



Organización
Internacional
del Trabajo

Resumen ejecutivo

► Participación de las mujeres en los programas de migración laboral temporal



1 INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

La presente nota técnica analiza la manera en que el contenido de los acuerdos bilaterales de migración laboral, así como los procedimientos y la operación práctica de los programas de migración laboral temporal en la región de Centro y Norteamérica, ofrecen condiciones para el acceso, la participación y la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras.

Para su elaboración se revisaron los acuerdos de migración laboral vigentes; las reglamentaciones oficiales que gobiernan el ingreso y el empleo de personas trabajadoras extranjeras temporales en Canadá, los Estados Unidos de América, España y México; y las leyes, reglamentaciones y manuales que rigen los requisitos y procedimientos de reclutamiento y contratación de personas trabajadoras participantes en programas de migración, movilidad o trabajo temporal en el extranjero en El Salvador, Guatemala, Honduras y México.

Esta revisión documental se complementó con una serie de entrevistas a oficiales a cargo de los programas de migración laboral en los Ministerios de Trabajo y/o Relaciones Exteriores de El Salvador, Guatemala, Honduras y México, así como a organizaciones civiles promotoras de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, entre ellas, la Red Nacional de Organización de Jornaleros (NDLON, por sus siglas en inglés), el Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PRODESC) y el Centro de los Derechos del Migrante.

La información recabada fue analizada a la luz de la gobernanza internacional de la migración laboral —como las normas internacionales del trabajo, los principios y directrices sobre la contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ¹ y los compromisos de la comunidad internacional—, así como desde la perspectiva de género, considerando las implicaciones para mujeres y hombres de las acciones, regulaciones, políticas y programas ² de migración laboral temporal en todas las áreas y en todos los niveles.

A partir del análisis de las reglas, procedimientos y prácticas identificadas en los programas de migración laboral temporal y sus implicaciones en el acceso, participación, protección y experiencia para las mujeres trabajadoras migrantes, se formulan una serie de conclusiones y recomendaciones a los países de origen y de destino a fin de identificar y subsanar las brechas de género en las reglas, procedimientos y prácticas de los programas de migración laboral temporal.



¹ OIT, 2016. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

² ECOSOC, 1997.

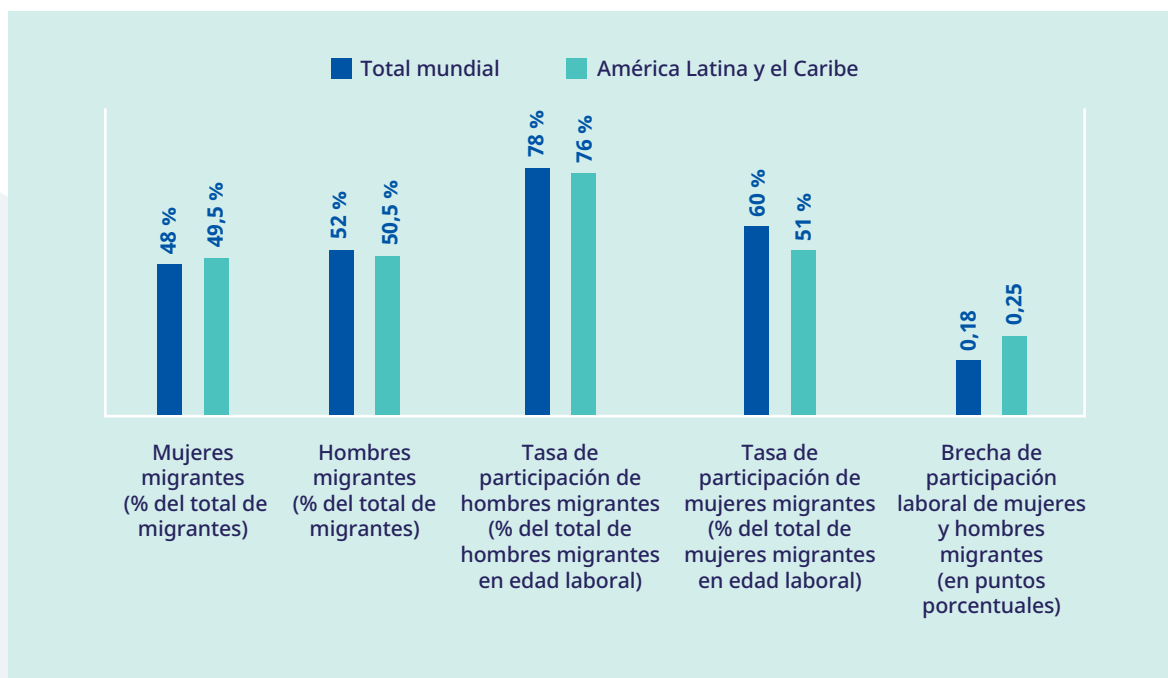
2 CONTEXTO

En años recientes se ha acentuado una tendencia hacia la feminización de la migración a nivel mundial, caracterizada por un aumento en el número y la proporción de mujeres migrantes (Fries 2019), ya no solo como acompañantes familiares, sino de manera independiente o autónoma ante una creciente demanda de fuerza de trabajo femenina en ocupaciones relacionadas con la economía de cuidados (OIT 2022).

De acuerdo con las [Estimaciones mundiales sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes](#) (OIT 2021a), de los aproximadamente 245 millones de personas migrantes en todo el mundo mayores de 15 años, 169 millones son trabajadores y trabajadoras. De estas, unos 70 millones son mujeres (el 41,5 por ciento del total). Aunque a nivel mundial la tasa de participación laboral entre las mujeres migrantes es más alta que la de mujeres no migrantes (casi 60 por ciento y 47 por ciento, respectivamente), las brechas de participación respecto a los hombres siguen siendo elevadas, con cerca de 18 puntos porcentuales de diferencia en participación laboral para las trabajadoras migrantes respecto a sus pares hombres.

En el caso de las mujeres migrantes de América Latina y el Caribe, su tasa de participación se situó en 51,2 por ciento, menor en 25 puntos porcentuales respecto a los hombres migrantes de la región.

► **Gráfico 1. Migración, participación laboral y brecha de participación por sexo**



Estas diferencias en las tasas de participación laboral de mujeres y hombres migrantes a nivel mundial y para América Latina y el Caribe son significativas, pero en el caso de las mujeres migrantes, estas enfrentan aún mayores dificultades para incorporarse activamente a la fuerza laboral ³. La OIT considera que estas diferencias adversas para mujeres migrantes pueden tener su origen en distintos factores económicos y no-económicos, entre estos últimos, barreras culturales y sociales, discriminación basada en el sexo ⁴ y la carencia de redes de apoyo familiares y comunitarias que les permitan conciliar la vida familiar y laboral ⁵.

Además, las mujeres trabajadoras migrantes suelen tener experiencias migratorias distintas a los hombres al enfrentar riesgos y vulnerabilidades adicionales en el ciclo migratorio, incluyendo la falta de acceso a información, estigma, prejuicios sobre roles de género y acoso, y desigualdades estructurales respecto a niveles de alfabetización (OIT 2016).

Diversos estudios apuntan en la dirección de analizar los posibles impactos que las instituciones sociales, como los roles de género, influyen en las motivaciones de las mujeres para migrar, por ejemplo, para escapar de la discriminación y la violencia de género y, al mismo tiempo, estas instituciones y roles de género erigen barreras a las mujeres para migrar en igualdad de condiciones y bajo las mismas oportunidades (OIT 2022a; Ferrant y Tuccio 2015).

De esta manera, para las mujeres, la migración laboral presenta una dualidad en términos de oportunidades para lograr una mayor autonomía y empoderamiento económico, individual y social en su entorno inmediato, así como también implica riesgos, dificultades y retos en términos de contratación irregular, condiciones de empleo precarias, y su encasillamiento en empleos de baja productividad, bajas remuneraciones y carente de prestaciones sociales, como el trabajo doméstico o la economía de cuidados.

Estos factores de desventaja para las mujeres migrantes no pasan desapercibidos para la comunidad internacional, que ha desarrollado una gobernanza de la migración laboral que protege los derechos de las personas trabajadoras migrantes, y que gradualmente ha incorporado la perspectiva de género, esto es, *una gobernanza migratoria laboral que responda a las diferentes realidades de las mujeres, hombres, niñas y niños migrantes promoviendo y protegiendo sus derechos humanos en todas las etapas de la migración* (ONU Mujeres 2019).

Por su parte, la [Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030](#) incluye como uno de sus cuatro enfoques transversales el enfoque de género e interseccional, que tiene por objetivo incorporar la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en el trabajo con personas trabajadoras migrantes y refugiadas en los países de América Latina y el Caribe (OIT 2023b).



³ <https://ilostat.ilo.org/blog/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/>

⁴ ILO, 2022b. Gender-sensitive reporting and communication on labour migration.

⁵ OIT, 2021a. Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología.



En los instrumentos internacionales y regionales, vinculantes y no vinculantes, que dan forma a la gobernanza de la migración laboral, se identifican al menos dos dimensiones complementarias al respecto. La primera se centra en la revisión, adopción y ajuste de leyes, regulaciones y políticas migratorias y laborales, en los países de origen como en los de destino, de manera que se eliminen o deroguen situaciones que den pauta a la discriminación directa o indirecta, a la exclusión, desigualdad de trato, segregación ocupacional y vulnerabilidad para las mujeres trabajadoras migrantes.

Esta dimensión se expresa en el [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 97\)](#) y en la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 86\)](#) de la OIT, respecto a la obligación de los Estados para otorgar a las personas migrantes un trato sin discriminación en todo lo relativo a condiciones de empleo y en la eliminación de las restricciones al empleo para las mujeres familiares que acompañan a los trabajadores migrantes.

En un sentido similar se pronuncian la [Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares](#) (1990), así como la [Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer](#) —suscrita en 1994 por 32 países latinoamericanos—, que los Estados Parte tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad de las mujeres debido a su condición de migrante, refugiada o desplazada.

El [Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales](#) planteó promover y aplicar legislación y políticas contra la discriminación; establecer o fortalecer órganos especializados en igualdad y no discriminación para las y los trabajadores migrantes, y acopiar y analizar periódicamente datos que contemplen las cuestiones de género.

La [Recomendación general núm. 26 \(2008\) sobre las trabajadoras migratorias de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres \(CEDAW\)](#) plantea a los países derogar

las prohibiciones y restricciones discriminatorias a la migración de las mujeres por razones de edad, estado civil, embarazo o maternidad, y replantear las políticas que pudieran restringir las autorizaciones de trabajo o la concesión de visados a mujeres en ocupaciones dominadas por hombres.

El [Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular](#) recoge los principios y compromisos anteriores y se pronuncia por la revisión de la legislación laboral y las políticas nacionales de empleo por parte de los Estados, a fin de que incorporen y sean sensibles a las necesidades de las mujeres trabajadoras migrantes.

La segunda dimensión aludida es la referente al desarrollo, actualización y fortalecimiento de los acuerdos, esquemas y programas bilaterales de migración laboral, de manera que consideren y reflejen en su contenido y en su implementación la perspectiva de género, atendiendo a las necesidades y experiencias de las mujeres trabajadoras migrantes.

Esta dimensión se ve reflejada en la Recomendación núm. 86, que plantea a los Estados celebrar acuerdos bilaterales sobre migración laboral, tomando como principios las disposiciones del Convenio núm. 97 y sugiriendo para ello un «Acuerdo tipo», que en su artículo 17 plantea que los países de acogida deben conceder a las personas trabajadoras migrantes un trato no menos favorable respecto a sus nacionales, sin discriminación de ninguna índole incluyendo el sexo, en relación con remuneraciones, condiciones de trabajo y prestaciones para las mujeres.

La Recomendación general núm. 26 de la CEDAW; el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales; el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada, y Regular; [la Declaración de Los Ángeles sobre migración y protección](#); [las Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral de la Red de Naciones Unidas sobre Migración](#) (2022); el Plan Regional sobre Movilidad Laboral de la Conferencia Regional sobre Migración 2023-2027; y la Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030 (2023) convergen en recomendar a los Estados concertar acuerdos de colaboración en materia de migración laboral con perspectiva de género, incorporando en ellos la igualdad de trato, la no discriminación y el combate a la violencia de género, la protección de los derechos de las trabajadoras migratorias y su participación equitativa en programas de migración laboral.

Esta segunda dimensión adjudica a los acuerdos y programas bilaterales de migración laboral una importante función igualadora de oportunidades para que las mujeres accedan a programas de migración laboral con oportunidades de empleo decente, y para prevenir y reducir las vulnerabilidades y los riesgos a los que se enfrentan en su calidad de migrantes.

En este sentido, los acuerdos y programas de migración laboral, particularmente en las Américas, deberían constituir vías de acceso seguras y libres de riesgos a oportunidades de empleo decente para las mujeres trabajadoras migrantes, atendiendo a los principios y compromisos plasmados en los instrumentos internacionales y regionales de la gobernanza de la migración laboral.

Sin embargo, con base en los datos públicos de las agencias de migración y de los ministerios de trabajo de los países analizados, apenas una fracción del total de participantes en programas bilaterales de migración laboral en la región son mujeres (rondando entre el 3 y el 15 por ciento de los participantes), que contrasta con el elevado porcentaje de mujeres migrantes en la fuerza laboral. Lo anterior implica que muchas mujeres migran al margen de dichos programas, agravando así las condiciones de

exposición a riesgos y vulnerabilidades específicas para ellas, como el acoso sexual y la violencia basada en el género.

Por lo anterior, resulta fundamental el análisis con perspectiva de género de los contenidos, requisitos, procedimientos y prácticas de los acuerdos, los programas de migración laboral y de sus resultados para las mujeres trabajadoras migrantes, en especial con el foco en uno de los corredores migratorios más grandes del mundo como son los países del Norte de Centroamérica y México hacia Canadá, los Estados Unidos y España, como principales países de destino.

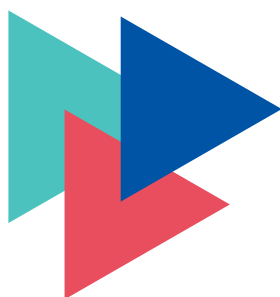
Incorporación de la perspectiva de género en los acuerdos y programas de migración laboral

En virtud de que los países de origen y los países de destino de trabajadores migrantes ven en los acuerdos y programas de migración laboral una vía idónea para fomentar y gestionar flujos migratorios laborales de forma ordenada, regular y segura, la suscripción de estos acuerdos y el desarrollo de programas para implementarlos son cada vez más frecuentes en América Latina y el Caribe; no obstante, muchos de ellos no consideran el impacto que sus cláusulas y procedimientos pueden tener en el acceso, participación, experiencia y protección de las mujeres trabajadoras migrantes.

Un [estudio](#) de la OIT, que revisó alrededor de 144 acuerdos bilaterales de migración laboral en cuatro continentes, encontró una omisión generalizada respecto a consideraciones de género y de las problemáticas específicas que enfrentan las mujeres trabajadoras migrantes (Wickramasekara 2015). Otro mapeo más reciente de una veintena de acuerdos bilaterales en el continente americano (OIT 2024) ⁶ encontró mejores resultados, considerando que cerca del 40 por ciento de ellos son de reciente suscripción; a pesar de eso, aspectos como la prevención y eliminación de la violencia de género contra las trabajadoras migrantes fueron identificados en solo el 25 por ciento de los instrumentos analizados.

Estos estudios demuestran que existen aún brechas importantes que cerrar entre las aspiraciones y compromisos internacionales en torno a la igualdad y no discriminación de género, y las prácticas concretas en los programas de migración laboral, que brinden acceso a oportunidades y experiencias migratorias seguras y justas para las mujeres trabajadoras migrantes.

Para lograr lo anterior es necesario que tanto los acuerdos como los programas bilaterales y regionales de migración laboral incorporen efectivamente la perspectiva de género en las prácticas y procedimientos concretos a lo largo del ciclo de contratación y migración.



⁶ Ver [Mapeo y análisis de los acuerdos bilaterales para regular la migración laboral regional y extrarregional en las Américas](#) y [Mapeo y análisis de los programas y esquemas de migración laboral temporal en las Américas: buenas prácticas, prioridades y retos](#).

Igualdad de género en la legislación, las políticas y la gestión de la migración laboral

Diversos análisis sobre migración laboral y género señalan que la migración laboral no es un fenómeno neutro al género, lo que supone que el sexo de las personas trabajadoras, como variable en los procesos de contratación, no debería constituir un factor relevante ni en los procesos ni en los resultados de estos, asumiendo que un lenguaje presumiblemente neutro asegura la imparcialidad en la contratación (ILO 2016).

En los acuerdos y programas bilaterales de migración laboral que se analizan en esta nota, tanto en su contenido como en sus procesos y prácticas, predomina en gran medida el supuesto anterior. Al optar aisladamente por neutralizar el lenguaje de género sin ninguna otra consideración, se corre el riesgo de una generalización normativa, que evita menciones específicas a las mujeres, invisibilizando así las problemáticas que enfrentan las mujeres trabajadoras migrantes (Fries 2019).

Por ello es necesario adoptar políticas sensibles al género ⁷ en los acuerdos y programas de migración laboral, esto es, la identificación y el reconocimiento explícito de las desventajas que significan en el proceso de contratación y migratorio, tanto para hombres como para mujeres, la intersección de un conjunto de características sociodemográficas, como el sexo, la edad, el origen étnico, el estado civil, entre otros, y a partir de ese reconocimiento, adoptar medidas y acciones dirigidas a corregir y revertir dichas desventajas y a ofrecer condiciones de igualdad en el acceso y beneficio a los citados programas.

De esta manera, el objetivo de adoptar políticas migratorias laborales sensibles al género es ir más allá de la igualdad formal, y lograr la igualdad sustantiva, esto es, la igualdad de oportunidades, de trato y de resultados (OIT 2016). De esta forma, el cambio de un enfoque neutro o ciego al género en los acuerdos y programas de migración laboral requiere la integración de la perspectiva de género a los mismos, que implica, como se describió por primera vez en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) de 1997:



«Valorar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya sea legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles (...) para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad»⁸.

⁷ OSCE, 2014.

⁸ Tomado de OSCE, 2011. Trainer's Manual on Gender and Labour Migration. Office of the Co-ordinator of Economic and Environmental Activities, Organization for Security and Cooperation in Europe.

Aplicada a los acuerdos y programas bilaterales de migración laboral, la perspectiva de género tiene por principio identificar y reconocer las necesidades y experiencias distintas que entrañan los procesos de contratación y migración para hombres y mujeres, así como las diferencias de acceso a recursos y decisiones; y cuando estas diferencias se traducen en situaciones desiguales o desfavorables, se plantean medidas para modificar, atender y eliminar las conductas sociales que las originaron (OIT 2016).

A efectos de visibilizar las diferentes problemáticas y necesidades que enfrentan las mujeres trabajadoras migrantes y comprender el impacto del diseño, contenido, requisitos y procedimientos de los acuerdos y programas de migración laboral, es indispensable el análisis de género, que implica tres pasos esenciales:



1. Identificar si existen datos desglosados por sexo en los acuerdos y en los programas, y en su caso, reunirlos y revisarlos para identificar si existen diferencias;



2. Evaluar las consecuencias, resultados y diferencias en la participación, distribución de recursos o en el ejercicio de los derechos derivados de las normas, regulaciones, requisitos y procedimientos de los programas para las mujeres y los hombres (OSCE 2014); y



3. Incluir las prioridades, intereses y necesidades de los trabajadores y trabajadoras migrantes de manera sistemática y explícita en todas las políticas y programas de migración laboral, de manera que se eliminen las desigualdades de acceso, trato y resultados (OIT 2016).

Para el análisis de género (y su impacto) en los acuerdos y programas de migración laboral existentes entre los países del Norte de Centroamérica y de América del Norte, con base en prácticas y modelos internacionales ⁹, se consideraron las siguientes variables:

⁹ Adaptado de OIT, 2016. Gender sensitivity in labour migration-related agreements and MOUs y Red de las Naciones Unidas sobre Migración, 2022. Orientaciones sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral.

Variables relevantes para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en los acuerdos y programas de migración laboral con base en las recomendaciones de la OIT sobre sensibilidad de género en los acuerdos y memorandos de entendimiento (MDE) relacionados con la migración laboral, los principios generales de la contratación equitativa y las orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral.



Medidas en el diseño y contenido de los acuerdos y programas

- Si se han considerado en el contenido de los acuerdos o en los programas medidas específicas de género, no discriminación y cláusulas basadas en derechos para promover la igualdad de género, la igualdad de trato y la no discriminación, incluyendo la prevención de la violencia de género.
- Si se ha puesto en marcha algún mecanismo de supervisión que tenga en cuenta las cuestiones de género durante el proceso de revisión de los sectores en los que una alta proporción de mujeres están empleadas.
- Si se presta atención y se reconocen de manera expresa las vulnerabilidades a las que las mujeres están expuestas y que aumenten el riesgo de violaciones de sus derechos.
- Si se ha incluido un mecanismo de denuncia por acoso y discriminación.
- Si los acuerdos bilaterales de migración laboral disponen de cláusulas sobre mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres.
- Si se contempla el acceso efectivo a la atención médica adecuada, incluyendo acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, y a prestaciones de seguridad social, incluyendo de maternidad y de cuidados.
- Si se ha contemplado el derecho a la reunificación familiar.
- Si se proporciona capacitación en género al personal encargado de implementar acuerdos bilaterales de migración laboral y MDE.





Medidas previas a la partida

- Si se contemplan medidas para difundir ampliamente información sobre los derechos y obligaciones de las trabajadoras migrantes, así como consejos para reducir el riesgo de que las mujeres trabajadoras migrantes se expongan a ser explotadas o traficadas.
- Si las publicaciones o materiales para orientar a las personas trabajadoras seleccionadas son sensibles al género.
- Si existen procedimientos de información a la llegada (sobre inmigración, derechos laborales, seguridad social, mecanismos de denuncia, datos de contacto de apoyo consular y autoridades gubernamentales del país receptor, centros de apoyo a migrantes y sindicatos).



Medidas de protección durante la estancia en el país de destino

- Si personal de las áreas expertas en género participa en los comités mixtos a cargo de la implementación y seguimiento del acuerdo o programa.
- Si los agregados laborales o personal consular de los países de origen en los países de destino están familiarizados con los desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras migrantes, incluyendo aspectos de vivienda segura, digna y separada, así como acceso a servicios de salud sexual y reproductiva.
- Si se encuentra considerada la posibilidad de una participación reiterada en los programas, con el fin de reducir el riesgo de que las personas trabajadoras permanezcan más tiempo del autorizado y caigan en situación migratoria irregular.



Al retorno de las personas trabajadoras

- Si se ha implementado un mecanismo de evaluación sensible al género con el fin de revisar los sectores donde se han empleado proporciones elevadas de mujeres.

3

PROGRAMAS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO TEMPORAL DE PERSONAS EXTRANJERAS EN LOS PAÍSES DE DESTINO: CANADÁ, ESPAÑA, LOS ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO

Consideraciones de género en los acuerdos de migración laboral en los países de destino

Los acuerdos suscritos y lineamientos de los programas de migración laboral gestionados por los países de destino, como Canadá (Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales - PTET), los Estados Unidos (Programa de visas H-2), España (Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen - GECCO) y México (Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo - TVTF), suelen incluir cláusulas o disposiciones en materia de no discriminación basada en el sexo, estado civil, embarazo o maternidad, pero son escasas o poco frecuentes las menciones específicas al reconocimiento de las vulnerabilidades que enfrentan las mujeres trabajadoras migrantes.

En 2019, 2020 y 2023, las embajadas de **los Estados Unidos** en Honduras, Guatemala y México, respectivamente, suscribieron MDE en materia de cooperación laboral con cada uno de estos países para el intercambio de información, el reclutamiento y la protección de personas trabajadoras migrantes al amparo de los programas de visas H-2, incorporando disposiciones sobre igualdad de oportunidades y no discriminación por género y, en el caso del más reciente con México, para promover una mayor atención a las necesidades de las mujeres interesadas en participar en programas de trabajadores migrantes, y transparencia para medir el impacto de estos programas sobre las mujeres.

El Salvador, Guatemala y Honduras, por su parte, suscribieron en 2022 un MDE con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés) para brindar apoyo a las personas trabajadoras migrantes que laboran legalmente en los Estados Unidos a comprender sus derechos y a reducir las violaciones a las leyes antidiscriminatorias aplicables al empleo en ese país.

Canadá ha suscrito diversos MDE en materia laboral con países de América Latina y el Caribe, especialmente con Honduras y México. Con Honduras, Canadá suscribió un MDE en 2013, que refiere, de manera genérica en uno de sus anexos, posibles acciones de colaboración en materia de género, incluida la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. En el caso del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), el MDE suscrito con México en 1995, que rige la operación de este programa bilateral, no contiene ninguna consideración relativa a la igualdad de género, pero señala la igualdad de trato para todas las personas trabajadoras conforme a la legislación de Canadá.





Si bien en ninguno de estos dos MDE suscritos por Canadá con México y Honduras reconocieron de manera expresa vulnerabilidades específicas para las mujeres, ambos están orientados por el principio de no discriminación, y por brindar a las personas trabajadoras extranjeras temporales un trato igualitario al que reciben las personas trabajadoras canadienses, conforme a la legislación laboral canadiense en materia laboral, de inmigración y derechos humanos.

En **España**, la Ley 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros, y su reglamento, así como la orden ministerial anual de la GECCO, señalan que las ofertas de empleo amparadas en la GECCO se comunicarán de manera preferente a aquellos países con los que España ha suscrito acuerdos para la ordenación de flujos migratorios de carácter laboral. Con países de América Latina, España ha suscrito este tipo de acuerdos con Colombia y Ecuador (2001), República Dominicana (2002), Honduras (2021) y, de manera más reciente, con Guatemala (2023).

Los convenios bilaterales firmados entre España y países como Honduras y Guatemala —además de Colombia, Ecuador y República Dominicana— refieren expresamente a medidas específicas de no discriminación y cláusulas basadas en derechos para promover la igualdad de género y la igualdad de trato, señalando que no podrá establecerse discriminación alguna por razón de sexo u orientación sexual, respecto a los derechos y prestaciones que otorgan las leyes españolas a todas las personas trabajadoras. En todos ellos se establece, además, que las actuaciones respecto a los procesos de selección y contratación deberán ceñirse a los principios de igualdad de oportunidades y de gratuidad.

En los convenios específicos entre España y Honduras y Guatemala no se detallan o se expresan de manera explícita aspectos relacionados con las vulnerabilidades o desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras dentro de la GECCO, así como tampoco mecanismos de denuncia por acoso y discriminación.

En algunos de los acuerdos y programas se plantean medidas contra la violencia de género, y de denuncia respecto a estos fenómenos. Por ejemplo, en los MDE entre los Estados Unidos y Honduras, Guatemala y México, se contempla el desarrollo de mecanismos de denuncia contra abusos a las personas trabajadoras migrantes, incluida la discriminación basada en el género.

Si bien para Canadá, los acuerdos de migración laboral no estipulan en su texto mecanismos de denuncia por acoso y discriminación basada en el sexo, las autoridades canadienses responsables del PTET han puesto en marcha mecanismos para la denuncia anónima de posibles abusos en el lugar de trabajo, en idioma español, a través de medios digitales y vía telefónica, de manera gratuita y confidencial.

En el caso de España, a pesar de la ausencia de disposiciones en el articulado de los convenios respecto a la prevención de la violencia de género, los empleadores españoles están obligados a aplicar protocolos contra la discriminación, el acoso y la violencia de género en los centros de trabajo participantes en la GECCO, entre ellas las que se establece en el Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro para todas las empresas, las cuales están obligadas a adoptar, previa negociación (con sus sindicatos), medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de **México**, la TVTF no contempla información para que sus titulares puedan presentar quejas o denuncias por acoso o discriminación por parte de sus empleadores; las personas trabajadoras migrantes, hombres y mujeres; sin embargo, pueden presentar quejas por discriminación o abusos de las autoridades migratorias ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). En casos de agresión sexual y otros delitos por razones de género contra las mujeres migrantes titulares de TVTF, las víctimas pueden presentar denuncias ante la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA).

Si bien los mecanismos de denuncia existen, son muy poco conocidos para las personas trabajadoras migrantes centroamericanas en México (OIT 2021), incluso los datos de una encuesta (SIMEL, EL COLEF 2021) señalan que las denuncias o quejas sobre violaciones a derechos laborales reportadas por las personas trabajadoras centroamericanas en México fueron inferiores a 3 por ciento.

En general, los contenidos de los acuerdos y programas de migración laboral tienden a estar desprovistos de cláusulas que recojan preocupaciones relacionadas con la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres trabajadoras migrantes respecto a temas como la discriminación y la violencia de género, no obstante, todos los acuerdos hacen referencia explícita o implícitamente a que las personas trabajadoras participantes en estos programas, indistintamente del sexo, son titulares de las garantías y derechos que otorgan las leyes migratorias, laborales, y de no discriminación del país de acogida.

En ese sentido, todos los países de acogida ofrecen un marco legal robusto que protege a las mujeres trabajadoras frente a situaciones de discriminación y abusos en los ámbitos migratorio y laboral.





En **los Estados Unidos**, por ejemplo, el título séptimo de la Ley de los Derechos Civiles (CRA, por sus siglas en inglés); la Ley para la Igualdad de Remuneraciones; la Ley sobre Discriminación por Embarazo, entre otras, protegen contra actos o tratos discriminatorios en el empleo a todas las personas trabajadoras en el país, incluyendo a personas trabajadoras extranjeras participantes en programas H-2, por razón de sexo, incluyendo género, identidad de género, embarazo y orientación sexual, origen étnico y racial, edad o religión, así como también contra el acoso laboral y el acoso sexual.



En **Canadá**, la Ley de Derechos Humanos de 1985 establece la prohibición de la discriminación por distintos motivos, incluyendo sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil y situación familiar, embarazo o maternidad.



La Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en **España** establece medidas de protección integral para las mujeres contra la violencia de género. Estas medidas se sustentan en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo propósito es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en territorio español e independientemente de su nacionalidad, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos, incluido el laboral. Esta Ley detalla y define igualdad de trato, discriminación directa e indirecta; define y prohíbe situaciones de discriminación y acoso por razón de sexo y embarazo; establece consecuencias a estos actos; plantea acciones positivas y determina las medidas que empleadores y representantes de las personas trabajadoras deberán tomar para promover la igualdad entre mujeres y hombres.



En **México**, las leyes en materia de migración y trabajo establecen medidas para evitar la discriminación, promover la igualdad sustantiva y eliminar la violencia de género. Las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo protegen a las mujeres contra actos de discriminación y brindan protección a las madres trabajadoras, aplicables también a las mujeres titulares de TVTF.

la Ley de Migración, por su parte, establece en su artículo 73 que la Secretaría de Gobernación, de la que depende administrativamente el Instituto Nacional de Migración, debe poner en marcha acciones que permitan brindar una atención adecuada a las personas migrantes que —por diferentes factores o la combinación de ellos— enfrentan situaciones de vulnerabilidad, entre ellas las mujeres.

En cuanto a las cuestiones relacionadas con la violencia de género, también son aplicables a las personas trabajadoras migrantes titulares de TVTF las disposiciones contenidas en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que garantizan la no discriminación y la igualdad sustantiva en el empleo para mujeres y hombres, desarrollando para ello acciones orientadas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual.

Evaluación del impacto de las normas, requisitos, modalidades y procedimientos de los acuerdos y programas de migración laboral en el acceso, participación y protección de las mujeres

En Canadá, a pesar de los avances significativos en el fortalecimiento del marco legal e institucional del PTET para brindar una protección mayor a todas las personas trabajadoras extranjeras temporales, la participación de mujeres trabajadoras de los países del Norte de Centroamérica y México en las distintas vertientes del PTET enfrenta diversos retos, barreras y desigualdades de género. Un análisis basado en el enfoque de género realizado por el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC, por sus siglas en inglés), reconoce que, entre otras causas, estas disparidades se traducen en la falta de alojamientos adecuados para mujeres trabajadoras en un campo predominantemente masculino; barreras culturales y sociales, como las responsabilidades de crianza de los hijos e hijas, y percepciones sexistas sobre sus capacidades.

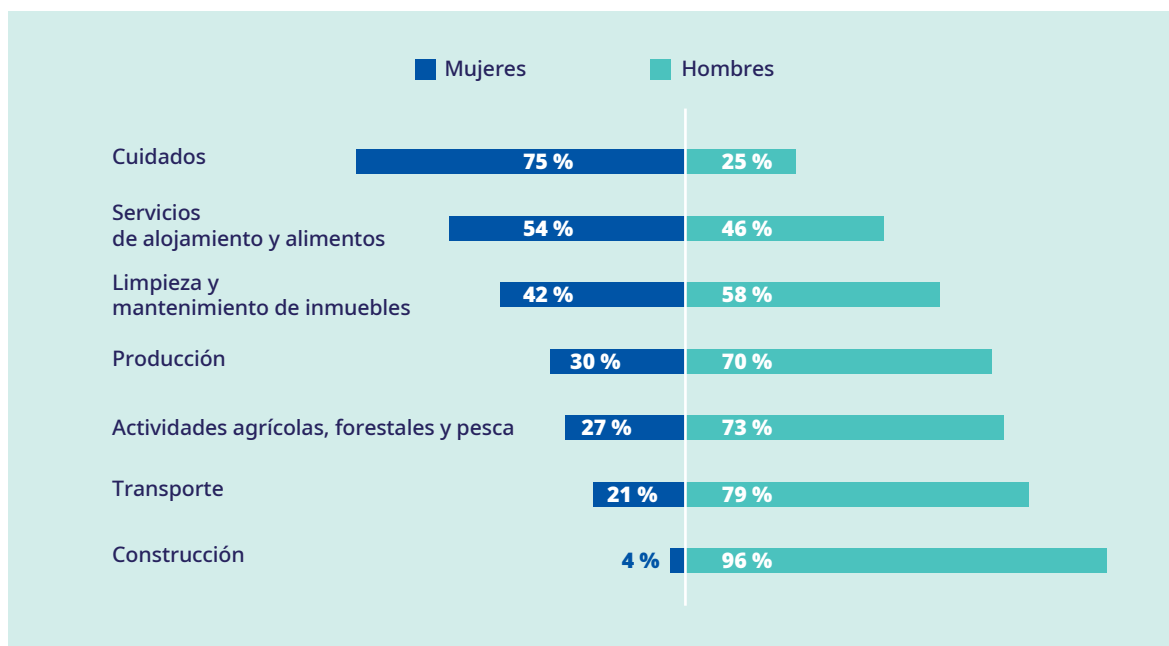
En efecto, la falta de inversiones de los empleadores para proporcionar alojamientos separados y acordes a las necesidades de las mujeres trabajadoras migrantes y la falta de acceso a servicios de salud, especialmente salud reproductiva y sexual, son fuente de desigualdad de género en el PTET (Cohen y Caxaj 2018). Mientras que los sesgos sobre las capacidades de las mujeres y los roles de género conllevan a una segregación ocupacional de género en el PTET, que se traduce en opciones de empleo limitadas para las mujeres a ciertos sectores y en su asignación a ocupaciones con menores remuneraciones.

Estos factores convergen en limitaciones de acceso, protección y participación, que dan como resultado que, del total de personas trabajadoras participantes de los cuatro países de origen analizados en el PTET (El Salvador, Guatemala, Honduras y México), 81 por ciento fueron hombres y 19 por ciento fueron mujeres. **En el caso del PTAT, las desventajas de género son aún más marcadas, pues según reportes, las mujeres solo representan poco más del 3 por ciento de las personas trabajadoras participantes.**

En los MDE y en las leyes y reglas que rigen las autorizaciones y procedimientos para la participación de empleadores y personas trabajadoras en el Programa de visas H-2 de los Estados Unidos, se incorporan compromisos claros con la igualdad de oportunidades y el combate a la discriminación de género. En la práctica, sin embargo, **investigaciones oficiales y de organizaciones defensoras de derechos humanos revelan que existen impactos adversos para las mujeres derivados de prácticas que son desventajosas para ellas en el acceso, experiencia y trato en el marco de los programas de visas H-2.**

Una de estas prácticas es la segregación ocupacional de género, en la que los empleadores prefieren y asignan a las personas trabajadoras a ciertos empleos atribuyendo roles de género según el sexo, comúnmente a los hombres a las tareas agrícolas y de construcción, que requieren esfuerzo físico, y a las mujeres hacia ocupaciones en hostelería y servicios, labores de cuidados y tareas de aseo y limpieza; segregación que ocurre a nivel de visados (mayoritariamente H-2A para hombres) y a nivel de ocupaciones, y que es resultado de la discrecionalidad en el proceso de reclutamiento fuera de los Estados Unidos a través de intermediarios que operan en los países de origen de las personas trabajadoras migrantes.

► **Gráfico 2. Proporción de mujeres y hombres con visados de trabajo H-2B, según ocupación**



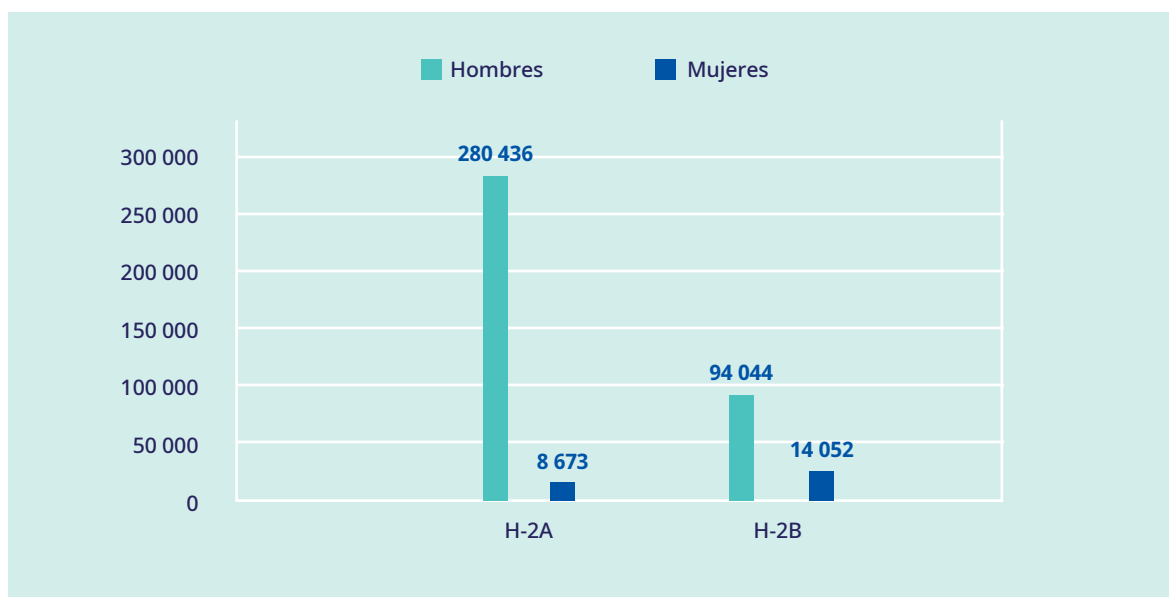
Si bien las reglas que gobiernan los procesos de autorización de los visados H-2, así como el reclutamiento y la selección obligan a empleadores y a reclutadores a cumplir las leyes antidiscriminatorias de los Estados Unidos, incluyendo el título VII de la Ley de Derechos Civiles, que prohíbe la discriminación en la contratación por razones de sexo o identidad de género, la inaplicabilidad extraterritorial de estas leyes deja vía libre a los reclutadores para discriminar en los procesos de reclutamiento en los países de origen.

Esta situación se agrava en virtud de que muchos empleadores no comparten la información sobre sus reclutadores a pesar de ser obligatorio, sin que existan sanciones a dicho incumplimiento (Grupo de tarea de protección de personas trabajadoras H-2B, The White House 2023).

Estas situaciones, en conjunto con otras, como la imposibilidad de ejercer y acceder efectivamente a asistencia de salud reproductiva y materna, y la falta de conocimiento sobre sus derechos y opciones, constituyen obstáculos importantes que inhiben la participación y dificultan el acceso de las mujeres a oportunidades de empleo al amparo del Programa de visas H-2.

Así, al revisar las distintas fuentes de datos públicos y reunirlos para identificar si existen diferencias de género, se confirman notables disparidades en la proporción de acceso de las mujeres a visados de trabajo H-2 en comparación con sus pares hombres, siendo marcadamente mayor la brecha de acceso en los visados H-2A, en el que la proporción es de alrededor de 97 por ciento hombres y 3 por ciento mujeres, mientras que en las visas H-2B la brecha es menor pero igualmente evidente: 87 por ciento hombres y 13 por ciento mujeres.

► **Gráfico 3. Distribución por sexo de visados H-2A y H-2B para El Salvador, Guatemala, Honduras y México en 2023**



Si se considera el conjunto de visas de trabajo H otorgadas en 2023 en las dos modalidades (H-2A agrícolas y H-2B no agrícolas) para El Salvador, Guatemala, Honduras y México, es posible estimar que, en promedio, la distribución porcentual por sexo de estas visas en 2023 fue de alrededor de 96 por ciento para hombres y solo 4 por ciento para mujeres.

En conclusión, es claro que el resultado es una gran subrepresentación de las mujeres en los procesos de reclutamiento de visados H-2, y su asignación a empleos son altamente segregados por género, en los que se alega existen condiciones de empleo menos favorables en términos de paga (por ejemplo, el pago a destajo), menores prestaciones (como la falta de acceso a vivienda y asistencia legal para personas empleadas con visas H-2B), así como períodos considerablemente más cortos para la búsqueda de empleo al término de la autorización original (10 días para visados H-2B comparado con 30 días para visados H-2A).

En España, las personas trabajadoras extranjeras tienen a su disposición un marco amplio de medidas específicas de protección contra la discriminación sexual y de género en el empleo durante su participación en la GECCO. A pesar de ello, como se ha documentado en diversos análisis, estas medidas son muchas veces desconocidas, no son ejercidas, o son difíciles de acceder para las mujeres trabajadoras participantes, creando impactos diferenciados y desfavorables para ellas.

Con base en los datos disponibles del Observatorio Permanente de la Inmigración del Ministerio de Igualdad, Seguridad Social y Migraciones, en 2022 la participación de las mujeres en la GECCO presentó una gran variabilidad en función del país de origen en el que estas se contrataron, mientras que las mujeres marroquíes representaron el 99,8 por ciento de participantes, las mujeres participantes de Colombia y Honduras representaron solo el 19 por ciento y el 8 por ciento respectivamente; para Ecuador, la proporción de hombres y mujeres fue más equilibrada que el resto, con una participación de 48 por ciento de mujeres y 52 por ciento de hombres.



Como en otros programas analizados, estas diferencias parecen obedecer a factores que se producen en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, en los que existen sesgos arraigados sobre el papel de las mujeres en la sociedad, la familia y la economía; y en la construcción de perfiles laborales en función de estereotipos de género de empleadores y reclutadores.

Las reglas en apariencia neutrales de la GECCO, que apuntan a un modelo de migración laboral estable, circular y ordenado a través de incentivos y sanciones a empleadores como a personas trabajadoras para asegurar el retorno, han propiciado un sistema de reclutamiento basado en criterios sexistas y discriminatorios que afectan adversamente las oportunidades de participación de mujeres sin hijos al privilegiar la selección de mujeres con dependientes en sus países de origen como un incentivo para el retorno.

Otros impactos de género que han sido analizados por diversos estudios en relación con la experiencia de mujeres en la GECCO se relacionan con abusos originados de la condición de exposición de las mujeres a ciertas vulnerabilidades —tanto por sus niveles de analfabetismo como por la necesidad económica de permanecer en el programa— que las llevan a tolerar abusos sin denunciarlos. Lamentablemente, se han documentado casos de acoso y agresión sexual a mujeres participantes en la GECCO, específicamente marroquíes en centros de trabajo agrícolas, cometidos por capataces y, en ocasiones, por otros trabajadores migrantes hombres.

Entre otras cosas, el informe WILPF (Jiménez et al. 2021) refiere también abusos como el cobro de comisiones de contratación «para asegurar su lugar en el programa» (Fernández 2024), así como la recuperación indebida por parte de empleadores, de gastos de transporte, luz y agua en las viviendas (Jiménez 2021; Fernández 2024), que se materializan a partir de la falta de asesoramiento jurídico y de acceso a mecanismos de denuncia y de información clara para las trabajadoras, por un lado, y por no incorporar y reflejar los programas, en sus prácticas y supervisión, [los principios generales y directrices para la contratación equitativa y la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos de la OIT](#).

De la misma manera que en otros programas de migración laboral temporal, uno de los grandes desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras extranjeras temporales en la GECCO es el acceso a la salud, especialmente sexual y reproductiva (Fernández 2024).

Las trabajadoras migrantes que laboran en la agricultura en el marco de la GECCO enfrentan, además, barreras para su integración social y para acceder a redes de apoyo psicosocial e institucional, debido a la corta duración de sus contratos y al distanciamiento de sus centros de trabajo con los núcleos urbanos. Si bien las autoridades a cargo de la ejecución de la GECCO en España, tanto a nivel nacional como provincial, han tomado diversas medidas para subsanar muchas de estas prácticas, estos casos son ilustrativos de los retos, las barreras, las vulnerabilidades particulares y los impactos de género que las mujeres trabajadoras enfrentan y que deben ser atendidos a través de medidas específicas con perspectiva de género.

Un porcentaje considerable de mujeres guatemaltecas que ingresan a México para trabajar —alrededor de 52 por ciento (OIM 2022)— lo hacen como familiares acompañantes de sus parejas o cónyuges varones, a quienes los empleadores emiten la oferta de empleo y el Instituto Nacional de Migración les expide la TVTF. Posteriormente, a estas mujeres les son ofrecidos trabajos informales, lo que aumenta su situación de vulnerabilidad y riesgos a ser víctimas de abusos o incumplimientos laborales (OIT 2021b).

De la misma manera, un alto porcentaje de mujeres trabajadoras —y también hombres— provenientes de Guatemala señalan no utilizar las TVTF debido a que consideran difícil su tramitación, por falta de conocimiento sobre cómo realizar el trámite o por el costo que implica (EL COLEF 2021).

En este sentido, los trámites para obtener la TVTF omiten la consideración de ciertas interseccionalidades que agravan la dificultad de acceso a este instrumento, como el hecho de que una importante proporción de mujeres provenientes de Guatemala que buscan trabajar en Chiapas se identifica como indígena o habla una lengua indígena (29 por ciento) de acuerdo con la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur (EMIF Sur) 2019 (EL COLEF 2020).

También es importante considerar las diferencias en la distribución ocupacional de las personas trabajadoras guatemaltecas para comprender cómo la segregación ocupacional por sexo puede contribuir a generar estas diferencias de acceso a la TVTF. La mayor proporción de personas trabajadoras que utilizan la TVTF lo hace en el sector agropecuario (92 por ciento); siendo la mayoría hombres (alrededor del 86 por ciento) y solo un 8 por ciento se ocupan en otros sectores. La construcción, los servicios y el comercio son los sectores que concentran a la mayoría de las mujeres titulares de TVTF.

De esta manera, en general, el número de hombres trabajadores que acceden a la TVTF es consistentemente superior al de mujeres a lo largo del tiempo, pues por cada seis hombres, solo una mujer obtuvo acceso a la TVTF; en un informe, la OIT señala que con datos de la EMIF Sur para 2019, se estima que el 92 por ciento de las TVTF han sido expedidas a hombres (OIT 2020).

La TVTF ofrece una vía legal y segura para el acceso de personas trabajadoras mujeres y hombres de Guatemala y Belice al mercado laboral de los estados fronterizos del sur de México, sin embargo, su diseño e implementación no incorporan la perspectiva de género para lograr la igualdad sustantiva en el acceso a oportunidades de empleo y a las protecciones legales para mujeres y hombres, y reducir las vulnerabilidades a las que se exponen, como la discriminación, la segregación y la violencia de género.



Valoración de las consideraciones de género en los programas de migración laboral y su impacto en el acceso y la participación de mujeres trabajadoras migrantes en los países de destino

El análisis de los programas de trabajadores temporales en Canadá, los Estados Unidos, España y México y su impacto en las trabajadoras migrantes muestran que, a pesar de los esfuerzos cada vez mayores de protección de las personas trabajadoras migrantes a través de vías circulares, seguras y ordenadas en la forma de programas de migración laboral temporal, persisten disparidades de género significativas, con mujeres subrepresentadas debido a barreras como los estereotipos y roles de género asociados a ciertas ocupaciones, el alojamiento inadecuado, la falta de información sobre derechos de las mujeres trabajadoras, y el temor a las represalias al denunciar abusos dentro de estos programas.

En comparación con sus pares varones, las trabajadoras migrantes en los cuatro países de destino se enfrentan a mayores vulnerabilidades, como la discriminación, el acoso sexual, la falta de acceso a servicios de salud reproductiva y la vivienda inadecuada. Estos factores aumentan su riesgo de explotación y abuso, perpetuando aún más las desigualdades de género.

Estas problemáticas son similares para los programas de visas H-2 de los Estados Unidos, PTET de Canadá, GECCO en España y TVTF en México, en los que la segregación ocupacional de género y el desconocimiento e incumplimiento de empleadores y reclutadores respecto a las normas de contratación en países de origen y de destino limitan el acceso de las mujeres y las exponen a la explotación.

Limitaciones en la desagregación por sexo de la información y en el análisis de impactos de género

Uno de los primeros factores a considerar son los esfuerzos incompletos de las autoridades de migración y trabajo para intercambiar información sobre admisiones y permisos de trabajo emitidos a personas trabajadoras, desagregados por sexo, país de origen y ocupaciones, lo que permitiría evaluar los resultados y experiencias distintos para hombres y mujeres respecto al tipo de empleos, duración de contratos y países de origen. A pesar de que existen esfuerzos relevantes en los cuatro países, como el Observatorio Permanente de la Inmigración en España, o el Análisis Basado en Género (GBA plus, por sus siglas en inglés) en Canadá, estos esfuerzos son aún insuficientes para permitir a las autoridades formular un panorama completo de los resultados de los programas de migración laboral desde la perspectiva de género.

Discriminación y sesgos ocupacionales contra las mujeres

A pesar de las protecciones legales contra la discriminación de género en todos los países, las mujeres se enfrentan a sesgos culturales, segregación ocupacional y falta de acceso a información y servicios de apoyo, situación que contraviene los principios de contratación equitativa respecto al respeto de los derechos humanos y la aplicación a todas las personas trabajadoras de las leyes y políticas de contratación. En los distintos programas de trabajadores extranjeros temporales analizados (PTET, visas H-2, GECCO,

TVTF), las mujeres constituyen sistemáticamente una minoría de los participantes, y los hombres dominan sectores como la agricultura y la construcción, mientras que las mujeres suelen ser relegadas a ocupaciones peor remuneradas, de más corta duración y menos protegidas.

Las barreras estructurales como la segregación ocupacional, las preferencias expresas de los empleadores respecto al sexo de las personas trabajadoras (varones sobre mujeres) y el diseño restrictivo de los programas contribuyen al acceso limitado de las mujeres. Estas barreras se ven agravadas por los prejuicios culturales, el alojamiento inadecuado y la información limitada sobre los derechos y las protecciones para las mujeres con un enfoque sensible al género.

Falta de acceso a información clara sobre el ejercicio de derechos, protecciones y mecanismos de denuncia para las mujeres

El acceso a información gratuita, completa y precisa sobre derechos y condiciones de trabajo es uno de los principios generales de la contratación equitativa, y si bien es cierto que las autoridades de los países de destino publican información en línea, y en muchas ocasiones en idioma español —e incluso en lenguas indígenas— sobre los derechos de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo información sobre el derecho a la no discriminación y a no ser acosadas o a padecer abusos en el empleo o a ser objeto de represalias por denunciar dichos abusos, en general no parece que las mujeres trabajadoras efectivamente reciban o tengan clara esta información, sea porque no les es entregada y explicada antes de su partida en un idioma o lenguaje accesible, o porque los empleadores no la comparten con sus trabajadores y trabajadoras a su llegada y durante su contrato de empleo. Incluso cuando la información llega a las mujeres trabajadoras, la posibilidad de ejercer plenamente estos derechos se torna complicada debido a su aislamiento de las autoridades responsables de vigilar estos derechos, la complejidad de los procesos que implican y la renuencia para reportar abusos frente al temor de represalias o pérdida del empleo.

Barreras en el acceso directo de las mujeres a oportunidades de empleo debido al diseño de los programas de trabajo temporal

Salvo en el caso de las TVTF, aunque con otro tipo de limitaciones importantes, en el diseño de los programas de trabajo temporal para personas trabajadoras extranjeras en los países de empleo o acogida, los canales de acceso al empleo están sumamente restringidos para las personas trabajadoras, y cuando existen, como en el caso de los portales electrónicos de búsqueda de empleo de vacantes de empleadores certificados en los Estados Unidos y en Canadá, son muy poco conocidos y accesibles a las personas buscadoras de empleo.

Esta situación hace que las personas trabajadoras sean altamente dependientes de los reclutadores e intermediarios contratados por los empleadores, reclutadores que en muchos casos suelen replicar sesgos de género y discriminar contra las mujeres y, en casos más graves, tratándose de reclutadores inescrupulosos, condicionan o cobran comisiones de contratación a las mujeres —y hombres— para considerar su postulación, exponiendo a las mujeres a situaciones de mayor vulnerabilidad, incluso de condicionar su participación por favores sexuales, situaciones que resaltan la relevancia de los principios de contratación equitativa respecto al no cobro de comisiones de contratación y a la regulación efectiva e inspección, registro y licenciamiento de las agencias de empleo privadas que realizan actividades de reclutamiento en el marco de los programas de migración laboral.



Incertidumbre respecto a la permanencia y continuidad

Uno de los aspectos positivos de prácticamente todos los programas analizados es la posibilidad de repetición o renovación de los permisos de trabajo por varias temporadas, sin embargo, en todos los programas las mujeres trabajadoras (y también los hombres) dependen de la voluntad y decisión de cada empleador para recontratarlos u ofrecerles un empleo nuevamente. Este diseño de reglas tiende a generar un comportamiento sumiso de las y los trabajadores, desincentivando cualquier intención de las personas trabajadoras por reportar abusos a las autoridades laborales y consulares, por lo que es necesario fortalecer el acceso gratuito a mecanismos de quejas y de reparación eficaces, de acuerdo con los principios de contratación equitativa de la OIT.

En la mayoría de programas, bajo ciertas condiciones y limitaciones, las personas trabajadoras pueden tener el derecho y oportunidad de trabajar para otros empleadores mientras su permiso de trabajo se encuentre vigente, sin embargo, debido a que en la mayoría de los casos las mujeres tienden a ser relegadas a ocupaciones y contratos de más corta duración o de una estacionalidad concreta, suelen tener mayores dificultades para encontrar nuevos empleos con otros empleadores al amparo de sus permisos de trabajo.

Con base en el análisis de género de los acuerdos, leyes y normas que rigen los programas y mecanismos de empleo temporal para personas trabajadoras extranjeras en Canadá, los Estados Unidos, España y México, se presentan los principales retos y prioridades de cada país, a fin de fortalecer el acceso, la participación y protección de las mujeres trabajadoras migrantes en estos programas.

► Recomendaciones a los países de destino para fortalecer la perspectiva de género en los programas de trabajo temporal de personas extranjeras



Canadá: Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales



Medidas en el diseño del programa y de los acuerdos

- Mejorar la recolección de datos mediante el enfoque GBA plus, tanto en el Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC, por sus siglas en inglés) como en el ESDC, que permitan la desagregación de información por sexo y el cruce de variables como temporalidad, provincia de destino, vertientes del PTET y ocupaciones.
- Difundir el portal job bank para que las mujeres puedan buscar libremente oportunidades de trabajo con empleadores canadienses que han obtenido una evaluación de impacto en el mercado laboral positiva o neutra.
- Evaluar los MDE firmados por Canadá desde el enfoque GBA plus, y determinar mejoras y actualizaciones a dichos memorandos con base en enfoque de género.
- Promover un mayor involucramiento de Mujeres e Igualdad de Género Canadá (WAGE, por sus siglas en inglés) en la revisión y evaluación del funcionamiento del PTET y de sus vertientes, y de los MDE como el PTAT.

-
- Poner en marcha la encuesta planificada por el ESDC para conocer en qué medida la colaboración de organizaciones sociales en el marco del programa Apoyo a los trabajadores migrantes (MWS, por sus siglas en inglés) ha mejorado la información que reciben las personas trabajadoras extranjeras temporales para ejercer sus derechos en Canadá.
 - Explorar vías para contar con alojamientos dignos e higiénicos para las personas trabajadoras extranjeras temporales, con perspectiva de género.
-



Medidas previas a la partida

- Adecuar los contenidos del folleto «Trabajadores extranjeros temporales: sus derechos están protegidos», resaltando aspectos y medidas de apoyo específicas para mujeres bajo un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género.
 - Promover la participación de organizaciones especializadas en asistir a mujeres en el marco de iniciativas como el programa MWS.
 - Promover intercambios y capacitaciones que involucren a WAGE, así como a las oficinas del IRCC y ESDC con los consulados y representaciones diplomáticas de los gobiernos de los países de origen de las personas trabajadoras extranjeras temporales, para sensibilizar a las distintas autoridades respecto a las problemáticas específicas que enfrentan las mujeres, y utilizar herramientas como GBA plus para evaluar programas como el PTAT, tanto por los países de origen como por Canadá.
-



Medidas de protección durante la estancia

- Fortalecer la línea de consejos (Tip line) con personal especializado en atención a violencia y acoso sexual sufridos por mujeres trabajadoras.
 - Facilitar el acceso a mujeres trabajadoras del PTET que sean víctimas de denuncias de abusos, maltratos, explotación o situaciones de acoso sexual y discriminación por género a medidas extraordinarias como el cambio de empleador, así como a los permisos de trabajo abiertos y a visados para sus familiares.
 - Promover y difundir información dirigida a las mujeres sobre vías de acceso confidencial y expedita a servicios de salud sexual y reproductiva.
-



Medidas al retorno

- Ampliar vías de retorno que no estén condicionadas a la solicitud de su último empleador específico.
 - Mejorar la evaluación con impacto de género en los sectores y ocupaciones con una alta concentración de mujeres, por ejemplo, en el sector de los cuidados de personas, y en ocupaciones como paisajismo, floricultura, servicios de preparación de alimentos, entre otras.
-



España: Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen



Medidas en el diseño del programa y de los acuerdos

- Fortalecer la transparencia de los datos incorporando variables y análisis de desagregación de los datos de contratación en origen, por sexo, nacionalidad, provincia y ocupación.
- Detallar desde la orden ministerial anual de la GECCO y en los acuerdos binacionales las medidas concretas de igualdad y no discriminación a favor de las trabajadoras migrantes.
- Atender las distorsiones creadas en los procesos de reclutamiento que generan prácticas discriminatorias basadas en estereotipos de género derivadas de la penalidad a empleadores respecto al cumplimiento de compromiso de retorno de las personas trabajadoras.



Medidas previas a la partida

- Adecuar la información y modalidades de entrega a las personas trabajadoras participantes en todo lo relacionado con sus derechos y deberes para que sea comprensible para ellas.
- Brindar asesoría integral a personas trabajadoras respecto a las leyes y regulaciones en España sobre igualdad de género, no discriminación y medidas de protección contra el acoso, hostigamiento y violencia sexual y de género.
- Proporcionar a las trabajadoras migrantes datos de contacto de organizaciones de apoyo a mujeres migrantes y de las representaciones sindicales de los centros de trabajo en los que realizarán sus labores a fin de que puedan contar con asistencia y orientación a su llegada.



Medidas de protección durante la estancia

- Fortalecer la presencia y participación de las áreas de género en los procesos de evaluación y seguimiento de la GECCO anual en cada provincia.
 - Involucrar a las áreas especializadas en género de las autoridades nacionales y provinciales españolas a cargo de la GECCO en acciones de colaboración y capacitación a las representaciones diplomáticas de los países de origen para atender, visibilizar y sensibilizar en temas de género respecto a la contratación y empleo de las personas trabajadoras participantes en la GECCO.
 - Promover medidas de capacitación y sensibilización en cuestiones de género a empleadores participantes en la GECCO, incluyendo la responsabilidad de poner en marcha las medidas y protocolos de igualdad y prevención de la violencia de género.
-



Medidas al retorno

- Mejorar la utilización de la data y registros administrativos generados por la GECCO para efectuar los análisis con perspectiva de género que permitan identificar aspectos de mejora en las prácticas y regulaciones que optimicen las condiciones de reclutamiento, traslado, alojamiento, integración y acceso a la salud de las personas trabajadoras participantes en la GECCO, en especial en los campos agrícolas.
 - Efectuar un análisis sobre el impacto que tienen en mujeres y hombres las nuevas disposiciones contenidas en el Reglamento de Extranjería respecto a la GECCO, que habilitan las autorizaciones plurianuales y los contratos fijos-discontinuos.
-



Los Estados Unidos: Programa de visas H-2



Medidas en el diseño del programa y de los acuerdos

- Poner en práctica la recolección y difusión pública de los datos desagregados por sexo por tipos de visado, sector y ocupación en portales como los centros de datos de empleadores H-2 <https://www.uscis.gov/tools/reports-and-studies/h-2a-employer-data-hub>
- Realizar una mayor difusión del portal oficial en español <https://seasonaljobs.dol.gov/es> en los países de origen, a fin de facilitar la consulta, acceso y postulación directa de mujeres a oportunidades de empleo disponibles en los Estados Unidos con empleadores certificados.
- Promover una mayor participación de la Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en la revisión y evaluación del funcionamiento del Programa de visas H-2.
- Incorporar a los MDE aspectos relacionados con el intercambio de información sobre reclutadores y empleadores que incumplen las leyes antidiscriminatorias.
- Fortalecer la labor de sensibilización de inclusión, igualdad y no discriminación en los centros de trabajo y con empleadores certificados por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en el Programa de visas H-2.
- Llevar a cabo las capacitaciones estipuladas en los MDE dirigidas a los operadores de los programas en temas de sensibilidad de género y no discriminación.



Medidas previas a la partida

- Distribuir el folleto Wilberforce entre los operadores de los programas de migración laboral en los países de origen a fin de que se reparta a las personas interesadas, con énfasis en mujeres.
- Desarrollar en conjunto, con los operadores de los programas en los países de origen, talleres de sensibilización sobre los riesgos y vulnerabilidades que enfrentan las mujeres migrantes, así como sus derechos, y sobre los mecanismos de denuncia existentes ante situaciones de discriminación, abuso y acoso, especialmente relacionados con el acoso sexual.



Medidas de protección durante la estancia

- Brindar capacitación al personal consular de los países de origen en los Estados Unidos respecto a las leyes antidiscriminación, y mecanismos existentes para denunciar abusos y acoso sexual.
- Promover el uso de los servicios de asistencia legal a los que tienen derecho las personas trabajadoras migrantes con visas H-2A y H-2B, en especial entre las mujeres.
- Impulsar entre las mujeres trabajadoras con visas H-2A y H-2B el ejercicio de sus derechos de acceso a salud reproductiva y maternal al amparo de la Ley de asistencia asequible.
- Facilitar el cambio de empleador frente a denuncias de abusos, maltratos, explotación o situaciones de acoso sexual y discriminación por género, en el marco de la iniciativa Acción Diferida para la Ejecución Laboral (DALE, por sus siglas en inglés).



Medidas al retorno

- Realizar evaluaciones sobre la participación de las mujeres en el Programa de visas H-2 mediante la desagregación por sexo de la data de participantes, y su impacto sobre salarios, remesas y ejercicio de derechos, intercambiando información con los países de origen.





México: Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo



Medidas en el diseño del programa y de los acuerdos

- Obtener los datos desagregados por sexo y ocupación de las TVTF expedidas a fin de identificar las diferencias por sexo en la ocupación de personas titulares de TVTF.
- Vincular a los procedimientos de expedición de la TVTF, incluyendo los de entrevista y cotejo de documentos, las disposiciones de la Ley de Migración, la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres respecto a no discriminación por sexo e igualdad de género.
- Implementar, para efectos de captar los retos y vulnerabilidades a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras migrantes solicitantes de TVTF, los cuestionarios establecidos en el artículo 185 de la Ley de Migración, a fin de diseñar medidas específicas con perspectiva de género que mejoren el conocimiento, acceso y facilidad de trámites a las mujeres trabajadoras.
- Continuar el proceso de afiliación de personas trabajadoras titulares de TVTF al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y difundir los derechos de acceso a la salud, incluyendo la salud reproductiva, para las mujeres titulares de TVTF.
- Revisar el diseño de la TVTF en materia de emisión de permisos a familiares acompañantes de los titulares para autorizar a las personas cónyuges o concubinas emplearse formalmente.
- Informar y concientizar a los empleadores de los estados fronterizos del sur de México sobre la TVTF y sus beneficios, así como sobre las leyes en materia de igualdad y no discriminación.



Medidas previas a la partida

- Mantener y ampliar los mecanismos de información dirigidos a mujeres respecto a los procedimientos de tramitación de la TVTF, así como sobre los derechos humanos y laborales protegidos por las leyes mexicanas.
- Entregar folletos e información a las personas trabajadoras migrantes solicitantes de TVTF durante su tramitación, que incluya los datos de contacto de las autoridades a las que pueden acudir en caso de abusos o violaciones a sus derechos, como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).
- Revisar con perspectiva de género el contenido y lenguaje de la información que se difunde sobre la TVTF y desarrollar versiones de infografías y campañas informativas en lenguas indígenas dirigidas a mujeres trabajadoras guatemaltecas de origen indígena.



Medidas de protección durante la estancia

- Fortalecer los mecanismos de cooperación entre las autoridades migratorias y de relaciones exteriores de México y Guatemala en materia de TVTF para promover el intercambio de información sobre la situación ocupacional de las mujeres trabajadoras guatemaltecas en México y los retos que enfrentan, a fin de que las representaciones diplomáticas de Guatemala en México los conozcan y puedan brindar atención consular con perspectiva de género en colaboración con las autoridades mexicanas.
- Fortalecer la capacitación en materia de género y de las normas mexicanas sobre no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género al personal del Instituto Nacional de Migración y a las autoridades consulares guatemaltecas en México.
- Revisar administrativamente la posibilidad de ampliar la vigencia de la TVTF, reducir su costo y facilitar su renovación a los titulares, a fin de generar incentivos a su tramitación y utilización para ingresar a México con fines laborales, especialmente para las mujeres trabajadoras migrantes.



Medidas al retorno

- Impulsar la evaluación con perspectiva de género de los efectos de la TVTF en el mercado de trabajo de México y en las personas trabajadoras usuarias, con el objetivo de promover medidas igualadoras en cuanto al acceso y protección de sus derechos.

4 PROGRAMAS DE EMPLEO TEMPORAL EN LOS PAÍSES DE ORIGEN: EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y MÉXICO



En **El Salvador**, la Dirección de Diáspora y Desarrollo del Ministerio de Relaciones Exteriores opera el Programa de Movilidad Laboral (enfocado en visas H-2B de los Estados Unidos), mientras que el Ministerio de Trabajo opera el Programa de Migración Laboral, que gestiona el reclutamiento y contratación hacia Canadá, España, Costa Rica, Catar e Italia. Ambos ministerios mantienen una estrecha colaboración en la gestión de estos programas, específicamente en la captación de vacantes de empresas en el exterior, y en el seguimiento y apoyo consular a las personas trabajadoras salvadoreñas en los países de destino.



Por su parte, en **Guatemala**, el Ministerio de Trabajo administra el Programa de Trabajo Temporal (PTT), creado por el Acuerdo Ministerial 163-2021, que comprende los procesos de registro y reclutamiento de las personas trabajadoras interesadas en postularse a las ofertas de empleo en el exterior, principalmente Canadá y los Estados Unidos, así como la supervisión de las agencias privadas de reclutamiento; la selección, contratación, documentación y viaje de las personas seleccionadas.



En **Honduras**, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) administra el Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero (PTTE) con el apoyo de la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional (SRECI). El PTTE recluta y vincula a personas trabajadoras hondureñas para laborar en Canadá, y para empleos dentro del Programa de visas H-2B (trabajo no agrícola en los Estados Unidos) a través de acciones de reclutamiento, selección y acompañamiento de los procesos de documentación. Desde 2021, el PTTE también recluta y vincula personas trabajadoras hondureñas en el marco del Acuerdo bilateral de gestión de los flujos migratorios laborales con España ¹⁰.

¹⁰ Ver el Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados. Boletín Oficial del Estado. Núm. 30, 4 de febrero de 2023.



En **México**, el Servicio Nacional de Empleo (SNE) de la STPS gestiona desde 1974 el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT) y, desde 2009, el Mecanismo de Movilidad Laboral (MML) para el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras para Alemania, Canadá y los Estados Unidos en diversas ocupaciones. En ambos casos, el SNE gestiona los procesos de captación de vacantes, registro y preselección de postulantes, la selección y contratación, la documentación de las personas contratadas y su acompañamiento, la orientación previa a la partida, la protección durante la ejecución de los trabajos en el exterior y, finalmente, el seguimiento al retorno ¹¹.

Los programas de los **cuatro países** se rigen por la demanda de trabajo de los empleadores extranjeros, y se amparan en diferentes acuerdos o MDE con los países de destino.

- En el caso de **El Salvador**, el MDE con los Estados Unidos para la gestión del reclutamiento en el marco del Programa de Movilidad Laboral plantea que el Gobierno de El Salvador deberá exigir que en el reclutamiento que realicen los reclutadores privados no se discrimine con base en el sexo de los aplicantes.
- En el caso de **Guatemala**, el PTT señala como guía de sus acciones los principios generales de la contratación equitativa de la OIT, que incluye la contratación con respeto a los derechos humanos, y sin discriminación sobre la base de género. El PTT plantea también la igualdad de acceso al trabajo digno, desestructurando patrones estereotipados que generan exclusión de personas por su pertenencia a determinado género y tomando en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres.
- En el caso de **Honduras**, los MDE y acuerdos de cooperación con los Estados Unidos y España que regulan la actuación y operación del PTTE en términos de reclutamiento y de las distintas etapas, contienen consideraciones relacionadas con la no discriminación por motivos de sexo.
- De los tres MDE de **México** con Canadá (1995), los Estados Unidos (2023) y Alemania (2021) para la gestión del PTAT y del MML, solo el firmado con los Estados Unidos contiene disposiciones expresas respecto a la no discriminación por sexo, género y embarazo, y a incorporar el interés y preocupaciones específicas de las mujeres.

¹¹ <https://www.somoscolmena.info/es/blog/si-eres-de-honduras-descubre-el-programa-de-trabajo-temporal-en-el-extranjero-ptte>

Valoración de los requisitos, prácticas y procedimientos de los programas de movilidad y migración laboral de El Salvador, Guatemala, Honduras y México, y su impacto en el acceso, participación y protección de las mujeres trabajadoras migrantes

Legislación y normatividad

El Salvador, Guatemala, Honduras y México cuentan con normas que prohíben la discriminación por motivos de género y promueven la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el empleo y, en algunos casos, impulsan acciones afirmativas en favor de las mujeres, normas que son aplicables a todos los programas de gobierno, incluyendo los programas de empleo temporal en el extranjero.

Además, con excepción de El Salvador, los países disponen de leyes y reglamentos que regulan la actuación de las agencias de empleo privadas y reclutadores que realizan procesos de contratación de personas trabajadoras de estos países, regulaciones que prohíben a los reclutadores discriminar sobre la base del sexo, género, estado civil o condición de embarazo.

Sin embargo, no resulta clara la manera en que los lineamientos, manuales y procedimientos de los programas de empleo temporal en el extranjero a cargo de los Ministerios de Trabajo y Relaciones Exteriores incorporan dicha normatividad.

Requisitos y procedimientos de contratación

En general, en los cuatro países, las normas y prácticas de los programas de migración laboral tienden a ser ciegas o neutrales con respecto al género al plantear requisitos y procedimientos que en el papel no implican un trato diferenciado para mujeres y hombres, ni medidas que, de manera expresa, pudieran significar actos de discriminación contra las mujeres respecto a registro, reclutamiento y preselección.

Las áreas de empleo y los departamentos o unidades especializadas en migración laboral a cargo de los programas de empleo temporal en el exterior de los cuatro países realizan esfuerzos para lograr un reclutamiento neutral bajo el principio de igualdad de oportunidades, basado en competencias y habilidades, atendiendo a los lineamientos y procedimientos contenidos en los acuerdos y en los manuales de los programas, pero principalmente, en los requerimientos de los empleadores extranjeros.

Además, al valorar las reglas y requisitos de participación y reclutamiento de sus programas de trabajo temporal en el extranjero, así como los requisitos y procedimientos de documentación y obtención de visados de trabajo por parte de las autoridades migratorias de los países de destino, los oficiales de los cuatro países consideran que en ningún caso existen obstáculos o barreras que inhiban la participación igualitaria de mujeres y hombres en estos programas.

Sin embargo, a partir de una revisión bajo la perspectiva de género de las reglas y requisitos de los programas, es posible identificar aspectos aparentemente neutros que, sin embargo, pueden significar barreras de acceso a las mujeres, como el pago de pasaportes, el registro vía internet a los programas, la tramitación de antecedentes penales y migratorios, y la acreditación de experiencia laboral formal; requisitos que si bien son legítimos y necesarios, no consideran aspectos de interseccionalidad como alfabetización digital, disponibilidad de tiempo y recursos para atender y cubrir los costos de los trámites, así como limitantes a la autonomía decisoria de las mujeres.

Todos los oficiales reconocen que, en los hechos, los resultados de participación de las mujeres son muy distantes respecto a las propias disposiciones en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y no discriminación, contenidos en los acuerdos bilaterales suscritos, las leyes y códigos de trabajo, de igualdad de género, y en los reglamentos de agencias de empleo privadas.

Estos resultados se reflejan en bajas tasas de participación, de preselección y de contratación de mujeres en estos programas (de entre el 3 y el 30 por ciento, según países y modalidades) en comparación con los participantes hombres, que acaparan entre el 70 y el 98 por ciento de los contratados, incluso en sectores y actividades que no se consideran tradicionalmente masculinizados.

Principales barreras en el acceso y participación de las mujeres en los programas de migración laboral

De manera inequívoca, los responsables de los programas de migración laboral en los cuatro países apuntan a que una de las causas principales de brecha entre los objetivos y disposiciones en materia de igualdad de oportunidades de acceso y participación para mujeres y hombres, y los resultados poco favorables para las mujeres en estos programas, se encuentra en los sesgos de género implícitos en una demanda de empleo dominada por prácticas y prejuicios sobre roles de género y capacidades de mujeres y hombres trabajadores para desempeñarse en ciertos sectores y ocupaciones acorde a su sexo.

Estos sesgos presentes en un amplio segmento de los reclutadores y empleadores extranjeros se transmiten a los procesos de captación de vacantes, definición de perfiles de las personas postulantes, preselección y contratación, situación que además de infringir las normas antidiscriminatorias de los países de origen y de destino, se erigen en el factor limitante principal de la participación y contratación de mujeres en los programas de migración laboral.

Frente a esta situación, los oficiales responsables de los programas reconocen la necesidad de una mayor concientización de los empleadores —y de los reclutadores— sobre las disposiciones expresas en materia de no discriminación en la contratación y en el empleo en sus países, y sobre la disponibilidad de perfiles de mujeres trabajadoras con las competencias y habilidades para realizar trabajos que se consideran masculinos, así como la necesidad de escalar esta problemática a nivel diplomático en las negociaciones y revisiones de los acuerdos y memorandos bilaterales de migración laboral.



A pesar de que las áreas responsables de los programas analizados realizan esfuerzos por difundir las oportunidades de empleo entre las personas interesadas dentro de la fuerza laboral de sus países de manera transparente y neutral, en algunos casos, los sesgos presentes en las ofertas de empleo son también recogidos y retransmitidos en los anuncios de vacantes, por ejemplo, reforzando mensajes e imágenes sobre la compatibilidad de las ofertas de empleo según el sexo de las personas.

Existen además otras barreras relevantes al acceso, participación y protección de las mujeres trabajadoras en los programas de migración laboral, como la ausencia de programas de formación y capacitación a fin de promover su acceso a las ofertas de empleo en áreas típicamente masculinizadas como la construcción, la agricultura y las áreas de entretenimiento (carnavales o ferias), que representan una alta proporción de las ofertas de empleo en estos programas.

Otra variable relevante es la falta de inversión de los empleadores extranjeros en alojamiento adecuado, separado e higiénico para las mujeres en los países de destino, a pesar de constituir una obligación que deben atender los empleadores con base en las legislaciones de sus países, tema sobre el que las autoridades de los países de origen debieran llamar la atención a sus contrapartes para ofrecer soluciones duraderas que eliminen esta barrera de acceso a las mujeres.

Finalmente, la ausencia de mecanismos de apoyo a las mujeres jefas de hogar o con responsabilidades familiares es otra de las principales variables que no son consideradas en los países de origen y que limitan el acceso de las mujeres a los procesos de registro, reclutamiento y selección de estos programas.

Orientación y protección consular

Las mujeres participantes reciben toda clase de información y orientación previo a su partida en los cuatro países, y si bien la mayoría de folletos y materiales son sensibles al género, en la práctica las orientaciones previas a la partida por parte de los ministerios de trabajo y la asistencia que reciben por parte de los oficiales consulares en los países de destino no plantean un apoyo diferenciado tomando en cuenta las necesidades específicas de las mujeres en torno a temas como la salud sexual y reproductiva.

En gran medida, lo anterior se desprende de una insuficiente capacitación en materia de género a los responsables de los programas y al funcionariado de las oficinas consulares para una adecuada incorporación de la perspectiva de género en las prácticas y procedimientos de orientación y protección.

Los consulados de cada uno de los países realizan una importante labor de acompañamiento y protección a las mujeres y hombres participantes en los programas de migración laboral y, algunos de ellos, como Honduras y México, despliegan acciones específicas de protección a mujeres migrantes a partir de mandatos y programas con base en leyes nacionales, que sin embargo requieren fortalecerse para incorporar conocimientos y mecanismos de acceso a medidas de protección a las mujeres con base en la legislación laboral, migratoria y antidiscriminación de los países de destino.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

El Salvador, Guatemala, Honduras y México han puesto en marcha mecanismos de contacto y seguimiento para facilitar la retroalimentación de las personas participantes en los programas de migración laboral, información que se utiliza para conocer algunas características de los flujos laborales en el marco de estos programas, incluyendo actividades, duración de los contratos, remuneraciones, remesas y condiciones laborales. Sin embargo, esta información no suele ser utilizada para identificar las problemáticas y necesidades de las mujeres y hombres, especialmente en el diseño de acciones de protección, atención y mitigación de las vulnerabilidades y riesgos que enfrentan las mujeres trabajadoras participantes.

En este sentido, se desaprovechan tanto la existencia de estas estadísticas como la posibilidad de coordinar con las áreas especializadas en materia de género existentes por ley o decreto en los ministerios de trabajo, relaciones exteriores o de manera independiente, para desarrollar acciones de investigación, mejora en el diseño de los programas de movilidad laboral, y mejora de las experiencias y protección de las mujeres en dichos programas.

En general, el resultado de esta ausencia de perspectiva de género en las reglas y manuales, como en las negociaciones y procesos a lo largo del ciclo de contratación de los programas de migración y movilidad laboral, resultan en la exclusión de las mujeres de oportunidades de participación en dichos programas, que se traduce en tasas sumamente bajas de participación y contratación, además de segregación ocupacional por sexo, y en una endeble protección y acompañamiento a las mujeres participantes.



5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

En el diseño de los acuerdos que dan pauta a los programas bilaterales de migración laboral se encuentran plasmadas disposiciones sobre igualdad de trato y no discriminación para las personas trabajadoras migrantes, tanto en los países receptores como en los de origen. Sin embargo, estas disposiciones no se incorporan o reflejan en medidas concretas y operativas en la mayoría de los programas.

De manera casi generalizada, los acuerdos y los programas de migración laboral temporal adoptan un enfoque neutral o ciego al género, sin embargo, no consideran las diferentes necesidades de mujeres y hombres migrantes a lo largo del ciclo migratorio y de contratación, lo cual se traduce en desventajas específicas para la participación, experiencia y protección de las mujeres en dichos programas.

Los empleadores ejercen un gran poder e influencia sobre los operadores de los programas en los países de origen respecto a validar sus preferencias en el reclutamiento de varones a expensas de las mujeres, a pesar de las disposiciones antidiscriminación y de igualdad de género.

Las autoridades de los países de destino si bien realizan esfuerzos considerables para prevenir y combatir la discriminación de género y vigilar el cumplimiento de las leyes y normas antidiscriminatorias y de igualdad de oportunidades, tienen poca capacidad para identificar y sancionar preferencias de género que no se sustentan de manera fehaciente en habilidades y competencias en los procesos de selección.

Es cada vez más frecuente la capacitación en materia de género para los operadores de las unidades responsables de los programas de migración laboral, no obstante, son prácticamente nulas las auditorías o análisis de género a los programas de migración laboral.

Existe un desconocimiento generalizado en los gobiernos de origen respecto a las normas antidiscriminación, y sobre recursos y mecanismos de apoyo hacia las mujeres trabajadoras en los países de destino, pero también es notoria una falta de desconexión entre los programas de migración laboral temporal y las reglas, normas y programas de igualdad de género en los países de origen.

En los países de origen son escasos los programas de formación o capacitación para que las mujeres adquieran competencias y habilidades en áreas ocupacionales dominadas por varones, lo que disminuye la posibilidad de participación en los programas de movilidad laboral que, de manera mayoritaria, ofrecen vacantes en áreas en las que existen sesgos de género arraigados, como la agricultura y la construcción.

Recomendaciones:

Desagregación de datos por sexo y análisis de impacto de género

Es necesario que los países de origen y de destino fortalezcan los procesos de recolección, sistematización y análisis de datos con una perspectiva de género, con el objetivo de identificar y abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en estos programas. El intercambio de información y la coordinación entre autoridades de trabajo y autoridades migratorias son claves para determinar las causas que originan las desigualdades en el acceso a ocupaciones, salarios, duración de los contratos, entre otras.

Se sugiere recopilar y transparentar la información de las actividades de contratación de las agencias privadas de empleo en el marco de programas de migración laboral, a fin de identificar diferencias en los procesos públicos y privados de contratación y alinear estándares de contratación.

El análisis con perspectiva de género de los acuerdos y programas (a nivel de procesos y de resultados) debe utilizarse para identificar sesgos inconscientes y barreras de acceso para las mujeres en estos programas, de manera que se puedan eliminar o mitigar.

Incorporación de consideraciones de género en el diseño de acuerdos y programas

Es indispensable promover un diálogo de alto nivel en torno a la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mujeres en los acuerdos y programas bilaterales de migración laboral, a partir de las normas internacionales del trabajo, los compromisos internacionales asumidos y la legislación nacional.

Los países de origen y de destino deben abordar y plantear soluciones viables e innovadoras a las barreras de acceso para las mujeres trabajadoras en los programas de empleo temporal, como la vivienda; la prevención, combate, denuncia y castigo a la violencia de género; y el acceso a la salud reproductiva.

Los gobiernos de los países de origen y de destino deberían impulsar un trabajo coordinado entre las áreas especializadas en género y las áreas de migración, trabajo y relaciones exteriores en el diseño, negociación, revisión y operación de los acuerdos de migración laboral, para lograr mejores resultados en materia de igualdad y no discriminación en el acceso y participación de las mujeres en estos programas.

Aplicación de la legislación antidiscriminación e igualdad de género en los procesos de contratación de los servicios públicos de empleo

Los países de origen y de destino deben aplicar de manera estricta las disposiciones y leyes en materia de antidiscriminación existentes en sus países, y asegurar que los procesos de captación de vacantes y su difusión no contravengan dichas disposiciones.

Las autoridades de migración, trabajo y relaciones exteriores, tanto de los países de origen como de destino, deben asegurarse de que su personal reciba capacitación para conocer a profundidad y detalle las leyes antidiscriminatorias y de igualdad de género, y su aplicación en los procesos de migración laboral.

Los países de origen y de destino deberían impulsar proyectos piloto e iniciativas para captar vacantes en sectores típicamente dominados por un sexo, y capacitar y postular a personas trabajadoras de sexo distinto a fin de diversificar las opciones y oportunidades de empleo para mujeres y hombres.

Los servicios públicos de empleo deberían desarrollar una narrativa basada en datos concretos y evidencia sobre el «caso de negocios» de la igualdad de género, que ofrezca seguridad y certeza a los reclutadores y empleadores sobre el beneficio y los retornos positivos de la contratación equitativa sin discriminación por razones de género.



Sensibilización, vigilancia y aplicación de la legislación en materia de antidiscriminación e igualdad de género a empleadores y reclutadores de los países de destino

Los países de destino deben trabajar de manera cercana con los empleadores autorizados a contratar personas trabajadoras extranjeras temporales para desarrollar campañas de información y sensibilización sobre las normas de igualdad y no discriminación en el reclutamiento y en el empleo.

Los ministerios de relaciones exteriores y de trabajo en los países de origen deben tener claridad sobre la normatividad en materia de no discriminación e igualdad de trato y de género en el reclutamiento y en el empleo, a fin de orientar a empleadores y reclutadores sobre estas normas y exigir su cumplimiento.

Orientación diferenciada por género previa a la partida de las personas trabajadoras temporales y a personas interesadas en participar en los programas de migración laboral

Los responsables de la operación de los programas de migración laboral en los países de origen deben desarrollar mecanismos de orientación claros, comprensibles, exhaustivos y con perspectiva de género sobre los derechos y protección existentes para las mujeres y hombres previos a la partida, que cubran aspectos relativos al autocuidado y prevención de riesgos frente a abusos, incluyendo la violencia de género.

Los países deberían extender estas orientaciones también a los reclutadores privados y hacerles responsables de capacitar a su personal para transmitir la información y replicar procesos de inducción con perspectiva de género para las personas contratadas, especialmente mujeres, sobre sus derechos, mecanismos de denuncia, servicios básicos, y redes de apoyo y soporte en los países de destino.

Los servicios de empleo deberían impulsar prácticas innovadoras de información sobre la confiabilidad de las agencias de empleo, la prevención de fraudes en la contratación, y sobre los riesgos de la migración irregular a potenciales mujeres trabajadoras migrantes, utilizando videos e infografías y recurriendo a trabajadoras con experiencia migratoria laboral previa.

Inducción a las personas trabajadoras migrantes contratadas al llegar a su destino

Las autoridades laborales de los países de empleo o destino deberían desarrollar también mecanismos de inducción y orientación con perspectiva de género a la llegada de las personas trabajadoras migrantes en los países de destino, al amparo de los programas de trabajo temporal.

Estos mecanismos deberían superar el actual enfoque de brindar información de contacto a las trabajadoras y trabajadores migrantes sobre organizaciones sociales que pudieran brindarles servicios de integración y orientación, y, en vez de ello, adoptar un enfoque proactivo, como el caso del programa MWS de Canadá, a través de subsidios para que estas organizaciones reciban y brinden charlas de inducción y orientación obligatoria y con perspectiva de género a la llegada de las personas trabajadoras migrantes, especialmente tratándose de mujeres, sobre los derechos, servicios y apoyos disponibles en el país de empleo.

En el desarrollo de estas iniciativas debería promoverse la participación de extrabajadoras y extrabajadores que han participado en los programas de migración laboral, a fin de compartir en primera persona su experiencia y consejos que puedan recoger y reflejar con empatía y de manera fidedigna la situación de las personas trabajadoras migrantes mujeres y hombres.

Fortalecimiento de los servicios de apoyo consular para las mujeres trabajadoras migrantes

Las representaciones diplomáticas de los países de origen deben fortalecer los servicios de apoyo a las mujeres participantes en programas de migración laboral temporal, incluida la orientación para presentar denuncias por abusos e incumplimientos de contratos y asesoría especializada en el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva y la asistencia adaptada a las responsabilidades familiares.

Los ministerios de relaciones exteriores deben poner en marcha o continuar fortaleciendo los mecanismos de ventanillas de atención a mujeres migrantes (México) y los canales digitales de apoyo a mujeres migrantes (Honduras y El Salvador), promoviendo una mayor interconexión entre las áreas de atención a mujeres, relaciones exteriores y las áreas y programas de migración laboral a cargo de los ministerios de trabajo, a fin de brindar una respuesta más eficaz y específica para las mujeres trabajadoras participantes en estos programas.

Es fundamental que el personal consular reciba capacitación constante con perspectiva de género respecto a las normas internacionales del trabajo, las leyes antidiscriminatorias de los países de destino, así como sobre los procesos de contratación equitativa y las reglamentaciones y procedimientos que rigen los programas de migración laboral temporal.

Desarrollo y adopción de protocolos especializados de atención a las mujeres trabajadoras migrantes en los países de destino

Los países de destino deben desarrollar modelos y prácticas de atención especializada para la respuesta y manejo a situaciones de violencia de género, incluyendo acoso sexual contra las mujeres trabajadoras migrantes, que incorporen mecanismos eficaces de denuncia anónima, como en los casos de Canadá y los Estados Unidos, servicios de apoyo emocional y psicosocial.

Los gobiernos de los países de origen y de destino deberían convocar y activar la vinculación y el trabajo conjunto con organizaciones sindicales y de la sociedad civil defensoras de los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes, a fin de movilizar recursos y sinergias para vigilar y proteger sus derechos, promover la denuncia de abusos, y brindarles apoyo en el marco de programas de migración laboral.

Los países de origen y de destino también deberían exigir a reclutadores y promover e incentivar que empleadores asuman y desarrollen iniciativas propias de prevención y denuncia de la discriminación y violencia de género, así como de apoyo a personas trabajadoras migrantes con enfoque de género.

Utilización de los sistemas de reporte de retorno para evaluar y mejorar el diseño de los programas de migración laboral desde la perspectiva de género

Los gobiernos de los países de origen de las personas participantes en los programas de migración laboral deberían transparentar la información de retorno que recaban de las personas participantes en estos programas y aprovecharla para desarrollar análisis colaborativos con distintas entidades públicas, académicas y de la sociedad civil, incluyendo los resultados e impactos diferenciados por género en hombres y mujeres de estos programas, así como para desarrollar mejoras en los procedimientos dirigidas a eliminar barreras de acceso, participación y protección de mujeres trabajadoras en estos programas.

Además, al aplicar un enfoque de género a la información recogida a través de estos reportes, los responsables de los programas pueden derivar aprendizajes basados en las experiencias de exparticipantes mujeres, que permitan perfilar acciones de protección en temas como prevención de fraudes y mitigación de exposición a vulnerabilidades y riesgos asociados a la condición de mujer migrante como la trata de personas, el acoso y la explotación sexual.

Facilitación de servicios especializados con enfoque de género para el retorno y la reintegración social y económica de las mujeres trabajadoras migrantes

Los países de destino y de origen deberían fortalecer los servicios de apoyo a las personas trabajadoras participantes retornadas, especialmente a las mujeres, en virtud de los retos que persisten en diferentes comunidades, como el estigma, la separación familiar, la autonomía sobre los ingresos obtenidos, los servicios de cuidados para sus hijos menores, entre otros.

Además, los países de origen deben ser capaces de promover y proporcionar programas y servicios que permitan a las mujeres mantener su autonomía económica y aprovechar el fruto de su participación en los programas de migración y movilidad laboral temporal, a través del apoyo a emprendimientos de mujeres migrantes, el reconocimiento y certificación de competencias adquiridas en estos programas que faciliten su reinserción laboral, y su participación reiterada en los programas de migración laboral.



BIBLIOGRAFÍA

Cohen, A. y Cajax, S. 2018. *Bodies and Borders: Migrant Women Farmworkers and the Struggle for Sexual and Reproductive Justice in British Columbia, Canada*.

EL COLEF (El Colegio de la Frontera Norte). 2020. *Encuesta sobre migración en la frontera sur de México. Informe anual de resultados 2019*.

—. 2021. *Encuesta sobre el perfil sociolaboral de las personas migrantes centroamericanas. Reporte de resultados mayo-junio 2021*.

Fernández, A. 2024. «Construcción de la desigualdad en las contrataciones en origen de mujeres migrantes. Estrategias de resistencia de las mujeres migrantes marroquíes en la provincia de Huelva, España». *Revista de estudios de género, La ventana*, núm. 59, enero-junio 2024, pp. 291-321.

Ferrant, G. and M. Tuccio. 2015. "How do female migration and gender discrimination in social institutions mutually influence each other?", OECD Development Centre Working Papers, No. 326.

Fries, M. 2019. *Las mujeres migrantes en las legislaciones de América Latina: análisis del repositorio de normativas sobre migración internacional del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*, serie Asuntos de Género, núm. 157 (LC/TS.2019/40), Santiago, CEPAL.

ILO (International Labour Organization). 2016a. *Gender sensitivity in labour migration-related agreements and MOUs*.

—. 2016b. *Gender equality in labour migration law, policy and management. GEMToolkit*.

—. 2022a. *Practical guide on developing labour migration policies*.

—. 2022b. *Gender-sensitive reporting and communication on labour migration*.

Jiménez et al. 2021. *Los derechos humanos de las mujeres migrantes temporeras en Andalucía*. Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad.

Landini, F. et al. 2023. *Impacto de la migración temporal regular a Canadá y Estados Unidos en las condiciones de vida y las intenciones migratorias de familias y comunidades en Guatemala, y análisis de barreras y oportunidades para escalar la estrategia migratoria regular*. Fundación Acción contra el Hambre. USAID, OIM. Informe Final, mayo de 2023.

OIM (Organización Internacional para las Migraciones). 2021. *Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México*.

—. 2022. *Personas trabajadoras guatemaltecas en Chiapas: Perfiles sociolaborales del trabajo transfronterizo en los sectores agrícola y no agrícola*.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2019. *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*.

—. 2020. *Análisis de la Encuesta sobre costos de contratación de trabajadores migrantes guatemaltecos en México*.

—. 2021a. *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología. Resumen ejecutivo*.

—. 2021b. *Mujeres migrantes centroamericanas en México: Informalidad en la contratación y el empleo*.

—. 2022. *La migración laboral temporal: desentrañar sus complejidades. Informe analítico*.

—. 2023. *Empleo, género y migración en México 2022. Ficha técnica*.

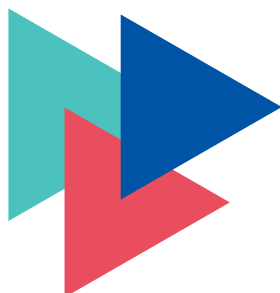
—. 2024. *Mapeo y análisis de los acuerdos bilaterales para regular la migración laboral regional y extrarregional*.

OSCE (Organization for Security and Co-operation in Europe). 2011. *Trainer's Manual on Gender and Labour Migration*.

The White House. 2023. *Strengthening protections for H-2B temporary workers. Report of the H-2B worker protection taskforce*, October 2023.

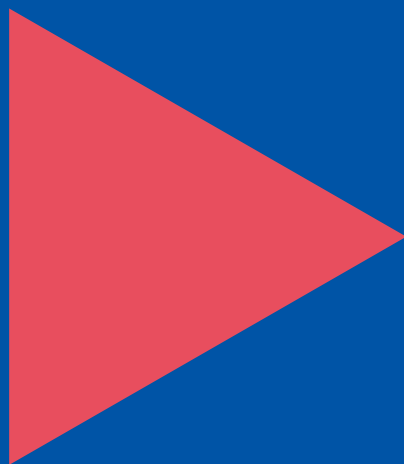
UN Women (The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2019. *Policies and practice: a guide for gender-responsive implementation of the global compact for migration*.

Wickramasekara, P. 2015. *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*. ILO.





Organización
Internacional
del Trabajo



Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada