



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa



Iniciativa para la Contratación Equitativa

► Estrategia 2026-2030

El camino a seguir, de la política a la práctica

► Iniciativa para la Contratación Equitativa: Estrategia 2026-2030

El camino a seguir, de la política a la práctica

► La estrategia

Contratación equitativa: ¿Por qué es esencial para lograr el trabajo decente y la justicia social?

La contratación equitativa ha sido descrita como “el origen del trabajo decente”, en reconocimiento de esta fase crítica en cualquier ciclo de empleo. La contratación equitativa protege a las personas trabajadoras y apoya a las empresas sostenibles y al funcionamiento eficiente y eficaz del mercado laboral. A medida que las profundas transformaciones, incluidos los avances tecnológicos, reconfiguran el mundo del trabajo, surgen nuevos desafíos que exigen un compromiso renovado y una acción concertada para promover la contratación equitativa de todos los trabajadores. En este contexto en evolución, es más esencial que nunca disfrutar de manera efectiva de los derechos laborales, así como contar con una regulación sólida y un seguimiento eficaz de los actores y las prácticas de contratación.

A pesar de algunos avances, las investigaciones y los datos muestran que los abusos en el proceso de contratación —como la discriminación, la sustitución del contrato, la coerción y retención de documentos, la contratación en trabajos caracterizados por condiciones de trabajo inseguras o explotadoras y el cobro de comisiones y gastos conexos de contratación a los trabajadores para que puedan obtener empleo— siguen siendo generalizados, tanto a nivel nacional como transfronterizo. En muchos países, el pago de comisiones y gastos conexos de contratación es tan común que las normas sociales llevan a que los trabajadores “esperen” tener que pagar para poder conseguir un buen empleo. El riesgo de padecer abusos en el proceso de contratación **puede ser muy alto para**

las personas trabajadoras con salarios bajos, en particular las personas trabajadoras migrantes, ya que son más propensas a verse atrapadas en situaciones de contratación fraudulenta o coercitiva. Esto podría poner en peligro sus derechos fundamentales y dar lugar a condiciones de trabajo explotadoras, trabajo forzoso y trata de seres humanos. Las investigaciones de la OIT revelan que las personas trabajadoras migrantes tienen tres veces más probabilidades de verse sometidas a condiciones de trabajo forzoso que otras personas trabajadoras, en gran parte debido a prácticas de contratación abusivas. Además, las personas desplazadas por la fuerza se encuentran entre los grupos con mayor riesgo de trabajo forzoso y de trata con fines de trabajo forzoso¹. Se estima que las ganancias ilegales generadas por el cobro de comisiones y gastos conexos de contratación a las personas trabajadoras migrantes representan alrededor de 5.600 millones de dólares². Todas las personas trabajadoras migrantes se enfrentan a desafíos únicos tanto en el proceso de contratación como en el proceso migratorio, así como en el mercado laboral. En este sentido, son esenciales los enfoques transformadores y con perspectiva de género para promover la contratación equitativa, teniendo en cuenta y abordando las cuestiones de género, las desigualdades sistémicas y las formas interrelacionadas de discriminación que enfrentan las personas trabajadoras migrantes por motivos de raza, condición migratoria y otros factores de identidad.

Incluso cuando la contratación se produce dentro de las fronteras nacionales, los trabajadores pueden enfrentarse a importantes desafíos. Las comisiones y gastos conexos de contratación que se cobran a los trabajadores (que podrían dar lugar a una situación de servidumbre por deudas), la

1 OIT, [Global Estimates of Modern Slavery Forced Labour and Forced Marriage](#), 2022.

2 OIT, [Ganancias y pobreza: Aspectos económicos del trabajo forzoso](#), 2024.

discriminación y las prácticas de contratación fraudulentas son abusos que también afectan a las personas migrantes internas, desplazadas por la fuerza y a los solicitantes de empleo locales, y esto pone en peligro la igualdad de trato y oportunidades, así como la adecuación efectiva del empleo. La falta de recursos y de capacidad de los servicios de empleo públicos dificulta su labor de proporcionar servicios eficaces de intermediación laboral a los grupos de trabajadores más vulnerables y de colaborar de manera efectiva con las agencias de empleo privadas. En algunos contextos también persisten los casos de reclutamiento forzoso, como el trabajo forzoso impuesto por el Estado.

Por último, los empleadores a menudo se enfrentan a altos costos relacionados con la contratación y a desafíos persistentes para identificar y retener a trabajadores con las habilidades adecuadas. Las prácticas de contratación abusivas pueden provocar el éxodo de profesionales cualificados de determinados sectores en los países de origen, lo que crea o agrava la escasez de estos profesionales. Los empleadores también se enfrentan a dificultades para contratar a reclutadores de mano de obra fiables que cumplan con las normas, y para dominar los opacos procedimientos de contratación y otras normativas fragmentarias sobre migración laboral. Del mismo modo, los reclutadores de mano de obra se enfrentan a menudo a una competencia desleal de actores que operan al margen de los marcos de regulación y ofrecen costos más bajos.

Estos desafíos socavan el funcionamiento del mercado laboral y la protección de las personas trabajadoras, tanto a nivel internacional como nacional.

Progresos en la contratación equitativa: Pasar de los principios y la orientación a la aplicación práctica y el cumplimiento

El enfoque de la OIT sobre la contratación equitativa, tal y como lo promueve la Iniciativa para la Contratación Equitativa (FRI, por sus siglas en inglés), fomenta instituciones del mercado laboral sólidas y bien reguladas, así como el diálogo social y leyes y prácticas de contratación más transparentes destinadas a eliminar las comisiones y gastos conexos de contratación pagados por los trabajadores. Del mismo modo, es necesario racionalizar y mejorar los procesos de contratación, así como reducir los costos de la contratación y la migración en general y para todos los actores interesados. El enfoque fomenta una cooperación eficaz entre los servicios de empleo públicos y las agencias de empleo

privadas para apoyar la adecuación eficiente de la oferta y la demanda de empleo y contribuir a la creación de mercados laborales más inclusivos. También exige establecer sistemas eficaces de aplicación y supervisión, tanto dentro como fuera de los países, para promover el acceso a la justicia. La promulgación de tales medidas requiere:

- Inspecciones de trabajo y otras autoridades encargadas de hacer cumplir la ley suficientemente sólidas;
- empresarios comprometidos en demostrar el valor económico de la contratación equitativa;
- organizaciones sindicales dinámicas capaces de representar eficazmente a los trabajadores, prestar servicios pertinentes y supervisar las prácticas de contratación; y
- alianzas con organizaciones activas de la sociedad civil en los países de origen y de destino.

En contextos migratorios, esto también significa promover el trabajo decente en las comunidades de origen, para contrarrestar la tendencia hacia las prácticas informales y abusivas de contratación y migración, así como en el empleo.

En el centro de la FRI se encuentran los [*Principios Generales y las Directrices Operativas para la Contratación Equitativa*](#), que se complementan con una [*Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*](#). Ambos documentos, basados en las normas internacionales del trabajo, fueron negociados por un grupo tripartito de expertos y adoptados por el Consejo de Administración de la OIT. Estos documentos constituyen una referencia exhaustiva y acordada internacionalmente para los agentes privados y públicos que buscan orientación sobre las políticas y las prácticas de contratación. En conjunto, estos documentos ya han inspirado muchas mejoras en la legislación y en la práctica de las partes interesadas pertinentes a todos los niveles. Sobre la base de estos principios, y en consulta con sus mandantes, la OIT ha elaborado una herramienta práctica, la [*Hoja de ruta para la contratación equitativa: Guía para la acción nacional*](#), como una guía que orienta paso a paso sobre cómo tomar medidas para aplicar la contratación equitativa.

Durante la última década, la OIT y sus socios han empezado a aplicar los principios de contratación equitativa en todo el mundo, lo que demuestra que el progreso es posible. Desde 2015, la OIT ha trabajado en más de 50 países y ha apoyado a más de 25 países a armonizar sus leyes y reglamentos con dichos principios. En ese mismo período, se produjeron 133 nuevas ratificaciones de las normas

internacionales del trabajo relacionadas con la contratación en países de todo el mundo³. Se han elaborado múltiples herramientas de aprendizaje, orientación y sensibilización que abarcan diferentes países, regiones y sectores, y que abordan los principales desafíos. En la última década, ha aumentado la participación del sector privado y se han puesto a prueba numerosos proyectos piloto de contratación equitativa. Además, las asociaciones de agencias de empleo privadas de 14 países han adoptado códigos de conducta de contratación equitativa.

La OIT también ha apoyado a 95 Centros de Recursos para Migrantes (CRM) en 18 países. Entre 2011 y 2024, solo en la región de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), los CRM prestaron servicios integrales a cerca de 650.000 trabajadores migrantes (43 por ciento de mujeres). Entre 2014 y 2024 se resolvieron unos 15.600 casos judiciales con la asistencia de los CRM, y se concedieron más de 13 millones de dólares en indemnizaciones a los trabajadores migrantes, lo que refuerza las protecciones contra la explotación⁴. Además, en colaboración con su Centro Internacional de Formación (CIF-OIT), la OIT ha impartido una amplia variedad de cursos de formación sobre contratación equitativa para ayudar a los mandantes a desarrollar sus conocimientos y capacidades⁵.

No obstante, **la transparencia de las prácticas de contratación, la rendición de cuentas de los agentes incumplidores y la aplicación efectiva de la ley siguen siendo importantes desafíos**. Aunque en múltiples países y sectores se han logrado buenos resultados, los avances continúan siendo desiguales. Algunas categorías de personas trabajadoras, como las personas desplazadas por la fuerza, a menudo experimentan solo un impacto marginal por parte de las nuevas leyes y políticas, y la escalabilidad tiende a ser limitada. Para mantener el progreso y hacer frente a estos desafíos, son necesarios enfoques cooperativos, multidisciplinarios y con perspectiva de género en todos los niveles, así como soluciones más prácticas, localizadas y sectoriales para elaborar “modelos de intervención” que puedan transferirse y ampliarse rápidamente a otros contextos.

Próximos pasos...

Sobre la base de estos avances y aprovechando la posición única de la OIT, la Iniciativa para la Contratación Equitativa debería avanzar hacia una nueva fase de trabajo a través de una estrategia actualizada: la **Estrategia 2026-2030 – El camino a seguir, de la política a la práctica**.

Esta estrategia, que es el resultado de un análisis y una reflexión de diez años de trabajo, permitirá:

- **Seguir apoyando las normas de contratación y su armonización** con las normas internacionales del trabajo y los principios y directrices pertinentes de la OIT, **y estudiar vías para mejorar la formalización de los canales de contratación**, lo que a su vez puede dar lugar a mejores condiciones de trabajo y a la formalización del empleo.
- **Proseguir activamente el diálogo social y promover un enfoque basado en normas** para la contratación de personas trabajadoras, en consonancia con las normas internacionales del trabajo, y luchar contra la discriminación en todas las etapas del proceso de contratación y el empleo.
- **Conceder mayor importancia a la aplicación** de las políticas y disposiciones que rigen la contratación a nivel nacional y transfronterizo para mejorar la vida de las personas trabajadoras y redoblar los esfuerzos para facilitar el **acceso a**



© COEF Ressources/ILO

3 Desde 2014 se han notificado las siguientes ratificaciones:

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29): 4 ratificaciones adicionales;
- Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930: 60 ratificaciones adicionales;
- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88): 2 ratificaciones adicionales;
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181): 10 ratificaciones adicionales;
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97): 4 ratificaciones adicionales;
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143): 7 ratificaciones adicionales;
- Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188): 18 ratificaciones adicionales;
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189): 28 ratificaciones adicionales.

4 Para más información véanse las páginas web de proyectos de: [FAIRWAY](#), [Safe and Fair](#), [TRIANGLE in ASEAN](#), [Ship to Shore Rights South East Asia](#), [Migrant Advocacy for Rights](#) y [Protecting the Rights of Migrant Workers through Empowerment and Advocacy](#).

5 El ejercicio de balance de 2024 contabilizó más de 1400 partes interesadas capacitadas en contratación equitativa desde 2018.



la **justicia**, incluidas los mecanismos de reparación apropiados y efectivos.

► **Poner más énfasis en la aplicación de soluciones y herramientas adaptadas que aborden los desafíos específicos del contexto y el sector, así como a los desafíos a los que se enfrentan grupos específicos de trabajadores en riesgo de exclusión** y a los que se enfrentan los empleadores y reclutadores de mano de obra para poner en práctica la contratación equitativa.

► Promover la adaptación de la estrategia y las directrices mundiales a **enfoques regionales y bilaterales mediante consultas tripartitas**, así como la aplicación de **planes de acción nacionales** para una contratación equitativa que responda mejor a las necesidades de los mandantes.

► **Ampliar las prácticas prometedoras y promover el intercambio y el aprendizaje prácticos entre pares.**

► **Colmar las brechas de la base de datos empíricos** en torno a los costos de contratación y crear **metodologías innovadoras** para medir los avances logrados.

► **Intensificar los esfuerzos para catalizar la participación de múltiples partes interesadas**, ampliando y profundizando la colaboración y la asociación con otros organismos de las Naciones Unidas y con las organizaciones pertinentes que trabajan en este ámbito.

► **Mejorar el conocimiento y la comprensión de los procesos de contratación** dentro de las fronteras nacionales, incluida la contratación de **personas refugiadas y desplazadas por la fuerza**, y **apoyar su acceso a una contratación equitativa y a un trabajo decente.**

De este modo, se garantizarán las sinergias, se mejorará la comunicación, la divulgación y la capacidad para ampliar las mejores prácticas y facilitar de manera más eficaz la transferencia de conocimientos y aprendizaje entre regiones.

La teoría del cambio de la Iniciativa para la Contratación Equitativa en un vistazo

Determinantes – causas

Declaración de problemas: «Violación de los derechos laborales durante el proceso de contratación: Millones de mujeres y hombres trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes internacionales, se enfrentan a violaciones de sus derechos durante el proceso de contratación debido a la escasez de oportunidades de trabajo decente, las malas condiciones laborales y la informalidad; así como a las lagunas persistentes en las leyes, las políticas y su aplicación. Y a las prácticas abusivas, que conducen al trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, el abandono, la discriminación, la inadecuación de las cualificaciones y la reducción del desarrollo socioeconómico».

Nivel de aplicación de las políticas
Políticas de inmigración restrictivas, cobertura limitada y aplicación deficiente de las leyes laborales, justicia transfronteriza limitada, escasez de datos sobre abusos en la contratación, servicios de empleo públicos e inspección del trabajo con recursos insuficientes, falta de voluntad política, así como conflictos de intereses y corrupción.

Nivel de empleadores/reclutadores de mano de obra
Escasa debida diligencia, ausencia de contrato de trabajo, prácticas abusivas (retención de pasaportes, recortes salariales), intermediarios estratificados, rechazo a cubrir los costos de contratación (desconfianza en que los trabajadores se queden el tiempo suficiente para que valga la pena), regulaciones poco claras, contratación descentralizada.

Nivel de trabajadores/sindicatos
Disponibilidad limitada de oportunidades de trabajo decente, percepción de que conservan el poder mediante el pago de comisiones y gastos conexos, engaño contractual (información falsa en los sitios web), falta de conocimiento de sus derechos, escasa organización de los trabajadores migrantes, exclusión de la negociación colectiva, presión migratoria familiar, información insuficiente sobre los planes de migración, discriminación en el país de origen.

Nivel de datos y conocimientos: Investigación y recopilación de datos insuficientes, lagunas en la formulación de políticas basadas en datos empíricos, difusión limitada de las mejores prácticas, falta de colaboración entre las distintas partes interesadas en la generación y el intercambio de conocimientos.

Palabras clave transversales: #género #diálogo social #innovación

El camino hacia el cambio

Nivel de datos y conocimientos:
SI se ponen a disposición de todas las partes interesadas (gobiernos, empleadores y trabajadores) una investigación exhaustiva, una recopilación de datos extensa
Y plataformas para el intercambio de conocimientos
ENTONCES surgirán decisiones y políticas mejor informadas que promoverán prácticas de contratación equitativas a nivel nacional y mundial.

Nivel de aplicación de políticas
SI los gobiernos cuentan con apoyo técnico y fortalecimiento de capacidades
Y se reducen los obstáculos institucionales para promulgar y hacer cumplir políticas de contratación equitativas
→ **ENTONCES** podrán elaborar, aplicar y supervisar leyes que regulen eficazmente la contratación y la migración.

Nivel de empleadores - reclutadores de mano de obra
SI los empleadores cuentan con las herramientas, los conocimientos
Y los incentivos necesarios para adoptar prácticas de contratación equitativas
→ **ENTONCES** podrán aplicar normas de contratación que reduzcan la explotación de las personas trabajadoras y garanticen prácticas más inclusivas.

Nivel de trabajadores – sindicatos
SI los trabajadores en situaciones más vulnerables y las organizaciones de trabajadores son conscientes, están capacitados
Y cuentan con recursos para reclamar sus derechos
→ **ENTONCES** podrán participar e impulsar procesos de contratación que garanticen una mejor protección y un trato equitativo.

Dirección del cambio sostenible (lógica SI – ENTONCES)

Nuestra visión

Un mundo en el que todas las personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras migrantes y refugiadas⁶, sean contratadas mediante procesos equitativos, que conduzcan a un trabajo decente y contribuyan a la sostenibilidad de las empresas, al buen funcionamiento del mercado laboral inclusivo y al crecimiento socioeconómico.

Nuestra misión

Ser la principal fuente de conocimientos, orientación y acción en materia de contratación equitativa. Impulsamos el cambio sistémico dotando a los mandantes de la OIT de las herramientas, las pruebas y las alianzas necesarias para defender los derechos laborales, promover el trabajo decente, fortalecer las leyes, fomentar el diálogo social y fortalecer capacidades, al tiempo que movilizamos la acción multilateral para ampliar el impacto.

Nuestras áreas de resultados

A través de acciones en múltiples niveles, la Estrategia 2026-2030 de la Iniciativa para la Contratación Equitativa, pretende garantizar que los datos empíricos recopilados en los países, a lo largo de los corredores migratorios clave y de los sectores de alto riesgo, se traduzcan en intervenciones específicas y en el desarrollo de nuevos recursos para abordar los desafíos emergentes. La

Estrategia 2026-2030 se articula en torno a cuatro áreas de resultados interdependientes, respaldadas por esfuerzos transversales.

- **Área de resultados 1:** Generar conocimientos, datos, herramientas prácticas y criterios de medición que respalden políticas y prácticas basadas en datos empíricos.
- **Área de resultados 2:** Apoyar las reformas legislativas y políticas, así como su aplicación efectiva.
- **Área de resultados 3:** Promover y aplicar prácticas empresariales equitativas.
- **Área de resultados 4:** Fortalecer la protección, organización y empoderamiento de las personas trabajadoras.

De manera transversal, la Estrategia 2026-2030 seguirá promoviendo las normas internacionales del trabajo y su aplicación efectiva, así como el fomento del diálogo social a todos los niveles. Basándose en la investigación y las herramientas desarrolladas durante la última década, la Estrategia 2026-2030 pondrá en marcha acciones específicas para abordar los múltiples motivos de discriminación en la contratación y promover la igualdad de género. Además, dado que los contextos de contratación y migración son cada vez más complejos, la Estrategia 2026-2030 tratará de comprender mejor y abordar los desafíos asociados a la contratación de personas trabajadoras en situaciones de crisis.



⁶ Las normas de la OIT son aplicables a todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad y situación migratoria, a menos que se indique lo contrario. Por lo tanto, las normas internacionales del trabajo se aplican a los trabajadores migrantes y a los refugiados y desplazados forzosos en su calidad de trabajadores.

Cómo trabajamos

Ampliación de nuestras alianzas

La OIT aprovechará su estructura tripartita y su mandato en el mundo del trabajo para promover y ampliar las alianzas que multiplican el impacto, la escala y la sostenibilidad.

Para ello, se reforzará la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas que desempeñan un papel activo en materia de contratación, como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), ONU Mujeres, la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), entre otros, con el fin de aprovechar la complementariedad de los mandatos, circunscripciones, conocimientos y experiencias. La aplicación de herramientas, la difusión de mensajes y la ejecución de campañas de sensibilización en conjunto, así como la gestión coordinada de las plataformas de intercambio de conocimientos, resultarán beneficiosas para todas las partes involucradas. Asimismo, se aprovechará el papel de la Red de las Naciones Unidas sobre Migración como catalizador de la acción conjunta de las Naciones Unidas en materia de contratación equitativa y ética, y reforzar la colaboración en el marco de la Alianza 8.7.

En colaboración con sus mandantes tripartitos, la OIT fomentará nuevas alianzas con instituciones académicas y de investigación pertinentes, iniciativas de múltiples partes interesadas, grupos de reflexión, organizaciones de la sociedad civil y actores privados. Asimismo, se ampliará el número de miembros del Comité Asesor de la FRI para abarcar una gama más amplia de experiencias geográficas y temáticas, y se estudiará la posibilidad de crear un consejo consultivo académico de la FRI que proporcione orientación especializada sobre las nuevas áreas de investigación.

Mejora de la comunicación para fortalecer la divulgación y la promoción

En el enfoque de la OIT sobre la contratación equitativa se reconoce que las prácticas de contratación equitativa que protegen a las personas trabajadoras

y facilitan el funcionamiento del mercado laboral son fundamentales para lograr el trabajo decente.

Con el fin de aumentar el impacto de la comunicación y la promoción, se redoblarán los esfuerzos para ampliar el uso de la tecnología, incluida la transformación de la plataforma www.fairrecruitmenthub.org, con el objetivo de crear y difundir contenidos que promuevan la investigación, los datos, las experiencias y las prácticas generadas por la FRI. Asimismo, en colaboración con los actores pertinentes, la FRI diseñará actividades para mejorar la promoción y la divulgación de la contratación equitativa, como el desarrollo de historias humanas y campañas dirigidas a diferentes audiencias mediante una variedad de canales y plataformas. A través de su labor de implicación con los medios de comunicación, la FRI continuará promoviendo narrativas equilibradas sobre la contratación equitativa y la migración laboral, con el fin de mejorar la opinión y las actitudes del público, y contribuir a los debates sobre la formulación de políticas basados en datos empíricos.

Fomento de la innovación para garantizar la contratación equitativa

Para alcanzar su objetivo de lograr la contratación equitativa en entornos complejos y en constante cambio, la FRI continuará buscando y promoviendo enfoques y prácticas innovadoras y adaptables. Esto incluirá centrarse en mejorar el diseño de leyes y políticas, buscar estrategias de aplicación más eficaces, establecer nuevos y diferentes tipos de alianzas, aprovechar el uso de herramientas digitales y revisar sus métodos de trabajo. Se integrará un modelo de seguimiento y aprendizaje adaptable sólido para evaluar los avances realizados, obtener pruebas y ajustar continuamente la estrategia para abordar los desafíos más apremiantes.



© Duilio Rodríguez/ILO



Área de resultados 1: Generar conocimientos, datos, herramientas prácticas y criterios de medición que respalden políticas y prácticas basadas en datos empíricos

Con el fin de orientar mejor las intervenciones, apoyar la formulación de políticas basadas en datos empíricos, definir actitudes y comportamientos, medir mejor los avances realizados y ampliar las prácticas de contratación equitativa, se desarrollarán, compartirán y utilizarán con las partes interesadas los **conocimientos y datos** sobre las causas profundas, las características, la escala y las posibles soluciones a las prácticas de contratación abusivas a nivel nacional y transfronterizo, así como **herramientas específicas para cada sector y contexto**.



Los conocimientos, datos, prácticas prometedoras y experiencias documentados se traducirán en mensajes de promoción más específicos, materiales de formación y herramientas prácticas para ayudar a los mandantes encargados de aplicar y hacer cumplir la contratación equitativa sobre el terreno. Entre las áreas de trabajo sugeridas para alcanzar los resultados esperados se incluyen las siguientes:

- Fortalecimiento de capacidades y asistencia técnica para la recopilación y el análisis de datos, así como para la elaboración de distintos tipos de indicadores de medición de los progresos;
- desarrollo y difusión de investigaciones, herramientas prácticas y orientaciones específicas para cada sector y tema;
- ampliación y especialización de la oferta de formación disponible;
- facilitación del aprendizaje entre pares y del intercambio de conocimientos entre profesionales (a través de la plataforma www.fairrecruitmenthub.org, entre otros); y
- promoción global de la sensibilización y de narrativas y actitudes más equilibradas en relación con la contratación equitativa y la migración laboral.

En el marco del Área de resultados 1, la FRI tratará de alcanzar los siguientes resultados:

- **Resultado 1.1:** Aumento de la disponibilidad de datos desglosados e investigaciones de calidad sobre la contratación, incluidas las comisiones y los gastos conexos cobrados a las personas trabajadoras.
- **Resultado 1.2:** Aumento de la disponibilidad de directrices y herramientas prácticas documentadas sobre la contratación equitativa.
- **Resultado 1.3:** Fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, los interlocutores sociales, las agencias de empleo privadas y otros actores para promover y aplicar la contratación equitativa.
- **Resultado 1.4:** Promoción de la sensibilización, la difusión y el intercambio de conocimientos sobre la contratación equitativa, lo que contribuirá a una narrativa más equilibrada sobre la migración laboral.



Área de resultados 2: Apoyar las reformas legislativas y políticas, así como su aplicación efectiva

Los responsables de la formulación de políticas y las instituciones públicas adoptan medidas concretas para elaborar o mejorar leyes y políticas de contratación equitativa a nivel nacional, bilateral y regional, y para garantizar su aplicación efectiva en los corredores migratorios de mayor riesgo, entre otras cosas, mejorando el acceso a la justicia.



En el marco del Área de resultados 2, la FRI seguirá apoyando e impulsando el desarrollo y la reforma de políticas y leyes, garantizando que se tengan en cuenta las cuestiones de género, que se basen en datos empíricos y que estén en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes. También se hará especial hincapié en la aplicación de estas políticas para garantizar su repercusión en la vida de las personas trabajadoras y en el funcionamiento cotidiano de los mercados de trabajo. Para ello, se profundizará y ampliará el apoyo a la aplicación de las leyes y los reglamentos, en particular mediante el fortalecimiento de capacidades de las instituciones públicas pertinentes y de los interlocutores sociales. Se prestará mayor atención a los sectores con mayor riesgo de abusos en los procesos de contratación y en las formas interrelacionadas de discriminación, con el fin de responder mejor a las necesidades específicas de las personas trabajadoras con mayor riesgo de abusos. Como complemento, y en reconocimiento de la persistencia de las prácticas de contratación abusivas, la FRI dará prioridad al fortalecimiento de mecanismos de reclamación eficaces y a la mejora del acceso de las personas trabajadoras a sistemas eficaces de prevención y resolución de conflictos laborales, con el fin de garantizar la reparación.

Por último, en esta área de resultados se promoverá activamente el vínculo entre la contratación equitativa y el trabajo decente, reconociendo que el déficit de trabajo decente, configurado por las desigualdades estructurales y las formas interrelacionadas de discriminación, empuja a las personas trabajadoras hacia canales de contratación y migración irregulares e informales, y que a la inversa, las prácticas de contratación abusivas a menudo conducen

a empleos con malas condiciones laborales en la economía informal o, incluso, a la explotación para actividades delictivas. Asimismo, se utilizarán y mejorarán las herramientas de orientación sobre las cuestiones de género disponibles para garantizar la adopción de políticas y leyes inclusivas, que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la identificación y mitigación de formas interrelacionadas de discriminación, en particular las basadas en el género, la raza y la condición migratoria, con el fin de abordar mejor las vulnerabilidades específicas de los diferentes grupos de personas trabajadoras migrantes.

En el marco del Área de resultados 2, la FRI tratará de alcanzar los siguientes resultados:

- **Resultado 2.1:** Mejor ajuste de las políticas, planes y marcos normativos nacionales, bilaterales y regionales a las normas internacionales sobre contratación equitativa.
- **Resultado 2.2:** Fortalecimiento de la capacidad de las autoridades públicas para supervisar las prácticas de contratación y hacer cumplir las leyes y reglamentos.
- **Resultado 2.3:** Mejora de la eficacia de los mecanismos de acceso a la justicia, incluidos los mecanismos de reclamación, para permitir la reparación de las violaciones de los derechos relacionadas con la contratación.
- **Resultado 2.4:** Reflejo de los enfoques, conocimientos y experiencia de la FRI en los diálogos sobre políticas a nivel mundial, regional y nacional.



Área de resultados 3: Promover y aplicar prácticas empresariales equitativas

Los empleadores y sus organizaciones, así como las agencias de empleo privadas, han desarrollado, adoptado y reforzado prácticas de contratación equitativa en países clave, en contextos de migración y de desplazamiento, y sectores específicos, incluso a través de alianzas público-privadas.



En el Área de resultados 3, la FRI intensificará su compromiso con las organizaciones de empleadores, las empresas y las agencias de empleo privadas para integrar prácticas de contratación equitativas en todos los países y sectores. Los proyectos piloto llevados a cabo en los sectores de la construcción, la agricultura y la confección han demostrado que adoptar una contratación equitativa no es solo una cuestión de justicia, sino también una decisión empresarial inteligente. La contratación equitativa puede mejorar la adecuación de las cualificaciones, impulsar la retención y la motivación de los trabajadores y reducir los conflictos, entre otros beneficios. El objetivo es ampliar estas prácticas prometedoras a todos los países y sectores.

Para ello, la FRI consolidará y adaptará sus orientaciones sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos para abordar los riesgos específicos de cada sector y contexto, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Ampliará las iniciativas piloto que demuestren los beneficios económicos y sociales de la contratación equitativa como estrategia para la formalización, documentando las lecciones aprendidas desde la perspectiva de los empleadores y trabajadores para impulsar un cambio más amplio. Además, fortalecerá las redes empresariales y aprovechará plataformas como la Red Mundial de Empresas de la OIT sobre el Trabajo Forzoso para intercambiar datos, armonizar prácticas y abordar desafíos operativos. La FRI también respaldará la creación o mejora de mecanismos de reclamación a nivel operativo para abordar y resolver en tiempo real los problemas relacionados

con la contratación equitativa. Ayudará a las agencias de empleo privadas a elaborar y aplicar códigos de conducta conformes con las normas y orientaciones de la OIT e intercambiará buenas prácticas sobre modelos empresariales responsables. Por último, la FRI promoverá la cooperación entre los sectores público y privado, reforzando la colaboración entre las agencias de empleo privadas y los servicios de empleo públicos para mejorar el alcance y la coherencia en las prácticas de contratación.

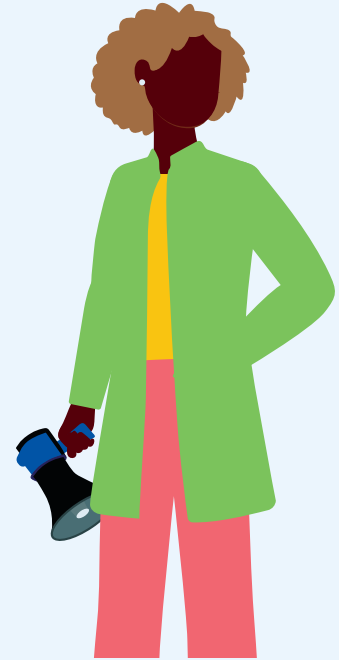
En el Área de resultados 3, la FRI tratará de alcanzar los siguientes resultados:

- **Resultado 3.1:** Documentación eficiente de las prácticas prometedoras de debida diligencia en materia de derechos humanos en los procesos de contratación, en colaboración con las principales partes interesadas.
- **Resultado 3.2:** Aumento de las alianzas con el sector privado y las redes empresariales para promover la contratación equitativa.
- **Resultado 3.3:** Fortalecimiento de los conocimientos y la capacidad de las organizaciones de empleadores, sus miembros sectoriales y las empresas para aplicar eficazmente la contratación equitativa.
- **Resultado 3.4:** Optimización de los procesos de aplicación de la contratación equitativa por parte de las agencias de empleo privadas, así como su colaboración con los servicios de empleo públicos.



Área de resultados 4: Fortalecer la protección, organización y empoderamiento de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras y sus organizaciones han participado y contribuido eficazmente al desarrollo y aplicación de normativas, políticas y prácticas de contratación equitativa en países, contextos de migración y de desplazamiento, y en sectores clave, en particular, organizando y prestando más y mejores servicios para las personas trabajadoras migrantes.



En el Área de resultados 4, la FRI seguirá apoyando a los sindicatos y a las organizaciones de la sociedad civil para que puedan seguir empoderando y protegiendo a las personas trabajadoras, así como apoyándolos para que contribuyan, defiendan, promuevan y supervisen las normativas, políticas y prácticas de contratación equitativas. Al facilitar el acceso a servicios esenciales, como información jurídica y apoyo a quienes se enfrentan a abusos, los sindicatos contribuirán de forma concreta a la protección de las personas trabajadoras migrantes, al tiempo que profundizarán su propio conocimiento de las necesidades específicas de este perfil de trabajadores. Estos esfuerzos también pueden ayudar a los sindicatos en sus estrategias de organización y representación de las personas trabajadoras migrantes, mejorar su protección y empoderamiento, así como aumentar su capacidad para contribuir eficazmente a las consultas sobre la legislación y políticas en materia de contratación.

Para alcanzar este objetivo, la FRI apoyará intervenciones destinadas a mejorar la comprensión y la capacidad de las organizaciones de trabajadores en relación con:

- Los desafíos de la contratación equitativa;
- el intercambio de las buenas prácticas sindicales entre países;
- el desarrollo y la difusión de herramientas y orientaciones específicas sobre contratación equitativa y derechos laborales; y

- el fortalecimiento de las redes y alianzas estratégicas entre sindicatos de países de origen y de destino.

En el Área de resultados 4, la FRI tratará de alcanzar los siguientes resultados:

- **Resultado 4.1:** Desarrollo y difusión de herramientas y prácticas prometedoras entre las redes de organizaciones de trabajadores.
- **Resultado 4.2:** Incremento de los conocimientos y capacidades de las organizaciones de trabajadores para aplicar la contratación equitativa y para fortalecer la representación, el empoderamiento y la voz de las personas trabajadoras migrantes.
- **Resultado 4.3:** Ampliación del acceso de las personas trabajadores migrantes a la información y a los servicios a lo largo de todo el proceso de contratación.
- **Resultado 4.4:** Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores para mejorar el acceso de las personas trabajadoras a la justicia y a los mecanismos de reclamación en caso de abusos relacionados con la contratación.

► **Anexo: Propuesta de marco de actividades para aplicar la Estrategia 2026-2030 de la Iniciativa para la Contratación Equitativa**

En este anexo se enumera una serie de **actividades que pueden ejecutarse** para alcanzar los resultados identificados. Esta lista, que ha sido compilada en consulta con el personal de la OIT sobre el terreno, los miembros del Comité Asesor de la Iniciativa para la Contratación Equitativa (FRI) y los socios, **no es exhaustiva y está sujeta a la disponibilidad de fondos**. Este documento se considerará **un documento vivo que se actualizará y revisará periódicamente** en consulta con el Comité Asesor de la FRI y con vistas a abordar los nuevos retos y prioridades.

Área de resultados 1: Generar conocimientos, datos, herramientas prácticas y criterios de medición que respalden políticas y prácticas basadas en datos empíricos

Resultado 1.1: Aumento de la disponibilidad de datos desglosados e investigaciones de calidad sobre la contratación, incluidas las comisiones y los gastos conexos cobrados a las personas trabajadoras.

- **Seguir apoyando los esfuerzos de recopilación de datos estadísticos nacionales** utilizando la metodología del ODS 10.7.1, introducir módulos que aborden cuestiones relativas a la migración y la contratación en otras actividades pertinentes de recopilación de datos estadísticos, incluidas las encuestas especializadas en migración y/o realizar encuestas específicas de la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD, por sus siglas en inglés)⁷.
- **Elaborar un indicador «de jure» sobre comisiones y gastos conexos**, así como una metodología para medirlo, basada en la cartografía legislativa realizada en 2018 y entre 2023 y 2024.
- **Realizar un estudio de viabilidad sobre el desarrollo de una metodología que permita establecer una estimación global de las comisiones y costos conexos de contratación.**
- **Actualizar la base de datos sobre legislación y políticas relativas a comisiones y costos conexos de contratación, así como el estudio mundial correspondiente.**
- **Promover la normalización y armonización de las metodologías de recopilación de datos sobre comisiones y costos conexos de contratación utilizadas por las empresas de auditoría privadas.**
- **Realizar investigaciones técnicas útiles en áreas temáticas clave**, tales como:
 - ▷ el vínculo entre la contratación y la formalización;
 - ▷ el papel de la contratación equitativa para abordar la movilidad climática;
 - ▷ la contratación en situaciones de crisis y desplazamiento forzoso;
 - ▷ la contratación pública;
 - ▷ la igualdad de género;
 - ▷ la no discriminación y la discapacidad; y
 - ▷ la regulación de la contratación a través de plataformas digitales.
- **Llevar a cabo investigaciones útiles con perspectiva de género** sobre los desafíos que plantea la contratación de trabajadores **en sectores con mayor riesgo de abusos**, como la pesca, la agricultura, el turismo, la hostelería, la industria manufacturera, la construcción y el trabajo doméstico.
- **Profundizar los conocimientos sobre la incorporación de las disposiciones relativas a la contratación equitativa, la cooperación y el cumplimiento de las mismas, en las políticas comerciales, económicas y de inversión.**

⁷ Para obtener más información sobre las encuestas de la OIT-KNOMAD, véase: <https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2944/download/41192>.

Resultado 1.2: Aumento de la disponibilidad de directrices y herramientas prácticas y documentadas sobre la contratación equitativa.

- **Generar investigaciones técnicas y directrices** sobre prácticas de contratación y **adaptación de la teoría del cambio a sectores específicos**, como la pesca, la transformación del marisco, la agricultura, la minería, el turismo, la hostelería, la construcción, el trabajo doméstico y de cuidados, y los deportes.
- **Elaborar nuevas guías y herramientas prácticas** para ayudar a los mandantes a abordar los problemas de contratación en los siguientes ámbitos:
 - ▷ la regulación y el seguimiento de las agencias de empleo privadas y de los subagentes, ya sea a nivel nacional como transfronterizo, incluidos los costos relacionados al cambio de empleador en el país de destino;
 - ▷ la cooperación entre los servicios de empleo públicos y las agencias de empleo privadas;
 - ▷ el acceso a los mecanismos de justicia, de pago de indemnizaciones y de reparación; y
 - ▷ los enfoques y metodologías de recopilación de datos.
- **Ampliar la identificación de «prácticas prometedoras» y la recopilación de preguntas y respuestas** que abarquen otros países y temáticas, tales como:
 - ▷ el papel de un diálogo social fructífero en el diseño y la aplicación de leyes y políticas;
 - ▷ los modelos económicos y casos prácticos empresariales para una contratación equitativa; y
 - ▷ la aplicación de mecanismos de reclamación para abordar los abusos relacionados con la contratación.

Resultado 1.3: Fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, los interlocutores sociales, las agencias de empleo privadas y otros actores para promover y aplicar la contratación equitativa.

- **Actualizar y desarrollar los cursos de formación del CIF-OIT sobre la contratación equitativa**, en particular mediante la continuación y la regionalización del curso abierto anual sobre contratación equitativa.
- **Incorporar material didáctico sobre contratación equitativa en la formación impartida en otras áreas especializadas** de la OIT, tales como:
 - ▷ inclusión de la contratación equitativa en la formación relacionada con la debida diligencia en materia de derechos humanos;
 - ▷ ampliación del alcance del manual de formación sobre contratación equitativa existente; y
 - ▷ orientación a nuevas audiencias, tales como los servicios de empleo públicos, las agencias de empleo privadas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las escuelas de negocios y los medios de comunicación.
- **Desarrollar un módulo de formación en línea sobre enfoques sectoriales**, basado en los resultados de investigación de los sectores con mayor riesgo de contratación no equitativa.
- **Crear un comité asesor de la FRI, o un “grupo de expertos”, que incluya socios académicos** para identificar problemas emergentes, necesidades de investigación y enfoques sobre el terreno, y aprovechar el potencial de las redes de investigación y los conocimientos académicos. El aprendizaje consolidado derivado de los debates temáticos de este grupo también podría alimentar y enriquecer el Centro de conocimientos (Knowledge Hub).

Resultado 1.4: Promoción de la sensibilización, la difusión y el intercambio de conocimientos sobre la contratación equitativa, lo que contribuirá a una narrativa más equilibrada sobre la migración laboral.

- **Realizar una investigación sobre el vínculo entre las narrativas y las actitudes hacia las personas migrantes, refugiadas y desplazadas por la fuerza**, incluida la discriminación y la xenofobia, así como el **efecto que la información de los medios de comunicación tiene en la toma de decisiones** de las personas migrantes potenciales.
- **Fortalecer las capacidades de los profesionales de la comunicación y los medios de comunicación** para elaborar informes precisos, equilibrados y con perspectiva de género sobre el trabajo forzoso, la migración laboral y la contratación equitativa.
- **Fortalecer los medios y redes de comunicación** a nivel nacional y regional para garantizar una narrativa equilibrada sobre la migración laboral, en particular mediante la información transfronteriza.
- **Establecer alianzas con universidades de medios y de comunicación** para fortalecer las capacidades de los futuros profesionales y contribuir a narrativas equilibradas en torno al trabajo forzoso, la contratación equitativa y la migración laboral.
- **Ampliar el Centro de Conocimientos sobre Contratación Equitativa (Knowledge Hub)**, en particular fomentando los intercambios nacionales, regionales y mundiales, y buscando sinergias con las plataformas existentes de otros organismos de las Naciones Unidas.
- **Facilitar el intercambio de experiencias entre pares en todas las regiones, así como oportunidades de aprendizaje** entre las partes interesadas (por ejemplo, entre agencias de contratación y asociaciones de agencias de empleo privadas).

Área de resultados 2: Apoyar las reformas legislativas y políticas, así como su aplicación efectiva

Resultado 2.1: Mejor ajuste de las políticas, planes y marcos normativos nacionales, bilaterales y regionales a las normas internacionales sobre contratación equitativa.

- **Aplicar la [Hoja de ruta de la OIT](#) para la contratación equitativa en determinados países mediante procesos de diálogo social inclusivos** para identificar áreas prioritarias de acción y apoyar el aprendizaje y los intercambios entre pares en los países piloto. Esto incluye:
 - ▷ **La evaluación de las leyes y reglamentos de contratación** y su aplicación práctica, y prestar asistencia técnica específica para colmar **las lagunas jurídicas y reglamentarias**, conforme a las normas internacionales del trabajo.
 - ▷ **El apoyo de consultas tripartitas sobre las reformas jurídicas y políticas, y el fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores sociales para participar de manera significativa** en dichas consultas.
 - ▷ **La sensibilización y el fortalecimiento de las capacidades de los legisladores** en materia de contratación, normas internacionales del trabajo conexas, riesgos asociados al trabajo forzoso y déficits de trabajo decente en los países de origen y de destino, con el fin de promover marcos políticos y jurídicos integrales.
- **La promoción de la ratificación de las normas internacionales del trabajo relativas a la contratación**, basándose en la labor de los órganos de control de la OIT.
- **Fortalecimiento de capacidades de las partes interesadas para negociar y aplicar eficazmente acuerdos bilaterales de migración laboral basados en los derechos**, incorporando principios y directrices existentes sobre contratación equitativa. Esto puede incluir el desarrollo de herramientas y orientaciones específicas para los países que están diseñando o gestionando planes de movilidad laboral bilaterales y circulares. Dichas herramientas pueden incluir marcos de formación conjunta, procedimientos de selección equitativos y mecanismos para supervisar la calidad y el impacto de los procesos de adecuación de los puestos de trabajo.
- **Apoyar el desarrollo y la aplicación de políticas y planes de acción regionales de contratación equitativa** para contextualizar y hacer operativas las prioridades de contratación equitativa.

Resultado 2.2: Fortalecimiento de la capacidad de las autoridades públicas para supervisar las prácticas de contratación y hacer cumplir las leyes y reglamentos.

- **Fortalecer la capacidad de los inspectores de trabajo y colmar las brechas institucionales** para detectar los abusos en la contratación, en particular mediante métodos de selección específicos para cada sector, estratégicos e innovadores, y enfoques con perspectiva de género.
- **Fortalecer la capacidad de las autoridades para analizar los factores subyacentes** y la vulnerabilidad de las personas trabajadoras a la contratación no equitativa, **y ayudarles a desarrollar intervenciones basadas en datos empíricos para abordar los factores estructurales que contribuyen a la contratación con fines de explotación.**
- **Prestar asistencia técnica a los servicios de empleo públicos** y a otras autoridades gubernamentales pertinentes, apoyar la **racionalización del registro o la concesión de licencias y la supervisión de las agencias de empleo privadas**, y mejorar la cooperación con estas agencias.
- **Fortalecer la capacidad de los servicios de empleo públicos** para prestar servicios de contratación equitativa y eficiente, a nivel nacional e internacional, facilitar mercados laborales inclusivos y trabajar en sinergia con las agencias de empleo privadas. Esto puede incluir la promoción de una colaboración estructurada entre los servicios de empleo públicos y las agencias de empleo privadas transnacionales mediante la organización de sesiones de formación conjuntas, la elaboración de protocolos operativos y la creación de herramientas digitales para la gestión de vacantes y candidatos.

- **Fortalecer la capacidad de las oficinas nacionales de estadística para recopilar y analizar datos sobre la contratación desglosados por género.**
- **Impartir formación adaptada a gobiernos, empleadores y trabajadores** para garantizar una participación eficaz y abordar los desafíos de contratación de trabajadores migrantes en debates comerciales y mecanismos de aplicación.

Resultado 2.3: Mejora de la eficacia de los mecanismos de acceso a la justicia, incluidos los mecanismos de reclamación, para permitir la reparación de las violaciones de los derechos relacionadas con la contratación.

- **Actualizar las prácticas jurídicas existentes destinadas a remediar los abusos en la contratación y colmar las lagunas pertinentes**, y apoyar a las autoridades y a los interlocutores sociales a eliminar los obstáculos al acceso de los trabajadores migrantes a la justicia, prestando especial atención a los obstáculos jurídicos y prácticos específicos a las cuestiones de género.
- **Apoyar los mecanismos de integración de las víctimas del trabajo forzoso y la contratación ilegal en el mercado laboral**, incluido el acceso prioritario a la formación, la asistencia jurídica, los mecanismos específicos de contratación y el apoyo personalizado, en colaboración con los sindicatos, los inspectores de trabajo y otros agentes de la sociedad civil.
- **Sensibilizar y formar al personal de los mecanismos judiciales y extrajudiciales de acceso a la justicia laboral, sobre las prácticas de contratación abusivas y las normas internacionales del trabajo pertinentes, y mejorar la eficacia de los sistemas de prevención y resolución de conflictos laborales** a la hora de tramitar las denuncias relacionadas con la contratación.
- **Apoyar la creación de mecanismos de reclamación transfronterizos**, en particular a través de acuerdos laborales bilaterales.
- **Documentar los casos de litigio estratégico**, incluido el estudio de los vínculos entre la justicia penal y los sistemas de administración laboral.

Resultado 2.4: Reflejo de los enfoques, conocimientos y experiencia de la FRI en los diálogos sobre políticas a nivel mundial, regional y nacional.

- **Facilitar información técnica a las conferencias mundiales y regionales e incluir cuestiones relativas a la contratación equitativa en el orden del día**, incluido el nuevo Foro Tripartito de la OIT sobre la Migración Laboral y el Mundo del Trabajo, aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en 2025.
- **Reforzar los mecanismos de colaboración con diversos organismos de las Naciones Unidas** (como la OIM) en actividades relacionadas de la contratación equitativa y ética en el marco del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular, y otros foros políticos mundiales.
- **Colaborar con los organismos de las Naciones Unidas para impulsar una campaña mundial sobre la eliminación de las prácticas de contratación abusivas y**, más concretamente, las comisiones y gastos conexos de contratación que se cobran a los trabajadores.

Área de resultados 3: Promover y aplicar prácticas empresariales equitativas

Resultado 3.1: Documentación eficiente de las prácticas prometedoras de debida diligencia en materia de derechos humanos en los procesos de contratación, en colaboración con las principales partes interesadas.

- **Identificar y presentar periódicamente** modelos prometedores de debida diligencia en materia de derechos humanos en procesos de contratación equitativa en diversos sectores y contextos de migración y de desplazamiento forzoso. Facilitar el acceso del sector privado y los interlocutores sociales a las lecciones aprendidas y las mejores prácticas.
- **Desarrollar y actualizar una sección específica en el [Centro de Contratación Equitativa de la OIT](#)** con todos los recursos pertinentes de la OIT sobre la debida diligencia en materia de **derechos humanos en los procesos de contratación**, organizados por sector de actividad. Reforzar los vínculos entre el [Servicio de Ayuda a las Empresas de la OIT sobre normas internacionales del trabajo](#) y la página web específica del Centro para garantizar un fácil acceso a las distintas orientaciones.

Resultado 3.2: Aumento de las alianzas con el sector privado y las redes empresariales para promover la contratación equitativa.

- **Aprovechar la [Red Mundial de Empresas sobre el Trabajo Forzoso de la OIT](#)** (GBNFL, por sus siglas en inglés) para garantizar la difusión de datos sobre contratación entre los empleadores y la aplicación a gran escala de la debida diligencia en materia de derechos humanos en los procesos de contratación, y organizar consultas entre la GBNFL y los gobiernos u organizaciones regionales que hayan adoptado marcos de debida diligencia en materia de derechos humanos para facilitar el intercambio sobre los desafíos operativos y cualquier orientación necesaria.
- **Organizar un evento mundial para examinar tanto los avances realizados como los desafíos pendientes en la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos en los procesos de contratación**, con la participación de socios tripartitos, organizaciones e iniciativas pertinentes de las Naciones Unidas (como la GBNFL de la OIT, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre Migración, ACNUDH Empresas y el Foro de Derechos Humanos) y las principales iniciativas del sector privado (como la Alianza de Empresas Responsables, el Instituto de Derechos Humanos y Empresas, y Building Responsibly, entre otras).
- **Participar y facilitar debates en los foros mundiales pertinentes del sector privado** sobre contratación para dar voz al enfoque y enseñanzas de la OIT sobre la contratación equitativa.
- **Ampliar la colaboración con la Red Mundial de Escuelas de Negocios** para difundir entre las escuelas de negocios nuevos recursos didácticos sobre contratación equitativa.

Resultado 3.3: Fortalecimiento de los conocimientos y la capacidad de las organizaciones de empleadores, sus miembros sectoriales y las empresas para aplicar eficazmente la contratación equitativa.

- **Desarrollar y aplicar modelos prácticos de debida diligencia en materia de derechos humanos en procesos de contratación equitativa** en los corredores migratorios con mayor riesgo de abuso, conjuntamente con las organizaciones de empleadores, las asociaciones sectoriales de empleadores y las organizaciones de trabajadores en los países de origen y de destino, con el fin de abordar los riesgos específicos del sector. Esto puede hacerse mediante **alianzas público-privadas** basadas en modelos existentes.
- **Elaborar materiales localizados de sensibilización y fortalecimiento de capacidades para los empleadores**, en particular sobre los riesgos de la contratación no equitativa y sus vínculos con el trabajo no declarado o informal, en colaboración con las organizaciones de empleadores y las asociaciones de reclutadores de mano de obra.
- **Convocar grupos de trabajo nacionales**, en el marco de la GBNFL, según corresponda, con las organizaciones de empleadores y sus miembros, para contextualizar la próxima publicación OIT-OIE *2025 Global Toolkit for Employers on Forced Labour Due Diligence*, y desarrollar herramientas adicionales para abordar riesgos nacionales y sectoriales específicos en los países de destino.
- **Apoyar a las organizaciones de empleadores y a las asociaciones de agencias de empleo privadas a participar en el desarrollo de la legislación y las políticas** relativas a la regulación de agencias de empleo privadas.

Resultado 3.4: Optimización de los procesos de aplicación de la contratación equitativa por parte de las agencias de empleo privadas, así como su colaboración con los servicios de empleo públicos.

- **Actualizar o desarrollar códigos de conducta para los reclutadores de mano de obra**, basados en las normas internacionales del trabajo y en los [Principios Generales y Directrices Prácticas para la Contratación Equitativa de la OIT](#), y poner en marcha sistemas de supervisión sólidos. **Documentar las prácticas prometedoras** de supervisión.
- **Realizar actividades de capacitación y formación para las agencias de empleo privadas** sobre la base de las nuevas herramientas disponibles y las prácticas existentes, y fomentar el intercambio y el aprendizaje entre pares sobre las buenas prácticas entre las agencias de empleo privadas.
- **Fomentar la colaboración entre los servicios de empleo públicos y las agencias de empleo privadas**, de conformidad con los Convenios núm. 88 y núm. 181 de la OIT.

Área de resultados 4: Fortalecer la protección, organización y empoderamiento de las personas trabajadoras

Resultado 4.1: Desarrollo y difusión de herramientas y prácticas prometedoras entre las redes de organizaciones de trabajadores.

- **Documentar y difundir buenas prácticas** sobre las causas profundas de las prácticas de contratación abusivas en relación con los derechos de los trabajadores migrantes a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- **Elaborar y difundir herramientas y orientaciones sobre el papel de las organizaciones de trabajadores** en la promoción de una contratación equitativa. Esto incluirá la elaboración y difusión de directrices y herramientas específicas sobre la contratación equitativa y los derechos de los trabajadores migrantes para las organizaciones de trabajadores, como el [*Trade Union Manual to Promote Migrant Workers' Rights and Foster Fair Labour Migration Governance*](#) de la CIF-OIT o la guía de la OIT y la Confederación Sindical Internacional (CSI) para las organizaciones de trabajadores sobre la lucha contra el trabajo forzoso, incluida la contratación no equitativa.
- **Mejorar y desarrollar la página web dedicada al empoderamiento de los trabajadores en el Centro de Contratación Equitativa de la OIT.**

Resultado 4.2: Incremento de los conocimientos y capacidades de las organizaciones de trabajadores para aplicar la contratación equitativa y para fortalecer la representación, el empoderamiento y la voz de las personas trabajadoras migrantes.

- **Apoyar la capacidad de las organizaciones de trabajadores para revisar y, en caso necesario, mejorar sus reglamentos y procedimientos internos** a fin de proporcionar a los trabajadores migrantes una representación eficaz, y promover su participación en el diálogo social y la negociación colectiva.
- **Apoyar a las organizaciones de trabajadores en la sensibilización de sus miembros sobre los derechos y necesidades específicos de los trabajadores migrantes, refugiados y personas desplazadas por la fuerza** en todas las etapas del proceso de contratación, incluso en lo que respecta a las cuestiones de género y la discriminación interseccional.
- **Fortalecer la capacidad técnica e institucional de las organizaciones de trabajadores para organizar a los trabajadores migrantes, incluidos, cuando corresponda, los refugiados y las personas desplazadas por la fuerza**, con miras a promover la sindicalización de los trabajadores migrantes, refugiados y desplazados forzados afiliados, y mejorar su representación y la oferta de servicios específicos, prestando especial atención a las cuestiones de género y a la discriminación interseccional. Estos esfuerzos deben incluir la creación de puntos focales específicos o unidades especializadas, así como el desarrollo de estrategias dedicadas, especialmente en los sectores o contextos más propensos a prácticas de contratación abusivas.
- **Apoyar la creación o el fortalecimiento de redes de organizaciones de trabajadores dedicadas a la migración laboral y a la contratación equitativa, ya sea a nivel nacional o transfronterizo**, con el fin de facilitar los intercambios entre pares y la difusión de información entre regiones.
- **Ayudar a las organizaciones de trabajadores a fortalecer su capacidad para participar en alianzas estratégicas a lo largo de los corredores migratorios**, incluso mediante la firma de memorandos de entendimiento entre sindicatos para fortalecer la contratación equitativa más allá de las fronteras.

Resultado 4.3: Ampliación del acceso de las personas trabajadores migrantes a la información y a los servicios a lo largo de todo el proceso de contratación.

- **Aumentar la cobertura de la plataforma del Asesor de Contratación de Migrantes de la CSI**, tanto en términos de países cubiertos como de idiomas disponibles, y mejorar los sistemas de información y servicios de la plataforma, su difusión y su capacidad para registrar y tramitar quejas relacionadas con la contratación.
- **Fortalecer las capacidades de las organizaciones de trabajadores para prestar servicios a los trabajadores migrantes, refugiados y los desplazados forzados**, según proceda, centrándose en los sectores con mayor riesgo de abusos y creando servicios de información y de remisión que aborden vulnerabilidades interseccionales específicas. Esto podría lograrse mediante **la creación o consolidación de centros de recursos para trabajadores migrantes (gestionados por los sindicatos) o unidades de migración dentro de los sindicatos dedicadas a desarrollar y aplicar estrategias de organización dirigidas a los trabajadores migrantes**.
- **Apoyar a las organizaciones de trabajadores a sensibilizar** a los trabajadores migrantes potenciales y a sus comunidades mediante **campañas de comunicación adaptadas a grupos específicos de trabajadores**, como los trabajadores migrantes, o a sectores específicos, como el trabajo doméstico.
- **Apoyar a las organizaciones de trabajadores a prestar servicios específicos con perspectiva de género** a las trabajadoras migrantes (incluidas las refugiadas y las desplazadas forzadas) en sectores de actividad específicos. Estos servicios deben abordar el acceso a la salud y seguridad en el trabajo, la protección contra la violencia y el acoso, y las condiciones de trabajo.
- **Permitir que las organizaciones de trabajadores establezcan alianzas estratégicas con otras partes interesadas nacionales clave**, como inspectores de trabajo y organizaciones de la sociedad civil, para mejorar la prestación de servicios específicos a los trabajadores migrantes.

Resultado 4.4: Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores para mejorar el acceso de las personas trabajadoras a la justicia y a los mecanismos de reclamación en caso de abusos relacionados con la contratación.

- **Fortalecer y establecer alianzas estratégicas sobre el acceso a la justicia y a los mecanismos de reparación con las principales partes interesadas**, incluidos los profesionales jurídicos nacionales, los organismos pertinentes de las Naciones Unidas y las organizaciones especializadas de la sociedad civil.
- **Mejorar la cooperación entre las organizaciones de trabajadores y las principales partes interesadas, como las organizaciones de la sociedad civil**, con el fin de ofrecer nuevos servicios y mejorar la calidad de los servicios existentes destinados a facilitar el acceso, ya sea directamente o a través de mecanismos de remisión, a los procedimientos y mecanismos de reclamación.
- **Fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de sus miembros para prestar servicios directos** a los trabajadores migrantes en el acceso a los mecanismos formales de denuncia y a otros procedimientos de denuncia, ya sea a través del sistema judicial o de otras vías extrajudiciales.
- **Documentar y difundir las prácticas emergentes y otras acciones relevantes de los sindicatos y la sociedad civil** para promover el acceso a la justicia en casos de prácticas de contratación abusivas.



**Servicio de Principios y Derechos Fundamentales
en el Trabajo (FUNDAMENTALS)**

Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT)

Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 - Suiza
T: +41 (0) 22 799 61 11

► ilo.org/fairrecruitment



Bajo licencia CC BY 4.0 © Organización Internacional de Trabajo 2025.

OIT. *Iniciativa para la Contratación Equitativa - Estrategia 2026-2030: El camino a seguir, de la política a la práctica*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025. © OIT.