMPLEADOS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN UNA SELECCIÓN DE PAÍSES

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Argentina	Total		87 525						
	Mujeres %	...	96
	Hombres %	...	4
Bahrein	Total			29 377	33 458	38 993	46 507	52 522	59 353
	Mujeres %	67	66	66	66	65	65
	Hombres %	33	34	34	34	35	35
Brasil	Total	5 505							
	Mujeres %	89
	Hombres %	11
Brunei Darussalam	Total						20 267		
	Mujeres %						87		
	Hombres %						13		
Chile	Total			14 709					
	Mujeres %	92
	Hombres %	8
Jordania	Total					41 321			
	Mujeres %					49			
	Hombres %					51			
España	Total	45 650	51 611	72 519	79 182	73 893	175 051	223 131	
	Mujeres %	94	95	95	95	95	93	92	
	Hombres %	6	5	5	5	5	7	8	
Tailandia	Total						104 306		
	Mujeres %						81		
	Hombres %						19		

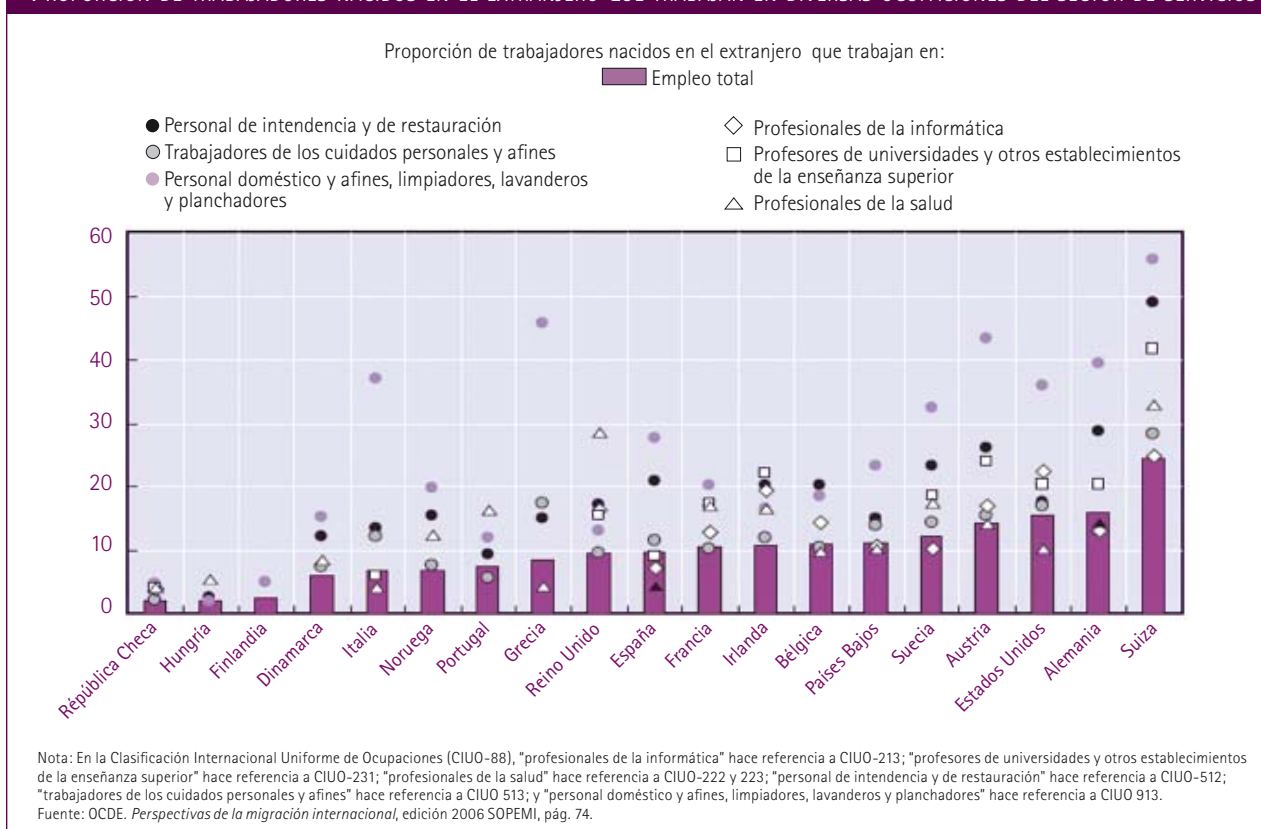
Otros trabajos que ocupan a las trabajadoras migrantes son: servicios de limpieza, atención en bares y restaurantes, y trabajos en la industria del entretenimiento. En esta categoría, se han revelado muchos casos de trata. En el año 2005, se estimaba que 270.000 personas habían sido encontradas en situación de trabajo forzoso como resultado de la trata en los países industrializados.¹⁰

⁹ Los cálculos de la OIT se basan en las siguientes fuentes: Argentina, Brasil, Chile: ONU-CEPAL, Migración Internacional en Latinoamérica, Boletín Demográfico, 2000-2006. Bahrain: Organismo de Reglamentación del Mercado Laboral basado en los archivos mensuales de datos de la Organización General del Seguro Social, Comisión de Fondo de Pensiones y Oficina del Servicio Civil. Notas: Los datos del segundo trimestre de 2006 corresponden al mes de abril de 2006, y los del tercer trimestre de 2006, a agosto del mismo año. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM 2005): Buenas Prácticas para proteger a las trabajadoras migrantes, Reunión gubernamental de alto nivel de los países de empleo, 1 a 2 de diciembre, Bangkok, Tailandia. Departamento de Estadísticas, Jordania, Censo de Población y Vivienda, 2004. España: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. La información obtenida supone que la división por sexo es similar a la de la totalidad de los trabajadores domésticos. Departamento de Empleo, Ministerio de Trabajo, Tailandia 2005. La información obtenida supone que la división de las cifras por sexo es similar a la de la totalidad de los trabajadores domésticos.

¹⁰ OIT, 2005. *Alianza Global contra el Trabajo Forzoso*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Ginebra), pág. 14.



PROPORCIÓN DE TRABAJADORES NACIDOS EN EL EXTRANJERO QUE TRABAJAN EN DIVERSAS OCUPACIONES DEL SECTOR DE SERVICIOS



En menor medida, las trabajadoras migrantes también logran ubicarse en empleos de venta al por menor y en trabajos manuales en actividades de fabricación manufacturera con un alto coeficiente de mano de obra, especialmente en condiciones de explotación. No sucede lo mismo en el sector agrícola donde la concentración ha sido muy limitada, aunque en los últimos tiempos, por diferentes razones, en diversos países industrializados se ha alentado la contratación de estas trabajadoras migrantes en reemplazo de los hombres, para realizar tareas que entrañan una gran densidad de mano de obra. La presencia de trabajadores migrantes predomina en los sectores de minería y construcción.

A pesar de la existencia de normas internacionales para proteger a los migrantes, sus derechos laborales se ven con harta frecuencia menoscabados, especialmente si han inmigrado de manera irregular en procura de empleo. Si bien no existen datos confiables sobre los migrantes indocumentados por sexo, el informe sobre Género y Migraciones preparado por la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales sostuvo que "... debido a la subestimación del trabajo de las mujeres y las restricciones a su derecho a trabajar, una mayor proporción de mujeres migrantes que de hombres no aparecen reflejadas en las estadísticas, y son o podrían llegar a ser indocumentadas."¹¹

Con respecto a esta cuestión, es necesario hacer una distinción entre los migrantes que se benefician con las oportunidades permanentes de migración y aquellos que emigran a otros países al amparo de programas temporales. En los países de acogida tradicionales —como por ejemplo, Australia, Canadá, Nueva Zelandia, Estados Unidos y el Reino Unido que brindan posibilidades de migración permanente a través de sistemas puntuales— la proporción de mujeres inmigrantes documentadas es ligeramente más alta que la de los hombres. Sin embargo, la mayoría de los programas temporales de migración (con la excepción de la migración de trabajadores domésticos hacia los Estados del Golfo, Medio Oriente y algunos países de acogida importantes de Asia, como es el caso de Malasia, Japón y Singapur), parecieran brindar mayores posibilidades de migración a los hombres que a las mujeres. En la mayoría de los países industrializados de la OCDE, las iniciativas de reclutamiento oficial y legítimas emprendidas para facilitar la migración temporal, suelen apuntar los trabajadores de la construcción y agrícolas, trabajos que por lo general realizan los hombres.



¹¹ Piper, N., 2005. *Gender and Migration*, documento informativo preparado a instancias de la Comisión Mundial de las Migraciones Internacionales, pág. 4.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

Una de las razones por la cual se exagera la vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes es que los trabajos que encuentran se concentran fundamentalmente en la economía informal y de esta manera, carecen de la protección —total o parcial— de las leyes laborales y de las disposiciones de seguridad y bienestar social del país de destino.¹²

En términos generales, los abusos y la explotación perpetrados contra las trabajadoras migrantes son menos identificables que los que sufren los trabajadores migrantes, dado que se producen en una etapa previa del proceso de migración, o en situaciones del mercado laboral más "invisibles", con servicios de inspección laboral más débiles, como sucede en el trabajo doméstico y en la prestación de cuidados. Estos abusos incluyen, no pago o retención de salarios, control o falta de libertad de movimiento, sustracción de pasaportes o de otros documentos de identidad, jornadas de trabajo muy extensas (entre 12 y 16 horas diarias), semanas de trabajo de siete días sin descansos, violaciones a la integridad física (castigos físicos, intimidaciones, ridiculización, humillaciones verbales y explotación sexual), y pésimas condiciones de vida que comprenden provisión de alimentos, agua y alojamiento inadecuados.

Las mujeres calificadas o altamente calificadas migran para encontrar trabajos mejor pagados, privando a sus países de conocimientos y servicios que suelen ser aptitudes muy requeridas. Sin embargo, dado que una cantidad importante de ellas emigra en situación irregular, suelen terminar en empleos por debajo de sus calificaciones, dando lugar a un proceso de "descalificación" que no parece ser ajeno a las cuestiones de género. Las mujeres más que los hombres suelen padecer este proceso de descalificación o "desperdicio de cerebros": quedan atrapadas en empleos que no se conciben con sus calificaciones y experiencia. Este proceso no sólo representa una pérdida para los trabajadores, sino también una pérdida de recursos humanos valiosos para ambos países, el de origen y el destino, y que habitualmente se denomina desperdicio de cerebros. Un informe reciente de la OCDE demuestra que las tasas de emigración de mujeres altamente calificadas hacia los países miembros de esta organización suele exceder la de sus homólogos masculinos, y que la proporción de mujeres emigrantes altamente calificadas es mayor, cuanto más pobre es el país de origen. El informe concluye que la "dimensión de género del éxodo de cerebros debe ocupar un lugar central en las iniciativas permanentes para optimizar la coherencia política para el desarrollo, particularmente a través de políticas migratorias y de ayuda".¹³



©ILO, Deloche P.

Las migraciones han dado lugar a la formación de bandas organizadas, agentes de reclutamiento y otros grupos similares sin escrúpulos que realizan prácticas ilegales —como la trata— que las normas nacionales e internacionales consideran un delito. La trata constituye un problema muy preocupante vinculado a la migración laboral. Las estimaciones de la OIT indican que mujeres y niñas conforman la gran mayoría de víctimas de la trata con fines de explotación sexual (98%). Asimismo, constituyen el 56% de las víctimas de la explotación económica forzada.¹⁴ El número de mujeres jóvenes víctimas de la trata transfronteriza, sometidas a situaciones de gran explotación, decepción, coerción y brutalidad continúa en ascenso. Las víctimas de la trata son particularmente vulnerables a situaciones laborales de explotación en razón de no poder hablar el idioma local, y la situación legal irregular en que se encuentran en el país extranjero.

RESPUESTAS Y ALIANZAS DE LA OIT

La OIT es el único miembro del sistema de las Naciones Unidas con mandato constitucional para proteger a los trabajadores migrantes. Este mandato fue reafirmado por la Declaración de Filadelfia de 1944 y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Desde su creación en 1919, la OIT fue pionera al adoptar convenios internacionales que tienen el fin de proveer una guía sobre políticas migratorias y dar protección a los trabajadores migrantes. Los cuatro sectores de la OIT —normas, empleo, protección social y diálogo social— comprenden trabajo sobre migración laboral con miras a garantizar el trabajo decente para todos. La OIT ha adoptado un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos y promueve activamente el diálogo social en las políticas de migraciones laborales, haciendo partícipes a gobiernos, empleadores y trabajadores.

Entre los Convenios de la OIT, dos de ellos abordan específicamente la protección de los trabajadores migrantes. Estos son: el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), junto con las Recomendaciones de carácter no vinculantes que los acompañan.¹⁵ Estos Convenios se aplican a trabajadores y trabajadoras migrantes por igual, a pesar de que en el momento en que fueron adoptados las mujeres emigraban, generalmente, en el contexto de la reunificación familiar. A estos dos Convenios de la OIT, se suma la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990 (que entró en vigencia en 2003) y, en conjunto, sirven como una Carta internacional sobre los derechos y protección de los trabajadores migrantes y sus familias. Hasta la fecha, ochenta países han ratificado uno o más de estos tres Convenios. Los instrumentos de la OIT han impulsado a muchos países a elaborar leyes en materia de migraciones, incluso a aquellos que aún no han ratificado estos tres instrumentos.

¹² OIT, 2004. *An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, Folleto 4 "Working and Living Abroad"* (Ginebra), pág. 11.

¹³ Dumont, J.-C., Martin, J.P. y G. Spielvogel, 2007. *Women on the Move: The Neglected Gender Dimension of the Brain Drain*, Foro Mundial de la OCDE sobre Estadísticas, Conocimiento y Política, pág. 21.

¹⁴ OIT, 2005. *Alianza Global contra el Trabajo Forzoso*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2005 (Ginebra), pág. 15.

¹⁵ Véanse las Recomendaciones de OIT núm. 86 y núm. 151.

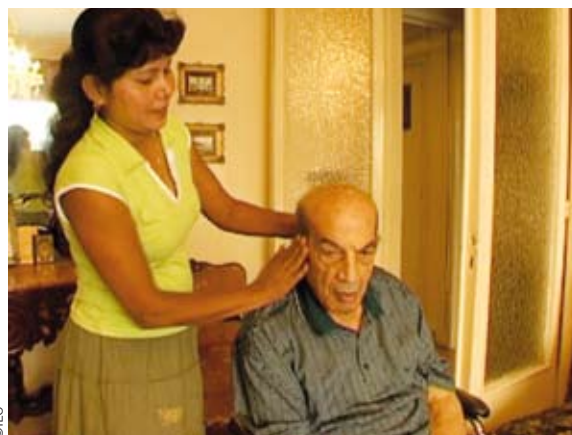


OTROS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE PROTEGEN A LAS MUJERES MIGRANTES:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Las siguientes convenciones protocolos y pactos de las Naciones Unidas:
 - Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares;
 - Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer;
 - Eliminación de todas las formas de discriminación racial;
 - Los Derechos del Niño;
 - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
 - El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente de Mujeres y Niños (2000)

Otros instrumentos de la OIT también proveen protección a las mujeres migrantes. En primer lugar, los ocho convenios fundamentales de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la no discriminación en el empleo y la ocupación y la igualdad de remuneración, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, u obligatorio, proveen protección a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación migratoria. Estos principios y derechos han sido reafirmados por la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998), que establece la obligación de todos los Estados Miembros de la OIT de respetar, promover y hacer realidad, estos principios y derechos fundamentales de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT. Sin embargo, los derechos laborales de las mujeres migrantes no son sólo una cuestión de derechos fundamentales. Las normas internacionales del trabajo en los ámbitos de la seguridad social, la protección de la maternidad, la política de empleo, las agencias privadas y públicas de empleo, la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo, la protección de los salarios y la inspección del trabajo, así como los relativos a sectores que emplean a un gran número de trabajadores migrantes han sido identificados por la OIT como de igual importancia a la promoción del trabajo decente de todos los trabajadores migrantes.

En segundo lugar, en el año 2004, la *Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización* propuso la creación de un marco multilateral sobre la gobernanza de la migración internacional, que sentara las bases para impulsar oportunidades que incrementen las migraciones prestando la debida atención a la soberanía de los estados, para promover el orden y la legitimidad del proceso, eliminar la trata y otras formas de abusos cometidos especialmente contra las mujeres, garantizar la plena protección contra la discriminación y facilitar la integración local de estas personas migrantes. Esto se logró a partir de la discusión general y la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004, que articuló un análisis global de los temas y retos, identificó las principales líneas de la política para la gobernanza de la migración laboral y estableció un plan de acción explícito y exhaustivo para la Organización y sus mandantes tripartitos. Las delegaciones tripartitas de 178 países adoptaron por consenso este plan de acción.



El eje del Plan de Acción de la OIT sobre Migraciones Laborales es el *Marco Multilateral para las Migraciones Laborales* adoptado en 2006. Este instrumento no vinculante contiene una serie de principios y directrices que ayudan a los Estados Miembros a elaborar políticas más efectivas sobre migraciones laborales. Además, promueve la protección de las trabajadoras migrantes de diversas maneras, tales como, la promoción de políticas eficaces que tomen en cuenta las cuestiones de género, la recopilación de datos desglosados por sexo, la creación de oportunidades de trabajo decente para todas las mujeres migrantes en edad de trabajar, los acuerdos bilaterales y multilaterales que aborden las cuestiones de género y la institución de medidas dirigidas a prevenir la trata, a asistir y a proteger a las víctimas. También reconoce las circunstancias especiales de las mujeres y de los niños en el contexto de la trata, y otras situaciones de abuso en materia de migraciones.

Entre las herramientas prácticas más importantes recomendadas en los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo sobre trabajadores migrantes y que la OIT utiliza en su labor, se destacan: acuerdos laborales bilaterales, modelo de contratos de empleo, acuerdos bilaterales sobre seguridad social, acuerdos de reconocimiento de títulos, evaluaciones del mercado laboral y sistemas de información del mercado laboral que brinden información sobre empleos existentes en el país y en el extranjero.

Sin embargo, es probable que sea necesario elaborar nuevas herramientas legales que aborden específicamente la protección de las trabajadoras migrantes. En la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 se analizará el trabajo decente centrado en las trabajadoras domésticas, con miras a crear un nuevo documento de la OIT que servirá para proteger a las trabajadoras migrantes de este sector.

EL MINISTERIO DE TRABAJO Y EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

La mayor parte de las migraciones que tienen lugar hoy día, responden a cuestiones laborales. Si el objetivo es crear sistemas de migración laboral que contemplen un proceso transparente, ordenado e informado, basado en evaluaciones realistas de las necesidades del mercado laboral, la OIT cree que las migraciones deben ser consideradas desde la perspectiva laboral, y que el Ministerio de Trabajo debe ser uno de los interlocutores clave del diálogo sobre migraciones. La función de los Ministerios de Trabajo en los países de origen y de destino reviste una vital importancia para brindar, entre otros, servicios de empleo, de inspección laboral y de monitoreo a las agencias privadas de reclutamiento.

La OIT proporciona servicio de fortalecimiento de capacidades institucionales a sus miembros tripartitos, a fin de que estos puedan atenuar las circunstancias que impulsan las migraciones en los países de origen, mediante la generación de oportunidades de trabajo decente (empleo adecuado y correctamente remunerado), y reducir el déficit de trabajo decente que es la fuerza que alimenta la presión por emigrar. Con respecto a impulsar mejores empleos para los trabajadores migrantes en los países de destino, la OIT proporciona servicios de fortalecimiento de capacidades que tomen en cuenta las diferencias de género en materia de políticas de empleo, y de formación profesional que ayuden a los trabajadores migrantes a integrarse en el mercado laboral local.

La OIT colabora con los responsables de elaborar políticas en integrar e incorporar los temas relativos a las migraciones laborales, en las políticas de empleo nacional, de igualdad de género, de mercado laboral y de desarrollo, para aprovechar al máximo las oportunidades, y reducir al mínimo los riesgos a los que se enfrentan los hombres y mujeres migrantes en busca de empleo. Además, es importante analizar cuáles son las causas que originan las migraciones: la segmentación y discriminación del mercado laboral, los efectos diferenciales y discriminatorios de la legislación, las políticas y programas sobre diferentes grupos de trabajadores y trabajadoras migrantes, el alto nivel de desempleo, las limitaciones que encuentran para acceder a recursos productivos, y la pobreza. Todos estos factores limitan las oportunidades que puedan abrirse a las mujeres, y las concentra en un mercado saturado, en actividades que tradicionalmente se asignan a ellas, donde tienen escasa visibilidad y trabajan en condiciones deficientes que, además, suelen ser peligrosas.

MANILA HACE UN LLAMADO A LA ACCIÓN

El llamado a la acción para proteger los derechos de las mujeres migrantes fue aprobado por más de 430 representantes en la *Conferencia Internacional sobre Género, Migración y Desarrollo* que se llevó a cabo en Manila, los días 25 y 26 de septiembre de 2008. El *Llamado a la Acción de Manila* fue aprobado por los Gobiernos de 36 países, sindicatos, organizaciones de empleadores, el sector privado, organizaciones de la sociedad civil, asociaciones de mujeres y religiosas, organizaciones académicas e internacionales. El llamado destaca la importancia de aprovechar las oportunidades y mantener los derechos de las trabajadoras migrantes y de sus familias.¹⁶

Para más información, véase www.ilo.org/manila o www.icgmd.info

La OIT es uno de los miembros fundadores del Grupo de Ginebra sobre las Migraciones, que actualmente se ha convertido en el Grupo Mundial sobre Migración, creado en 2003 a fin de fortalecer la coordinación y complementariedad de las actividades en materia de migraciones. Es también miembro observador del Foro Mundial sobre la Migración y el Desarrollo. La Oficina coopera y colabora estrechamente con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la División de la Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Consejo de Europa, y está habitualmente en contacto y consulta con el Banco Mundial y con numerosos otros miembros del sistema de las Naciones Unidas. También mantiene intercambio de información, diálogo de políticas y colabora con otros organismos regionales gubernamentales y no gubernamentales, en el mundo desarrollado y en desarrollo. Por último, también participa en el Grupo de Trabajo sobre remesas, con el fin de asegurar que las políticas financieras generen un mayor volumen de empleo, y conseguir una mejor vinculación de los migrantes con el sector financiero nacional.



La OIT sostiene que a fin de garantizar la protección de los trabajadores migrantes, es necesario que los gobiernos junto con los interlocutores sociales (organizaciones de trabajadores y empleadores) participen a través del diálogo social en el contexto de la formulación y aplicación de políticas de migraciones, en el ámbito nacional. Por ejemplo, durante los últimos diez años los sindicatos del mundo han intensificado las presiones para que los sindicatos locales y los países de destino reconozcan y protejan los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes, tales como la libertad de asociación y de negociación colectiva, y para que las mujeres tengan representación en los sindicatos de trabajadores migrantes.

¹⁶ Rimando, M. 2008. *Manila Call to Action to Protect Migrant Women: ISSUES* (OIT, Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Manila), pág.10.



BUENAS PRÁCTICAS DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES.

Durante el II Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo organizado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en Manila, del 27 al 30 de octubre de 2008, los sindicatos mundiales instaron a crear una arquitectura destinada a proteger los derechos humanos y sindicales relacionados con los compromisos de desarrollo, para sustentar todas las políticas de migraciones. Se puso de relieve la importancia de incluir un marco regulatorio integral, basado en los derechos, donde estuvieran contempladas las cuestiones de género.

La Organización Internacional de Empleadores se encuentra abocada a la preparación de un manual para empleadores en materia de migraciones laborales; por otra parte, la Asociación de Empleadores de Europa Central y Oriental ha organizado un encuentro que analizará la creación de flujos migratorios que beneficien a los países de origen y de acogida.

El programa de Migraciones Internacionales (MIGRANT) constituye la unidad responsable de las migraciones laborales en el ámbito de la OIT, y se encarga de una serie de actividades que requieren prioridad en el ámbito de las migraciones laborales. Presta servicios de asesoramiento a los estados miembros, promueve las normas internacionales, ofrece un foro tripartito para consultas, constituye una base de conocimientos mundial, y suministra asistencia técnica y fortalecimiento de la capacidad para los mandantes. También promueve y apoya el trabajo que realizan otras unidades de la OIT en materia de migraciones dentro de sus respectivas áreas de incumbencia. El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES), y, en particular, su Equipo sobre Igualdad, tiene un papel primordial en relación con la supervisión, promoción y aplicación efectiva de los principales convenios de la OIT que se ocupan de los trabajadores migrantes, la igualdad de género y la no discriminación, en particular los Convenios nums. 97, 100, 111 y 143. El Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración (DECLARATION) promueve políticas para aplicar los principios de la Declaración de la OIT de 1998 y sus interrelaciones entre migración, trabajo forzoso y trata de seres humanos, tomando en cuenta las cuestiones de género. La Oficina de Actividades para Empleadores (ACT/EMP) de la OIT, cumple funciones de asesoramiento y trabaja en programas de cooperación técnica con otros departamentos de la OIT, por ejemplo, para combatir todas las formas de trabajo forzoso, incluida la trata. El plan de trabajo en materia de migraciones laborales que lleva a cabo la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, incluye el fortalecimiento de las capacidades del movimiento sindical para promover las normas y políticas en materia de migración de la OIT, que toman en cuenta particularmente a las trabajadoras, en tanto mujeres y trabajadoras migrantes. Asimismo, el manual sindical de ACTRAV, de reciente publicación, *En busca del Trabajo Decente*, fue revisado para asegurar el equilibrio de género. Particularmente destaca la situación de las trabajadoras migrantes y hace referencia específicamente al avance de su presencia en el proceso migratorio. También se presta particular atención a la situación de los trabajadores domésticos migrantes. La Oficina de Igualdad de Género (GENDER) actúa como defensora y catalizadora de los avances que se logran en pos de la igualdad de género. Esta Oficina presta asesoramiento, por igual, a los mandantes y a las unidades de la OIT. Además, tiene a su cargo los programas de cooperación técnica y las auditorías participativas de género.

BENEFICIOS DE LOS PROGRAMAS DE REGULARIZACIÓN

La Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa declaró en un informe de 2007, que según cálculos prudentes, la cantidad de inmigrantes en condiciones irregulares que viven en la Unión Europea ascendía a 5,5 millones, y que a esta cifra habría que agregar a otros 8 millones de personas que se encuentran en la misma situación legal, en Rusia. El informe señala que los programas de regularización bien administrados constituyen opciones válidas para los mercados laborales. Los trabajadores migrantes que logran regularizar su situación legal, pueden escapar de situaciones de abuso y explotación. El principal argumento económico a favor de los programas de regularización es la necesidad de reducir la economía informal y aumentar las contribuciones impositivas y de seguridad social. En términos de seguridad, los programas de regularización pueden ser un buen instrumento para tener un panorama realista de la población extranjera total. En el aspecto administrativo, serían una fuente de datos fidedignos y de ayuda para reformular programas y políticas.¹⁷

¿QUÉ PODEMOS HACER?

Para aumentar la protección y la no discriminación de las trabajadoras y los trabajadores migrantes y otorgarles la igualdad de derechos, de tratamiento y oportunidades, los gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores pueden tomar una serie de medidas en los países de origen, de tránsito y de destino. En este sentido, a continuación se detalla una lista orientativa no exhaustiva:

- Demostrar el firme propósito de proteger y no discriminar a los trabajadores y trabajadoras migrantes mediante la ratificación y aplicación efectiva de los Convenios de la OIT relativos a los trabajadores migrantes, núms. 97 y 143; la ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y los Convenios relativos a la seguridad social.
- Establecer más vínculos de colaboración entre los gobiernos, las autoridades locales, el sector privado y las organizaciones de empleadores, sindicatos, asociaciones de migrantes y de la diáspora, las ONG del ámbito internacional, regional, nacional y local que se ocupan de temas relativos a las migraciones, igualdad de género y desarrollo, y marcos consultivos tripartitos para promover políticas coherentes de migración laboral.

¹⁷ Consejo de Europa, 2007. *Regularisation Programmes for Irregular Migrants*, Doc. 11350, Asamblea Parlamentaria, Bruselas. Véase: <http://assembly.coe.int> [último acceso 5 de diciembre de 2008].

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

- Garantizar a hombres y mujeres por igual, la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores migrantes y nacionales.
- Regular los flujos migratorios mediante la negociación y firma de acuerdos bilaterales de intercambio de mano de obra entre los países de origen y los de destino.
- Promover la reglamentación laboral de los trabajadores migrantes a través de modelos de contrato de empleo en el exterior redactados en el idioma del trabajador migrante, donde se especifiquen las condiciones de empleo y, en especial, la remuneración ofrecida al trabajador migrante, e instituir un sistema de supervisión de contratos.
- Negociar y firmar convenios bilaterales de seguridad social para garantizar la conservación de los derechos adquiridos, o en curso de adquisición, y la transferibilidad de las prestaciones o beneficios adquiridos en materia de seguridad social.
- Brindar más protección a los trabajadores migrantes, mediante la colaboración estrecha entre el Servicio Público de Empleo y las agencias de reclutamiento/empleo privadas, así como también instituir programas de inspección laboral y programas especiales de vigilancia.
- Enviar agregados laborales y otros funcionarios al exterior para controlar las condiciones de trabajo de las personas migrantes, tramitar las quejas y atender las necesidades urgentes de los trabajadores nacionales que trabajan en el exterior, prestando atención específicamente a las ocupaciones vulnerables en las que se concentran las trabajadoras migrantes.
- Reconocer las calificaciones y competencias que los trabajadores migrantes han adquirido en sus respectivos países, aprovechando todo su potencial y reduciendo el impacto negativo de la descalificación.
- Establecer y hacer cumplir directrices para el reclutamiento ético y la supervisión de la contratación privada con la ayuda de las organizaciones de empleadores y trabajadores, para asegurar que los migrantes no estén expuestos a situaciones de explotación y discriminación.
- Controlar a través de inspectores laborales o de otros funcionarios del ámbito laboral la protección de la remuneración y de las condiciones de trabajo, así como la seguridad e higiene ocupacional, particularmente en el caso de ocupaciones vulnerables donde las mujeres suelen concentrarse.
- Proteger la libertad sindical de los trabajadores migrantes y el derecho a asociarse a otras asociaciones de migrantes.
- Asegurar que las intervenciones para combatir la trata tengan en cuenta las cuestiones de género y aborden la trata como una consecuencia de la falta de igualdad de oportunidades en materia de empleo y de formación en el país de origen, y de la ausencia o falta de fortaleza de la gobernanza de los flujos migratorios.
- Revisar, modificar y abrogar la legislación y las prácticas que discriminan contra los trabajadores migrantes, y en particular contra las trabajadoras migrantes. Esto debería incluir leyes y prácticas relativas a, la reunificación familiar, la situación legal de los inmigrantes y los permisos de residencia cuando emigran en carácter de acompañantes.
- Brindar a hombres y mujeres migrantes orientación y formación antes de partir al país de destino, en relación con las condiciones laborales y sociales en el exterior, seguro de vida, planes de pensión y seguro médico. Asimismo, promover la enseñanza básica de idiomas, que asegure una transición sin problemas en el país de empleo a los trabajadores migrantes y a los miembros de su familia.
- Dar a conocer a los migrantes las reglamentaciones en materia de seguridad e higiene ocupacional en el país de destino.
- Apoyar la integración de los migrantes en las comunidades y en los lugares de trabajo.
- Asegurar que los trabajadores migrantes y sus familiares acompañantes tengan acceso a los servicios de atención de salud.
- Adoptar medidas que compensen el éxodo de cerebros en los países de origen, brindando asistencia técnica orientativa para la educación y formación en los sectores más afectados, respetando las políticas que promueven la igualdad de género.
- Asegurar la disponibilidad de mecanismos para entablar quejas y el acceso ágil al sistema legal.
- Facilitar información relativa a las redes de seguridad, tales como organizaciones no gubernamentales, grupos religiosos y otras asociaciones que prestan servicios sociales a los trabajadores migrantes.
- Ofrecer posibilidades de reeducación y empleo alternativo en caso de pérdida del empleo.





PUBLICACIONES SELECCIONADAS DE LA OIT SOBRE GÉNERO Y TRABAJADORES MIGRANTES

- Al-Najjar, S. 2002. *Women Migrant Domestic Workers in Bahrain*, International Migration Papers No. 47. (Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Departamento de Protección Social, Programa de Migraciones Internacionales (MIGRANT), Ginebra).
- Attström, K. 2008. *Discrimination Against native Swedes of immigrant origin in access to employment* (OIT, MIGRANT, Ginebra).
- Bach, S. 2003. *International migration of health workers: Labour and social issues* (OIT, Actividades Sectoriales (SECTOR), Ginebra).
- Belcher, P. y otros, 2003. *Women Seafarers. Global employment policies and practices* (OIT, SECTOR, Ginebra).
- Cedey, E., Moroni, F. 2007. *Les Discriminations à raison de 'L'origine' dans les embauches en France* (OIT, Ginebra).
- Chicha, M.T., Deraedt, E. 2008. *Genre, migration et déqualification: des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève* (OIT, Ginebra) (de próxima publicación).
- De Regt, M. 2006. *A Mapping Study on Domestic Workers in Yemen* (OIT, Oficina Regional para los Estados Árabes, Beirut).
- Dias, M., Jayasundere, R. 2001. *Sri Lanka Case Study on Good Practices to prevent women migrant workers from going into exploitative forms of labour* (OIT, Colombo).
- Esim, S., Smith, R. 2004. *Gender and Migration in Arab States: The case of domestic workers* (OIT, Beirut).
- Gallotti, M. *The Gender Dimension of Domestic Work in Europe* (OIT, Ginebra) (de próxima publicación).
- Ghinararu, C., van der Linden, M. 2005. *Trafficking of migrant workers from Romania: issues of labour and sexual exploitation* (OIT, Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración (DECLARATION), Ginebra).
- Gorfinkiel, M.D. 2008. *The situation of migrant and non-migrant domestic labour in Latin-America and ILO's work in the region* (OIT, Ginebra) (de próxima publicación).
- Haspels, N., Suriyasarn, B. 2003. *Promotion of gender equality in action against child labour and trafficking: A practical guide for organizations* (OIT, Oficina Regional para Asia, Bangkok).
- Kiryán, T., van der Linden, M. 2005. *Trafficking of migrant workers from Romania: Issues of labour and sexual exploitation* (OIT, DECLARATION, Ginebra).
- Lim, L., Landuyt, K., Ameratunga-Kring, S., Kawar, M. 2005. *An Information Guide: Preventing Exploitation, Discrimination and Abuse of Women Migrant Workers* (OIT, GENPROM, Ginebra).
- Mihailov, E., van der Linden, M., Scanlan, S. 2005. *Forced Labour outcomes of migration from Moldova: rapid assessment* (OIT, DECLARATION, Ginebra).
- Moreno-Fontes Chammartin, G. 2007. "Working Conditions of Women Migrant Workers: ILO's Strategy to Improve their Protection in an Era of Globalization" in *Globalization, migration and human rights: a new paradigm for research and citizenship*, vol. 1, Colección de la Academia de Derecho Internacional Humanitario y de Derechos Humanos de Ginebra (Bruylant, Bruselas).
- Moreno-Fontes Chammartin, G. 2005. "Domestic Workers: Little Protection for the Underpaid" in *Migration Information Source* (OIT, MIGRANT, Ginebra).
- Moreno-Fontes Chammartin, G. 2004. "Women Migrant Workers' Protection in Arab League States" in *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers* (OIT, Beirut).
- Moreno-Fontes Chammartin, G. 2002/04 "The Feminization of International Migration" in *Labour Education Review* N.º 129 (OIT, Ginebra).
- Moreno-Fontes Chammartin, G., Cantú-Bazaldúa, F. 2005. *Identification of potential for increasing employment and productive investment in Albania, Moldova, and Ukraine based on Remittances*, International Migration Papers No. 74 (OIT, MIGRANT, Ginebra).
- Moreno-Fontes Chammartin, G., Cantú-Bazaldúa, F. 2005. *Migration prospects after the 2004 enlargement of the European Union*, International Migration Papers No. 73 (OIT, MIGRANT, Ginebra).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) 2008a. *ILO Action against Trafficking in Human Beings* (DECLARATION, Ginebra).
- 2008b. *Issue Brief 1- Promoting the Rights of Women Migrant Domestic Workers in Arab States: The Case of Domestic Workers* (OIT, Oficina Regional para los Estados Árabes, Beirut).
 - 2008c. *Las cadenas internacionales del cuidado. Migración y servicio doméstico remunerado, Primer informe de avance – caso Ecuador* (MIGRANT, Ginebra) (de próxima publicación).
 - 2008d. *Meeting the Challenge: Proven Practice Examples in trafficking in the Greater Mekong Sub-Region* (Proyecto subregional del Mekong de lucha contra el tráfico de niños y mujeres, Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Bangkok).
 - 2008e. *Meeting the Challenge: Sharing the tools to fight human trafficking in the Greater Mekong Sub-Region* (Proyecto subregional del Mekong de lucha contra el tráfico de niños y mujeres, Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Bangkok).

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

- 2007a. *The Mekong Challenge: 41 Brothels – Prostitution, Trafficking and Human Rights in Sihanouk Ville, Cambodia* (Proyecto subregional del Mekong de lucha contra el tráfico de niños y mujeres, Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Bangkok).
- 2007b. *The Mekong Challenge: Winding Roads – Young Migrants from Laos PDR and Their Vulnerability to Human Trafficking* (Proyecto subregional del Mekong de lucha contra el tráfico de niños y mujeres, Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Bangkok).
- 2007c. *Migrant Workers' Rights: A Handbook* (OIT-Yakarta).
- 2006a. *Facts on Labour Migration* (Departamento de Comunicación y de la Información Pública (DCOMM), Ginebra).
- 2006b. *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos* (MIGRANT, Ginebra).
- 2006c. *Using Indonesian Law to Protect and Empower Indonesian Migrant Worker: Some Lessons from the Philippines* (OIT-Yakarta).
- 2005a. *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, Informe mundial presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo I(B), de la 91ª reunión (Ginebra).
- 2005b. *Tools for Prevention: Participatory Monitoring – Guidelines for practitioners in the fight against human trafficking* (Proyecto subregional del Mekong de lucha contra el tráfico de niños y mujeres, Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Bangkok).
- 2003. *An Information Guide – Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers* (GENPROM, Ginebra).
- 2002/2003. *Series on Women and Migration, Working papers covering United Arab Emirates, Sri Lanka, Italy, Japan, Nicaragua, Nigeria, Philippines, Costa Rica, Bolivia and Ethiopia* (GENPROM, Ginebra).
- 2002. *Women, gender and the informal economy: A Statistical Picture* (Sector Empleo, Ginebra).
- 2001. *Household Study of Nicaraguan Migrant Women Who Have Emigrated to Costa Rica Seeking Employment – Final Report* (GENPROM, Ginebra).

Ramirez-Machado, J.M. 2003. *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, núm. 7 (OIT, Ginebra).

Rimando, M. 2008. *Manila Call to Action to Protect Migrant Women: ISSUES* (OIT, Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Manila).

Stephens, S., van der Linden, M. 2005. *Trafficking of migrant workers from Albania: Issues of labour and sexual exploitation* (OIT, DECLARATION, Ginebra).

Taran, P., Moreno-Fontes Chammartin, G. 2003. *Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime*, Perspectives on Labour Migration No. 1E (OIT, MIGRANT, Ginebra).

Wiscow, C. 2007. *Health worker migration flows in Europe: Overview and case studies in selected CEE countries* (Romania, Czech Republic, Serbia and Croatia) (OIT, SECTOR, Ginebra).



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Oficina para la
Igualdad de Género
Tel. +41 22 799 6730
Fax. +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

Servicio de Migraciones Internacionales
Sector de Protección Social
Tel. +41 22 799 6667
Fax. +41 22 799 8836
www.ilo.org/migrant
migrant@ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo – 4, route des Morillons – 1211 Geneva 22, Suiza

Este folleto de información ha sido preparado como parte de la campaña de sensibilización de la OIT "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente".

Se puede solicitar información acerca de otros temas de la OIT de los que se ocupa esta campaña escribiendo a gendercampaign@ilo.org