



International
Labour
Organization



Resumen de las Lecciones Aprendidas

del Programa Trabajo en Libertad

Marzo 2023

▶ Resumen de las Lecciones Aprendidas

del Programa Trabajo en Libertad

Marzo 2023



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: Resumen de las Lecciones Aprendidas : Programa Trabajo en Libertad, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Gestión de la Producción y la Edición de las Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

Publicado también en inglés: Summary of Lessons Learned Work in Freedom Programme, 2023

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Índice

Antecedentes	5
Mujeres y niñas en movimiento en el sur de Asia	5
¿Qué es el Programa Trabajo en Libertad?	6
De qué tratan estas lecciones?	7
Intervenciones convencionales frente a intervenciones no convencionales	7
A. Lecciones aprendidas sobre las respuestas políticas y programáticas al trabajo no libre de las trabajadoras migrantes en los países de destino	9
B. Lecciones aprendidas sobre la contratación de trabajadoras migrantes	15
C. Alcance de las mujeres migrantes en las zonas de origen	21
D. Conclusión	25
E. El camino a seguir	29
Referencia	33

Mujeres y niñas en movimiento en el sur de Asia

Para millones de hogares de bajos ingresos en Asia meridional y occidental, la migración es percibida como un camino hacia mejores oportunidades. Los empleos y oficios tradicionales están desapareciendo a medida que las economías rurales y en transición avanzan hacia una economía globalizada. Sin embargo, los empleos de hoy todavía no cumplen la promesa de mejores medios de vida para todos los que permanecen en la pobreza. Los individuos de bajos recursos económicos se mueven en todas direcciones en busca de trabajo, y los patrones y la periodicidad de sus movimientos son casi lineales. No obstante, la movilidad por motivo laboral se vive y se experimenta de manera diferente de acuerdo con aspectos como el género, el nivel socioeconómico, la condición de migrante, etc. Para algunos, la movilidad no tiene restricciones y para otros es tolerada pero estrechamente 'coreografiada' por normas y reglas altamente sexistas y socialmente jerarquizadas. Si bien muchas personas en situación de pobreza pueden mejorar sus medios de vida en el mismo país o en el extranjero a pesar de esa adversidad, muchos sufren abusos en sus trabajos, incluidas prácticas que equivalen a trabajos forzados.

¿Qué es el Programa Trabajo en Libertad?

Programa Trabajo en Libertad (WIF – sigla en inglés) es un programa de cooperación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) iniciado el 2013 y desarrollado por diez años. Fue financiado por la Oficina de Asuntos Exteriores, Commonwealth y Desarrollo del Reino Unido. En el Programa se adoptó un enfoque integrado y específico en la elaboración de prácticas y medidas políticas multisectoriales que reducen la vulnerabilidad de las mujeres a la trata de personas y el trabajo forzoso en los países de origen de Asia meridional (Bangladesh, la India y Nepal) y en determinados países de destino (India, Jordania, Líbano y algunos países del Golfo). Para hacer frente a estos desafíos, el Programa Trabajo en Libertad implementó una serie de intervenciones que involucraron a migrantes, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, empresas y organismos reguladores en un esfuerzo de colaboración para intentar abordar múltiples facetas del trabajo forzoso en zonas con elevados flujos de salida y entrada de mujeres migrantes de bajos ingresos, especialmente en sectores en los que la proporción de mujeres trabajadoras está aumentando, como el trabajo doméstico y la manufactura. Las intervenciones y la labor del programa incluyeron: (1) actividades de extensión a las mujeres migrantes en las zonas de donde proceden; (2) intervenciones de empoderamiento de las trabajadoras e incidencia en los empleadores; (3) mejora de las prácticas relacionadas con el reclutamiento y las condiciones de trabajo y de vida; (4) trabajo jurídico y político; y (5) investigación sobre trayectorias de migración laboral.

¿De qué tratan estas lecciones?

Este documento es un resumen de las principales lecciones aprendidas a partir de la realización del programa. La relación completa de todas las lecciones aprendidas están disponibles en tres publicaciones separadas: una centrada en los países de origen, otra en la contratación de trabajadoras migrantes y una tercera centrada en los países de destino, documentos aún no traducidos al español.

- ▶ **Lessons Learned Part 1: Outreach to migrant women in areas of origin (April 2021) [Lecciones aprendidas Parte 1: Acercamiento a las mujeres migrantes en las zonas de origen (abril de 2021)]**
- ▶ **Lessons Learned Part 2: Recruitment of migrant workers (October 2021) [Lecciones aprendidas Parte 2: Contratación de trabajadoras migrantes (octubre de 2021)]**
- ▶ **Lessons Learned Part 3: Policy and programme responses to unfree labour in destination countries for migrant women workers (June 2022) [Lecciones aprendidas Parte 3: Respuestas políticas y programáticas al trabajo no libre de las trabajadoras migrantes en los países de destino (junio de 2022)]**

Estas ediciones fueron precedidas por publicaciones anteriores que datan de octubre de 2017 y otra en febrero

de 2019. Cada lección se ha basado en la información facilitada por los profesionales del programa, bien como por informes de seguimiento y evaluaciones, o en investigaciones independientes encargadas o relacionadas al programa. Las lecciones aspiran a reagrupar aprendizajes de múltiples países cubiertos por el programa y no suelen ser específicas de cada país. Todas las lecciones documentadas en las tres publicaciones estaban relacionadas con intervenciones específicas diseñadas como parte de un marco general de intervenciones. Por lo tanto, ninguna de estas lecciones debe leerse aisladamente de las demás.

Intervenciones convencionales frente a intervenciones no convencionales

Los contornos de las intervenciones convencionales contra la trata de personas se describen en el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños/niñas, uno de los tres Protocolos de Palermo. A menudo se hace referencia a ellos como cuatro “Ps”. Incluyen actividades destinadas a prevenir, perseguir, proteger y pactar alianzas para responder a la trata de personas (ILO 2022, 9-10). Las intervenciones convencionales relacionadas con la mejora de las prácticas de reclutamiento suelen consistir en la promoción de códigos de conducta no vinculantes para las agencias de reclutamiento, la formación para los reclutadores de mano de obra sobre contratación justa y ética, y la evaluación y certificación de prácticas de contratación justas (ILO 2021b, 6-7). Las intervenciones convencionales para promover la migración segura suelen

consistir en la formación de orientación previa a la partida en los países de origen y centros de recursos y facilitación para migrantes (ILO 2021, 8-9).

El Programa Trabajo en Libertad adoptó una estrategia de aprendizaje adaptativo y presentó una propuesta que ultrapasa estas intervenciones convencionales, centrándose en particular en la reducción de la vulnerabilidad al trabajo forzoso en los contextos específicos del trabajo doméstico y de la confección de vestuario a través de la sensibilización y la regulación de los trabajadores y los empleadores, un enfoque holístico del mercado laboral para la regulación del reclutamiento y sesiones de orientación previa a la decisión en los países de origen. Las lecciones aprendidas que se enumeran en este resumen ilustran algunas de las principales lecciones aprendidas en áreas de orígenes, los destinos y las intervenciones relacionadas con el reclutamiento que vinculan los orígenes con los destinos.

**A. Lecciones aprendidas
sobre las respuestas
políticas y programáticas
al trabajo no libre de las
trabajadoras migrantes en
los países de destino**



Las lecciones aprendidas en esta sección se refieren principalmente a cómo la falta de libertad laboral se vincula a las políticas que afectan a los mercados de trabajo, cómo el trabajo no-libre está estrechamente vinculado a la dinámica cambiante del poder en las relaciones laborales, y cómo la comprensión del trabajo no-libre y el marco de la falta de libertad laboral afectan la eficacia de la formulación de políticas públicas relacionadas.

1. La escasez de empleos decentes y la falta de protección social son factores que ejercen presión en el mercado laboral y aumentan la vulnerabilidad al trabajo forzoso de quienes buscan empleo. Combinados, son importantes indicadores de los riesgos del trabajo forzoso (ILO 2022, 15).

Las respuestas normativas para prevenir la trata de personas suelen asumir que las prácticas abusivas pueden solucionarse abordando las causas más evidentes que afectan a las trayectorias individuales de las víctimas, como, por ejemplo, demandando a un empleador o a un reclutador abusivos, o informando a los migrantes sobre los factores de riesgo a estos fenómenos. Si bien los remedios inmediatos que responden a trayectorias individuales son importantes, ese marco deja fuera factores colectivos y contextuales más importantes, como la dinámica del mercado de trabajo. La ausencia, a una escala significativa, de opciones valiosas de empleo, especialmente si las medidas de protección social son

débiles o inexistentes, es una forma de la presión en el mercado obliga a los solicitantes de empleo a aceptar empleos abusivos.

2. Las leyes, políticas y prácticas administrativas de lucha contra la trata de personas (en su estado actual) no son formas exhaustivas de prevenir la trata de personas o el trabajo forzoso (ILO, 2022, 78-79).

Las leyes, políticas públicas y prácticas administrativas para prevenir la trata de personas tienden a priorizar a la educación de los migrantes y a responsabilizar a los reclutadores, mientras que se omiten en relación con las condiciones de trabajo y de vida. Las orientaciones políticas para mejorar las condiciones de trabajo son más importantes que educar a los trabajadores sobre riesgos que a menudo no pueden mitigar o responsabilizar a los reclutadores de mano de obra por prácticas que no dependen necesariamente de ellos. Es importante dar prioridad a las condiciones

laborales y de trabajo en los destinos en lugar de hacer demasiado hincapié en la prevención mediante intervenciones previas al empleo. Para más información, consulte el informe de política de la OIT sobre Leyes, políticas y prácticas administrativas contra la trata de personas (OIT 2017a).

3. Los marcos comunes de políticas públicas de lucha contra la trata pueden a veces minar simultáneamente los derechos laborales y otros derechos humanos duramente conquistados, como el derecho al trabajo y la libertad de circulación, o incluso los esfuerzos para promover el trabajo decente (ILO 2022, 81).

Para evitar estas contradicciones de política, es importante dar prioridad al fortalecimiento de los marcos laborales que defienden efectivamente los derechos de las trabajadoras migrantes y otras trabajadoras, especialmente los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad de asociación y la negociación colectiva, que tienden a ser ignoradas. Del mismo modo, es importante que las partes interesadas que apoyan los marcos de lucha contra la trata sean prudentes con las medidas de lucha contra la trata que infringen los derechos sociales, económicos y políticos, especialmente el derecho al trabajo y la libertad de circulación dentro de un país (Artículo 6 de los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El artículo 13 de la Declaración Universal de los Derechos

Humanos que establece el derecho a “circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado” y el derecho a “salir de cualquier país, incluido del propio, y regresar a su país”).

4. El concepto de ‘esclavitud moderna’ en las regiones abarcadas por el programa no ha contribuido para promover respuestas eficaces al trabajo forzoso y la trata de personas (ILO 2022, 83).

El concepto de esclavitud tiende a evocar historias coloniales tanto de trabajo forzado como de esclavitud. Las memorias de la emancipación colonial y del desarrollo alejados de ese lamentable pasado están demasiado arraigados como para considerar aceptables las comparaciones entre las formas pasadas y presentes de trabajo forzoso. Incluso cuando el término ‘esclavitud moderna’ es utilizado por actores del sector no-gubernamental, se refiere a casos extremadamente desviados socialmente para los cuales se requieren marcos de acción criminales en lugar de marcos de derechos laborales.

5. En el contexto de la migración, los programas contra la trata de personas y el trabajo forzoso no deben desvincular el análisis de los abusos laborales que tienen lugar en las zonas de destino de los migrantes de las opciones de empleo y las carencias de trabajo decente en sus zonas de origen (ILO, 2022, 21).

El programa ha constatado que los encargados de la formulación de políticas públicas muestran mayor interés en combatir la trata de personas y el trabajo forzoso cuando lo hacen sin afectar las relaciones de poder en las que tienen un interés directo. Por ejemplo, las autoridades políticas de los países de destino tienden a apoyar las campañas de información diseñadas para educar a los trabajadores migrantes sobre los riesgos. También han apoyado la persecución de los intermediarios en el reclutamiento de mano de obra en los países o distritos de origen. Sin embargo, estos mismos tomadores de decisión se mostraron más prudentes a la hora de aplicar la legislación laboral en sus propios países, incluso cuando los abusos laborales sistémicos estaban bien documentados. Del mismo modo, las autoridades políticas de los países, Estados o distritos de origen mostraban regularmente su preocupación por las condiciones abusivas a las que se enfrentaban los trabajadores inmigrantes en los países de destino. Cuando se trataba de abordar las razones por las que los migrantes abandonaban sus hogares, se mostraban menos receptivos.

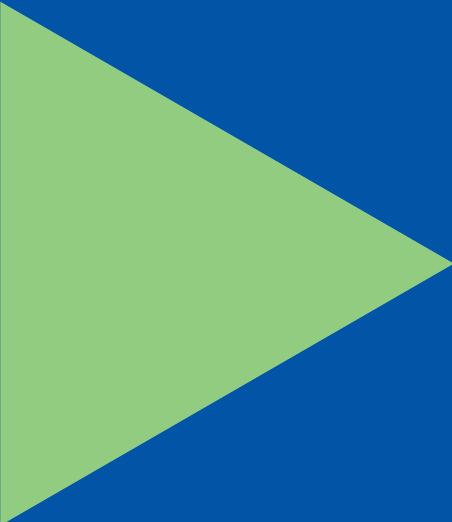
Los programas que buscan abordar la trata de personas y mejorar los resultados de la migración deben prestar especial atención a la economía política en la que intervienen. Deben reconocer cómo las intervenciones pueden necesitar cambiar las relaciones de poder en las que operan los diferentes tipos de tomadores de decisión para que prediquen con el ejemplo, especialmente con respecto a garantizar un trabajo decente.

6. La idea de que los y las trabajadoras migrantes pueden reincorporarse fácilmente en sus países de origen a través de programas de reintegración ad hoc relacionados con la crisis no toma en consideración la situación del mercado laboral que los motivó a migrar en un principio. En el caso de las mujeres, la reintegración puede incluso significar un proceso de desempoderamiento (ILO 2022, 93).

Las políticas de empleabilidad y migración en los países de origen tienden a ser estrategias políticas para aliviar las presiones del desempleo y el subempleo. La migración es, de hecho, el resultado de los procesos de transformaciones estructurales que conducen a déficits específicos de empleo en diferentes sectores. La idea de que los trabajadores migrantes que regresan a sus países de origen pueden ser “reintegrados” mientras dichos países se enfrentan a importantes retos en materia de empleo no tiene en cuenta la dinámica estructural del mercado laboral local. El discurso sobre la reintegración de los migrantes a sus países de origen podría generar falsas expectativas si no se implementan o expanden de manera considerable los programas públicos de empleabilidad y protección social en los países de origen.

7. Reducir la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes es insostenible a largo plazo si no se contempla derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva para estos trabajadores. El fomento de ambos derechos fundamentales suele ir en contra de los marcos políticos actuales y requiere la voluntad de las organizaciones internacionales de hacer cumplir las normas laborales internacionales y asumir riesgos políticos (ILO, 2022, 57).

La organización de los trabajadores migrantes ha sido más eficaz cuando los espacios reguladores y físicos han permitido a los trabajadores conectarse, apoyarse mutuamente, defender sus derechos colectivos y trabajar en red con movimientos sociales más amplios para defender sus derechos. En la ausencia de espacios reguladores, las medidas ad hoc que crean espacios físicos seguros (como los centros de trabajadores) o espacios reguladores (como las medidas que permiten la libertad de asociación) son necesarias, aunque sujetas y vulnerables a fuertes contrapresiones y vicisitudes políticas.



B. Lecciones aprendidas sobre la contratación de trabajadoras migrantes



Las lecciones aprendidas en esta sección se refieren a cómo la forma de la oferta y la demanda de empleo afecta a los resultados del reclutamiento, cómo las políticas públicas e intervenciones de contratación justa necesitan abordar la segmentación de los servicios de reclutamiento de mano de obra y cómo puede mejorarse el diseño de los programas y políticas de contratación justa.

8. La escasez de opciones de trabajo decente en una escala significativa puede llevar a una mayor intermediación laboral y a resultados no deseados en el reclutamiento (ILO 2021b, 11).

El Programa Trabajo en Libertad encontró que cuando las condiciones de trabajo eran percibidas como insuficientes, los empleadores eran más propensos a mantener una distancia y buscar intermediarios para facilitar el reclutamiento. Del mismo modo, cuando los trabajadores sabían que las condiciones de trabajo tendían a ser débiles, también buscaban intermediarios que les ayudaran a encontrar ‘mejores empleadores’. Esto significaba que esfuerzos especiales para mejorar las prácticas de contratación a lo largo de corredores específicos estaban lejos de ser suficientes, ya que no pudieron abordar tanto la demanda como la escasez de trabajo decente a una escala significativa. Es importante un abordaje holístico y matizado de la regulación del sector de reclutamiento.

9. Las políticas de tercerización y subcontratación laboral han tendido a atenuar las responsabilidades de los empleadores, los intermediarios laborales y los gobiernos a la hora de garantizar una contratación justa y un trabajo decente (ILO 2021b, 25).

Los efectos de las políticas de tercerización y subcontratación de mano de obra en las políticas y programas que apoyan los resultados de la contratación justa y el trabajo decente deben ser analizados. Los primeros pueden debilitar los segundos, y existe el riesgo de que no analizar los efectos de la tercerización y la subcontratación de mano de obra en el reclutamiento justo y el trabajo decente pueda conducir a caracterizaciones engañosas sobre las ventajas de fijar procesos de contratación específicos. Las orientaciones em materia de políticas deben garantizar la existencia de controles y equilibrios para que los empleadores e intermediarios, a todos los niveles, sean transparentes sobre la contratación y las condiciones de trabajo y de



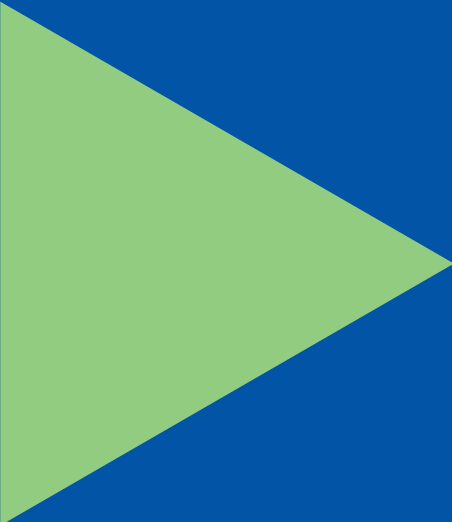
vida. Las mejores prácticas deberían garantizar que los trabajadores de las zonas de origen tengan un conocimiento preciso de las condiciones laborales y de vida, además de las condiciones de migración.

10. Los esfuerzos para garantizar que los reclutadores de mano de obra compartan la responsabilidad de los resultados de la contratación laboral no deben quitar, al mismo tiempo, la responsabilidad del empleador principal de proporcionar trabajo decente (OIT 2021b, 27).

La fluidez y segmentación de las cadenas de suministro de mano de obra es tal que ninguna de las principales partes interesadas - por ejemplo, los trabajadores, los reclutadores, los reguladores y los empleadores - pueden garantizar, por sí mismo, un resultado migratorio justo para cualquier trabajador. Si las condiciones de trabajo son deficientes, cada uno de estos actores, en el transcurso del proceso de contratación, tiene un interés personal en no ofrecer voluntariamente información que pueda hacer que un trabajador migrante cambie de opinión. Cuantos más intermediarios participen en el proceso de contratación, más probable será que omitan información, o hasta mismo emitan información errónea, a los migrantes sobre las condiciones de trabajo. Esto lleva a muchos trabajadores a afirmar que fueron engañados durante el proceso de reclutamiento y, sin embargo, cada eslabón de la cadena a menudo suele negar esa acusación de forma plausible.

11. Las leyes y políticas contra la trata de personas tienden a criminalizar indiscriminadamente a los intermediarios laborales informales, quienes, en la mayoría de los contextos migratorios y legales, desempeñan un importante papel empresarial y sin los cuales los empleadores y las agencias de contratación formales difícilmente pueden operar (OIT 2021b, 35).

En lugar de apoyar la legislación que criminalice sistemáticamente a los intermediarios laborales informales, es importante fomentar el diálogo para eliminar los motivos innecesarios de intermediación y promover la rendición de cuentas en la intermediación laboral y el trabajo decente a todos los niveles.



C. Alcance de las mujeres migrantes en las zonas de origen



Las lecciones aprendidas en esta sección son sobre cómo los programas de migración segura se relacionan con las tendencias migratorias, y cómo se ven afectados por consideraciones de economía política. También son lecciones sobre la formación y las intervenciones de alcance local en las zonas de origen.

12. La migración a través de canales formales y/o la migración para el trabajo formal no garantiza la protección contra los abusos laborales (ILO 2021a, 27).

Aunque la migración a través de canales informales conlleva riesgos, los canales legales hacia situaciones de trabajo formal también pueden conducir a situaciones laborales abusivas. Los programas y las políticas públicas deben tener cuidado de no prometer a los trabajadores migrantes que seguir los canales formales de migración en entornos formales les protegerá necesariamente de los abusos laborales.

13. Las intervenciones convencionales para migraciones seguras tienden a buscar impedir la migración o a promoverla. Ambas intervenciones pueden ser perjudiciales. Tanto desde el punto de vista de los programas como de las políticas públicas, es importante no impedir que las mujeres migren ni animarlas a hacerlo (ILO 2021a, 63).

Dos patrones opuestos tienden a prevalecer en algunas áreas de origen de las mujeres migrantes. El enfoque conservador, representado por las organizaciones

no gubernamentales (ONG) convencionales de lucha contra la trata de personas, inflaban los riesgos de la trata y no veían que las mujeres necesitaban buscar nuevas oportunidades de trabajo para sobrevivir. El enfoque liberal estaba representado por algunas ONG de derechos de los migrantes que exageraban los beneficios de la migración y minimizaban sus riesgos.

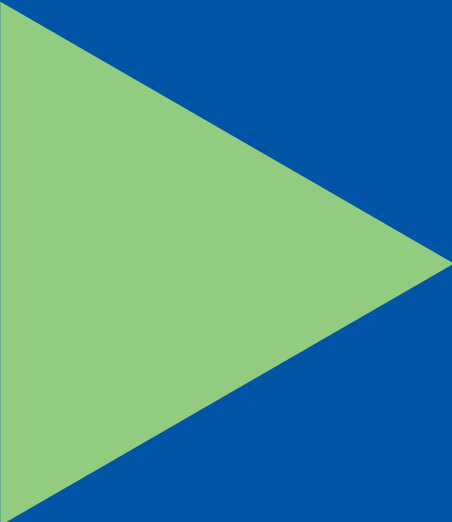
14. El costo de la migración internacional laboral para funciones que impliquen uso de fuerza física tiende a ser menor a las mujeres que el costo a los hombres en las regiones cubiertas por el Programa Trabajo en Libertad (OIT 2021a, 25).

El discurso público sobre los costos de la migración tiende a extrapolar el elevado costo de la migración de los hombres también a las mujeres. Esto es engañoso.

15. La migración de las mujeres depende del contexto específico del patriarcado y de la forma como la movilidad, la búsqueda de trabajo y las dificultades enfrentadas por esas mujeres son socialmente mediadas y evaluadas (ILO 2021a, 15).

Cuanto más la movilidad y el trabajo de las mujeres fueren restringidos y socialmente estigmatizados,

más las mujeres simplemente no migrarán o, si están desesperadas por irse, migrarán de forma repentina y en secreto para evitar el estigma. Para las que nunca han migrado, hacerlo de repente puede ser arriesgado, aunque quedarse atrás sea igualmente indeseable.



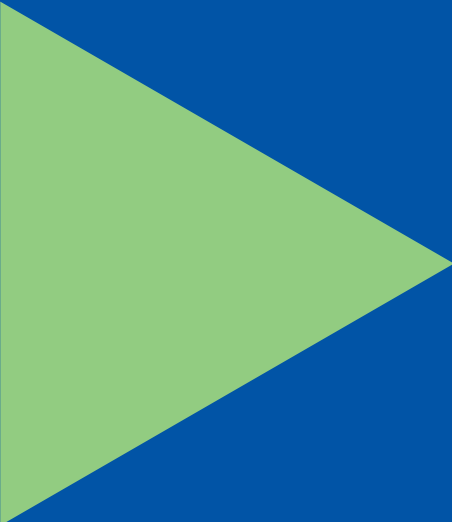
D. Conclusión



Las lecciones documentadas por el programa apuntan a las siguientes conclusiones.

- **Con una prolongada crisis agraria que dura al menos 20 años, el universo rural del sur de Asia ha sufrido un proceso de transformación estructural** que hace que a la mayoría de la población rural le resulte cada vez más difícil alcanzar valores para su subsistencia. La oferta de mano de obra agrícola ha disminuido constantemente.
- **La región del sur de Asia ha sido incapaz de absorber proporciones significativas del excedente de mano de obra que la industria manufacturera y otras industrias solían absorber** en el siglo pasado. Una combinación de factores relacionados con la liberalización, la globalización y la creciente automatización ha significado que tanto las industrias manufactureras como las de servicios ya no han podido emplear el excedente de mano de obra resultante de la transformación estructural y el crecimiento demográfico.
- **La participación laboral femenina en varios países del Asia meridional ha disminuido o se ha estancado.** En muchas áreas rurales, no es que no suela haber empleos decentes para las mujeres, es que las mujeres trabajadoras también están muy estigmatizadas, lo que les deja pocas opciones salvo quedarse en casa en la pobreza, sobrevivir en la economía informal en empleos infravalorados y estigmatizados o buscar trabajo en el extranjero.
- En el Golfo, el empleo de trabajadores migrantes ha experimentado un crecimiento. Esto ha permitido que muchos ganen más de lo que ganarían en su país de origen. No obstante, en la práctica, los salarios reales de los trabajadores migrantes se han estancado en niveles relativamente bajos, además los mecanismos de reclamación y representación para garantizar un trabajo decente siguen siendo insatisfactorios desde el punto de vista del cumplimiento de las normas laborales.
- En el Levante, Líbano y Jordania se han visto asolados por profundas transformaciones del mercado laboral relacionadas con la crisis de los refugiados y el estancamiento o la recesión económica que han ido pauperizando a la población. Como consecuencia, muchos empleadores se ven cada vez más incapaces de pagar los salarios acordados y de garantizarles un trabajo digno a los trabajadores migrantes. En el Líbano, el número de trabajadores migrantes que llegan al país ha disminuido considerablemente.
- **De hecho, la vulnerabilidad al trabajo forzoso aumentó a lo largo del programa y se agravó aún más con la pandemia del COVID-19.** Aunque el programa proporcionó ayuda directa a 770.000 mujeres, apoyó la organización de más de 180.000 mujeres migrantes y promovió con éxito importantes

medidas políticas, estas intervenciones sólo evitaron que la situación empeorara significativamente (por ejemplo, reglamentos sobre el trabajo doméstico, trata de personas, eliminación de las prohibiciones de movilidad y otras).



E. El camino a seguir



Cada publicación sobre las lecciones aprendidas contiene una lista de mejores prácticas sugeridas. En esta sección se destacan las orientaciones generales para un camino a seguir.

Cualquier persona que esté interesada en actuar contra la trata de personas y trabajo forzoso debe ir más allá de las medidas directas periféricas que pueden adoptar un programa (por ejemplo, migración segura, contratación justa o auditorías laborales) y poner de relieve las macropolíticas necesarias para marcar realmente la diferencia (en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible).

- **Situar el empleo productivo y el trabajo decente para ambos, mujeres y hombres, en el centro de los planes de acción, estrategias y políticas públicas macroeconómicas de desarrollo a largo plazo en ámbito nacional.** Deben establecerse políticas para responder eficazmente al excedente de mano de obra que surja durante los períodos de transformación estructural.
- **Reconocer e incluir explícitamente las ocupaciones o tipos de trabajadores excluidos en el ámbito de protección de la legislación laboral general.** Es muy importante que los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y otros trabajadores vulnerables excluidos gocen de plena protección laboral. Las medidas jurídicas y políticas también son muy importantes.
- **Garantizar el empleo para todos, reconociendo al mismo tiempo las vulnerabilidades concretas de las personas marginadas.** Esperar exclusivamente a que la inversión extranjera impulse la creación de empleo no funciona. El empleo debe estar garantizado por la ley y fomentado por las políticas públicas. Tanto a través del empleo público como privado, existen ejemplos de políticas eficaces de fomento a la empleabilidad en todos los países a lo largo de diferentes periodos de la historia (por ejemplo, la Ley Nacional Mahatma Gandhi - de Garantía del Empleo Rural (MNREGA – sigla en inglés), de 2005, en India o los programas propuestos e implementados por el New Deal en EE.UU.).
- **Establecer bases sólidas de protección social.** Esto permitirá a las poblaciones que no cuentan con suficientes ingresos para subsistencia puedan acceder a los servicios básicos que les impidan caer o permanecer en la pobreza. Estas medidas son especialmente importantes en periodos de transformaciones económicas estructurales que pueden resultar en el surgimiento de un número significativo de desempleados, subempleados o trabajadores informales.

- **Eliminar las restricciones a la movilidad y al empleo de las mujeres.** El Programa Trabajo en Libertad examinó de cerca las restricciones a la movilidad en varios países. Las prohibiciones a la movilidad y al empleo de las mujeres constituyen una violación de sus derechos humanos y, además, son sencillamente ineficaces. Estas restricciones y prohibiciones deberían ser eliminadas.
- **Es importante ampliar la base de apoyo a los trabajadores migrantes, las trabajadoras** y otros trabajadores vulnerables para que puedan hacer uso de sus derechos laborales y otros derechos humanos, además de participar más eficazmente en la elaboración de las políticas que les afectan.

Referencia

International Labour Organization. 2021a, Lessons Learned Part 1: Outreach to migrant women in areas of origin, ILO, Work in Freedom. [Organización Internacional del Trabajo. 2021^a, Lecciones aprendidas Parte 1: Acercamiento a las mujeres migrantes en las zonas de origen, OIT, Programa en Libertad]

ILO, 2021b, Lessons Learned Part 2: Recruitment of migrant workers, ILO, Work in Freedom [OIT, 2021b, Lecciones aprendidas Parte 2: Contratación de trabajadoras migrantes, OIT, Programa en Libertad]

ILO, 2022, Lessons Learned Part 3: Policy and programme responses to unfree labour in destination countries for migrant women workers, ILO, Work in Freedom [OIT, 2022, Lecciones aprendidas Parte 3: Respuestas políticas y programáticas al trabajo no libre de las trabajadoras migrantes en los países de destino, OIT, Programa en Libertad]

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Marcia Guerra de Fundación Libera, miembro de la Alianza Global contra la Trata de Mujeres (GAATW) en Santiago de Chile, por su invaluable ayuda en la traducción de este material.

Trabajo en Libertad

Trabajo en Libertad (Work in Freedom – nombre original en inglés) es un programa integrado de cooperación al desarrollo cuyo objetivo es reducir la vulnerabilidad al trabajo forzoso de las mujeres que migran para trabajar en la confección textil y en el servicio doméstico. El programa se ha desarrollado a lo largo de las rutas migratorias en India, Nepal, Bangladesh, Jordania, Líbano y los países del Golfo. Está financiado por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Commonwealth y Desarrollo del Reino Unido. No obstante, las opiniones expresadas en este informe no reflejan necesariamente la política oficial del Ministerio.

Para más información, póngase en contacto con:

Igor Bosc

Asesor Técnico Principal, Trabajo en Libertad (WIF)
Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes (ROAS)
Aresco Centre, Justinien St, Kantari
Riad El Solh 1107-2150
P.O.Box 11-4088 Beirut, Líbano
E: bosc@ilo.org
W: www.ilo.org/forcedlabour