



METODOLOGÍA

Índice

1. Qué se evalúa: marco de indicadores
 - 1.1. Enlaces a los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación.
 - 1.2. Más allá del análisis legislativo
 - 1.3. Consecuencias para los trabajadores y trabajadoras migrantes y Principios de Dhaka para la migración con dignidad
 2. Los cinco corredores migratorios
 3. Qué evalúan los indicadores
 - 3.1. Fuentes de información y evaluación
 - 3.2. Formulación de recomendaciones clave
 - 3.3. Proceso de revisión
 4. Equipo del proyecto Cinco Corredores
 - 4.1. Equipo de Investigación de Proyectos de FairSquare
 - 4.2. Asesores expertos y revisores del proyecto Cinco Corredores
- Anexo 1: Indicadores del proyecto Cinco Corredores

1. Qué se evalúa: marco de indicadores

En la medida de lo posible, cualquier estudio comparativo debe recopilar series de datos coherentes y evaluables. Para analizar las medidas gubernamentales en cinco corredores migratorios, fue preciso elaborar un marco común que pudiera aplicarse y evaluarse en cada contexto. Al principio del proyecto definimos 44 indicadores con los que analizar nueve aspectos distintos de las políticas gubernamentales. Estos indicadores, elaborados en colaboración con el comité asesor de expertos del proyecto, analizan leyes, políticas y prácticas gubernamentales en materia de contratación y examinan su impacto en la situación de los trabajadores y trabajadoras migrantes:

1. Política nacional en materia de migración (7 indicadores)
2. Marco legislativo y regulador (5 indicadores)
3. Acuerdos bilaterales (5 indicadores)
4. Concesión de licencias, registro y certificación (5 indicadores)
5. Mecanismos para la ejecución y cumplimiento normativo (4 indicadores)
6. Medidas para evitar la contratación fraudulenta y abusiva (5 indicadores)
7. Cumplimiento, acceso a mecanismos de presentación de reclamaciones y reparación (6 indicadores)
8. Medidas para ofrecer información precisa a los trabajadores y trabajadoras (5 indicadores)
9. Libertad de asociación (2 indicadores)

En los corredores de migración transnacional participan dos países con gobiernos y marcos jurídicos e institucionales diferentes que analizamos por separado para cada uno de los países del estudio. Por ejemplo, al examinar las legislaciones y prácticas en materia de concesión de licencias a las agencias de reclutamiento (área 4) en los países de origen y de destino, intentamos identificar de qué modo la interacción entre las legislaciones y prácticas a los dos lados del proceso migratorio afectan a los trabajadores y trabajadoras, que deben navegar ambos sistemas, distintos pero interrelacionados, para completar su ciclo de contratación.

En la medida de lo posible, pretendimos realizar el mismo análisis en los países de origen y destino, al considerar que ambos gobiernos tienen que adoptar medidas para garantizar la contratación equitativa. Por tanto, de los 44 indicadores, 40 se evaluaron en los países de origen y destino. Dos indicadores solo se evaluaron en los países de destino y otros dos solo en los países de origen. Hubo 4 indicadores de los 40 indicadores analizados en los países de origen y destino que se formularon en términos ligeramente diferentes en los dos países, para reflejar las diferencias de contexto en relación con el proceso de contratación (por ejemplo, la presencia de empleadores en los países de destino pero no en los países de origen). La formulación de los restantes 36 indicadores es idéntica para los países de origen y destino.

Ámbito de actuación gubernamental	Número total de indicadores	Aplicable solo en los países de	Aplicable solo en los países de	Distinta formulación en los
-----------------------------------	-----------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------------

		origen	destino	países de origen y destino
1. Política nacional en materia de migración	7	-	2	2
2. Marco legislativo y regulador	5	-	-	1
3. Acuerdos bilaterales	5	-	-	-
4. Concesión de licencias, registro y certificación	5	-	-	1
5. Mecanismos para la ejecución y cumplimiento normativo	4	-	-	-
6. Medidas para evitar la contratación fraudulenta y abusiva	5	-	-	-
7. Cumplimiento, acceso a mecanismos de presentación de reclamaciones y reparación	6	1	-	-
8. Medidas para ofrecer información precisa a los trabajadores y trabajadoras	5	1	-	-
9. Libertad de asociación	2	-	-	-
Total	44	2	2	3

1.1. Enlaces a los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación.

Los indicadores del proyecto se basan en las normas internacionales existentes, especialmente en los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, que se recogen directamente en 35 de los 44 indicadores. Los 9 indicadores restantes se formularon teniendo en cuenta las opiniones y aportaciones de las partes interesadas y cubren otros aspectos de las políticas públicas que podrían afectar a los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes. De los 9 indicadores formulados por FairSquare, 6 hacen referencia a las políticas nacionales en materia de migración, que apenas están contempladas en los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Los Principios de la OIT distinguen entre principios generales y directrices detalladas, que hacen referencia al modo en los gobiernos deben aplicar en la práctica los principios generales. Los 35 indicadores del proyecto Cinco Corredores ligados a los principios de la OIT se basan principalmente en las directrices prácticas y no en los principios generales, de acuerdo con el objetivo del proyecto de

analizar el impacto de medidas e intervenciones gubernamentales específicas. El marco de indicadores incluye indicadores relativos a 12 de las 14 directrices prácticas. Únicamente excluimos las directrices 12 y 14 que hacen referencia específicamente a situaciones de conflicto y de crisis y a procesos de contratación pública respectivamente. Si bien son temas importantes, su importancia varía mucho entre países y las directrices en materia de contratación pública hacen referencia en gran medida, aunque no exclusivamente, a la compra gubernamental de bienes a los países de destino. A partir de estas 12 directrices prácticas, elaboramos 35 indicadores que se basan sobre todo en ciertas directrices que incluyen una serie de medidas específicas.

Las recomendaciones de Montreal sobre la contratación: Una hoja de ruta para fomentar una mejor contratación, fueron publicadas por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en 2020, pocos meses antes de empezar el Proyecto Cinco Corredores y, por tanto, los indicadores se elaboraron antes de que estuvieran disponibles como herramienta de referencia. Sin embargo, las Recomendaciones de Montreal y los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT están estrechamente relacionados y los indicadores del proyecto Cinco Corredores están completamente alineados con las Recomendaciones de Montreal, como demuestra la tabla a continuación. Únicamente la recomendación número 47 (sobre la posibilidad de compartir recursos entre países de origen) y las recomendaciones 50 a 55 (relativas a la comunidad internacional) hacen referencia a ámbitos de actuación que no están incluidos en el marco de indicadores del proyecto Cinco Corredores. Todos los aspectos analizados en el proyecto Cinco Corredores reflejan alguna de las Recomendaciones de Montreal, a excepción del análisis relativo a las políticas nacionales en materia de inmigración y a la libertad de asociación.

Ámbito de actuación gubernamental	Indicadores totales	Basados en los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT	Formulados por FairSquare tras consulta con las partes interesadas	Principios generales* y directrices para la contratación equitativa de la OIT de referencia
1. Política nacional en materia de migración	7	1	6	Directriz 10
2. Marco legislativo y regulador	5	5	-	Directrices 1, 3, 4
3. Acuerdos bilaterales	5	5	-	Directriz 13
4. Concesión de licencias, registro y certificación	5	4	1	Directrices 4, 5
5. Mecanismos para la ejecución y cumplimiento normativo	4	3	1	Directrices 2, 5, 9
6. Medidas para evitar la contratación fraudulenta y abusiva	5	5	-	Principios 7, 8, Directrices 6, 7
7. Cumplimiento, acceso a mecanismos de presentación de reclamaciones y reparación	6	5	1	Directrices 2, 8, 13

8. Medidas para ofrecer información precisa a los trabajadores y trabajadoras	5	5	-	Directriz 11
9. Libertad de asociación	2	2	-	Directriz 1

*Solo se hace mención a los principios generales cuando los indicadores no se basan únicamente en una directriz práctica

En el anexo 1 se incluyen en detalle todos los indicadores, con un texto explicativo sobre qué se evalúa con cada uno de ellos.

1.2. Más allá del análisis legislativo

Aunque un número reducido de los indicadores incluidos en el marco de indicadores hacen referencia única y exclusivamente a la existencia o no de legislación y políticas específicas, en general procuramos realizar una evaluación amplia, más allá de la mera existencia de legislación y su contenido. Además del análisis de las leyes y políticas relevantes, al equipo de investigación se le pidió tener en cuenta las siguientes consideraciones:

Finalidad y propósito de las leyes y políticas públicas: ¿Cuáles son los objetivos, explícitos o no, del gobierno en relación con una intervención específica?

- Estos objetivos pueden hacer referencia al desarrollo económico, aumento de remesas, gestión de la migración, protección de los derechos humanos, seguridad nacional, control migratorio, etc.

Aplicación de las leyes y políticas públicas: ¿Qué hace el gobierno en términos prácticos para aplicar una medida específica? Por ejemplo:

- ¿Qué compromisos financieros y de personal asume para la aplicación de una política específica?
- ¿Qué grado de profesionalidad y reacción tienen las instituciones estatales?
- ¿Tienen el mandato y autoridad adecuados las instituciones pertinentes?
- ¿Existen instituciones independientes para examinar e informar sobre el desempeño?
- ¿Actúa de forma transparente el gobierno al evaluar el desempeño?

Efectos y resultados de las leyes y políticas públicas: ¿En qué manera afecta a los trabajadores y trabajadoras migrantes la intervención gubernamental? En concreto, ¿en qué medida se garantiza una contratación equitativa?

1.3. Consecuencias para los trabajadores y trabajadoras migrantes y Principios de Dhaka para la migración con dignidad

Para definir qué es un resultado positivo para los trabajadores y trabajadoras, utilizamos como referencia los Principios de Dhaka para la migración.¹ Para definir qué es una contratación equitativa, los Principios de Dhaka no solo tienen en cuenta el que no se paguen comisiones o la ausencia de engaño, sino que definen una serie de normas que permitan a los trabajadores y trabajadoras emigrar, vivir y trabajar en condiciones dignas y seguras y que se respete su derecho de representación.

Los Principios de Dhaka definen de forma amplia la contratación equitativa para englobar el ciclo completo de contratación que incluye las experiencias laborales y la repatriación. El proyecto Cinco Corredores adopta un enfoque parecido y parte de la premisa de que la contratación no puede definirse como “equitativa” si a los trabajadores y trabajadoras se les contrata para trabajar en contextos en los que corren un riesgo elevado de explotación o de ser víctimas de trabajo forzado, aunque no hayan pagado comisiones ni hayan sido víctimas de engaño durante la fase de reclutamiento y contratación. Este es un estudio, por tanto, del ciclo completo del proceso de contratación, con especial atención a las leyes y políticas públicas que regulan la fase inicial del proceso de contratación transnacional. Hemos evaluado, por tanto, normas y prácticas en materia de contratación, entre ellas aspectos concretos en materia de gestión de la migración, con el propósito de determinar en qué medida benefician o perjudican a los trabajadores y trabajadoras durante el empleo y en ámbitos que van más allá del empleo.

No hemos realizado una evaluación formal de cada indicador en relación con los Principios de Dhaka para cada país, ya que hubiera supuesto realizar 4.140 evaluaciones distintas y separadas que hubieran limitado la investigación de análisis relevantes. En lugar de ello, para cada ámbito de intervención gubernamental el objetivo fue destacar la relación entre las intervenciones gubernamentales y las consecuencias para los trabajadores y trabajadoras.

2. Los cinco corredores migratorios

El proyecto Cinco Corredores examina la contratación de trabajadores y trabajadoras migrantes en cinco corredores.

- De Myanmar a Tailandia (Corredor 1)
- De Nepal a Kuwait (Corredor 2)
- De Nepal a Qatar (Corredor 3)
- De Filipinas a Taiwán (Corredor 4)
- De México a Canadá (Corredor 5)

¹ Principios de Dhaka para la migración con dignidad
https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/DPs_-_Spanish.pdf

En todos los corredores están presentes los siguientes elementos:

- Migración circular de trabajadores y trabajadoras migrantes con bajos salarios en el marco de programas de migración temporal con importantes flujos de remesas hacia los países de origen.
- Denuncias de abusos por parte de actores del sector privado, entre los que figuran reclutadores y empleadores, contra los trabajadores y trabajadoras migrantes, como por ejemplo el pago de comisiones a intermediarios por los trabajadores y trabajadoras como parte del proceso de contratación para conseguir un empleo o la explotación laboral.
- Compromisos por parte de uno o ambos gobiernos para abordar los problemas relativos a la contratación equitativa, entre otras formas mediante la colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) o la existencia de iniciativas del sector privado o de la sociedad civil sobre contratación equitativa.

En 2019 se realizó un importante proceso de consulta, entre otros, con expertos en contratación y migración, agencias especializadas de la ONU y grupos de la sociedad civil para la selección de los corredores. Se consideraron varias alternativas de países y corredores.

Los cinco corredores y nueve países seleccionados se centran principalmente en Asia, con un análisis de movimientos migratorios en el sur, oeste, este y sudeste asiático, e incluyen también dos países en las Américas. Incluyen países con economías muy dispares, desde países de origen de renta baja y media en el caso de Myanmar, Nepal y Filipinas, a economías de renta media-alta en el caso de México (país de origen) y Tailandia (país de destino) a países de destino de renta alta en el caso de Canadá, Kuwait, Qatar y Taiwán. Abarcan flujos migratorios en los que el gobierno es el principal actor para coordinar la contratación (México-Canadá), otros en que el sector privado es el principal intermediario (Filipinas-Taiwán, Nepal-Kuwait y Nepal-Qatar), y otro en que la mayoría de trabajadores y trabajadoras migrantes cruzan la frontera de forma irregular, con diversos grados de participación del sector privado (Myanmar-Tailandia).

3. Qué evalúan los indicadores

Para determinar en qué medida la legislación, políticas y prácticas de los cinco corredores (y nueve países) se ajustan a los indicadores, realizamos un análisis exhaustivo de fuentes secundarias y recabamos información y perspectivas de gran diversidad de personas directamente implicadas, afectadas o expertas en regulación de la migración y contratación en dichos corredores. Esta labor incluyó entrevistar a representantes gubernamentales y mantener correspondencia con ministerios del gobierno; hablar con trabajadores y trabajadoras migrantes, antes o después de sus experiencias de migración; entrevistar a otros actores implicados en el proceso migratorio y de contratación, entre ellos reclutadores y empleadores; consultar a personas con experiencia en contratación equitativa en los corredores en estudio, entre ellos representantes de la OIT y de la OIM, académicos y expertos técnicos

así como realizar investigaciones secundarias sobre procesos migratorios. En total, para este proyecto realizamos 317 entrevistas en profundidad a nivel individual y seis talleres de debate.

3.1. Fuentes de información y evaluación

Gobiernos de los nueve países en estudio

Esencialmente, el proyecto Cinco Corredores analiza la efectividad de los esfuerzos gubernamentales. Pretende ser un recurso útil para las autoridades de dichos países. Por ello, en nuestra metodología de trabajo era importante contactar con los nueve gobiernos interesados y recabar información y datos sobre su legislación, políticas y prácticas. Entre noviembre de 2019 y marzo 2020 escribimos a los nueve gobiernos en estudio para informarles sobre el proyecto. Pudimos organizar algunas reuniones en Filipinas, Taiwán, Qatar, Kuwait, México, Canadá y Nepal antes de la pandemia de COVID-19 y tuvimos que continuar con reuniones virtuales tras la misma, pero, incluso así, muchas autoridades gubernamentales indicaron sus dificultades para reunirse en vista del volumen de trabajo a causa de la pandemia, que ha tenido graves repercusiones para los trabajadores y trabajadoras migrantes. También escribimos cartas a las autoridades para solicitar información específica. Consideramos diferentes formas de colaboración con los gobiernos en función del contexto de cada país a partir de los siguientes principios que mantuvimos de forma consistente en todo el proyecto:

- Nuestro primer punto de contacto en todos los países fue el Ministerio de Trabajo o su equivalente.
- En los casos en los que no logramos organizar reuniones, enviamos por escrito una lista de preguntas a las autoridades.
- En algunos casos, los funcionarios gubernamentales se reunieron con nosotros para facilitarnos observaciones e información útiles. Incluso en tales casos, intentamos contactar de manera formal con las autoridades.
- Intentamos reunirnos con representantes de las embajadas y consulados de los países de origen en los países de destino.
- En abril de 2021, enviamos copias a todos los gobiernos con nuestras principales conclusiones sobre sus corredores y les ofrecimos la posibilidad de responder por escrito u oralmente. Todas las respuestas se tuvieron en cuenta en el informe final.

La siguiente tabla muestra en términos generales la naturaleza de la relación entre el equipo del proyecto Cinco Corredores y los nueve gobiernos del estudio. En los estudios individuales de cada corredor se incluyen detalles específicos sobre las reuniones y ministerios con los que colaboramos. En los casos que los gobiernos no nos invitaron a una reunión o no respondieron a nuestras preguntas, enviamos cartas de seguimiento y realizamos llamadas telefónicas para confirmar que habían recibido nuestra petición. En total, mantuvimos 30 reuniones de distinta profundidad con representantes gubernamentales.

País	Grado de participación gubernamental en el proyecto de investigación Cinco Corredores
------	---

Myanmar	Reunión con un funcionario del gobierno de Myanmar con conocimientos sobre el proceso de trabajadores y trabajadoras migrantes entre Myanmar y Tailandia; ninguna otra respuesta a nuestras peticiones o cartas.
Tailandia	Una entrevista no presencial con funcionarios del Departamento de Protección Laboral y Bienestar; ninguna otra respuesta a nuestras peticiones o cartas.
Nepal	Reuniones con altos cargos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del Departamento de Empleo en el Extranjero, la Junta de Promoción del Empleo en el Extranjero y el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios, así como con representantes consulares en Qatar; ninguna otra respuesta a nuestras peticiones o cartas.
Kuwait	Reunión preliminar con altos cargos de la Autoridad Pública de la Mano de Obra; ninguna otra respuesta a nuestras peticiones o cartas.
Qatar	Reunión preliminar con altos cargos del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales; ninguna otra respuesta a nuestras peticiones o cartas.
Filipinas	Reuniones con representantes consulares en Taiwán y reuniones preliminares con la Administración de Empleo en el Extranjero de Filipinas, pero sin más respuestas a nuestras peticiones o cartas.
Taiwán	Reunión con el viceministro de Trabajo y respuestas por parte de funcionarios del gobierno a nuestras solicitudes de información y a nuestras conclusiones que les comunicamos de antemano.
México	Reuniones con altos cargos de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y con representantes consulares en Canadá; ninguna otra respuesta a nuestras peticiones o cartas.
Canadá	Reuniones con funcionarios del Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC, por sus siglas en inglés) y del Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá, así como con funcionarios de la provincia de Ontario y de la embajada de Canadá en México. Recibimos respuestas por escrito a nuestras conclusiones que les comunicamos de antemano.

Hubo diferencias notables en nuestra interacción con gobiernos. Algunos nos dedicaron bastante tiempo y nos ofrecieron información de interés, mientras que otros no entablaron ningún dialogo significativo. Para garantizar que los informes de todos los corredores recogen la perspectiva gubernamental, hablamos con organizaciones e individuos cercanos a los gobiernos respectivos y con amplio conocimiento sobre políticas públicas y también recogimos las perspectivas oficiales expuestas en declaraciones públicas y documentos oficiales.

Trabajadores y trabajadoras migrantes

Nos propusimos hablar con trabajadores y trabajadoras migrantes para que, desde su perspectiva, nos ayudaran a entender mejor los procesos de contratación y migración y cómo funcionan en la práctica medias concretas. El objetivo de las entrevistas con trabajadores y trabajadoras migrantes no era obtener una muestra representativa de trabajadores y trabajadoras, que ya existen en algunos corredores, ni realizar un estudio cuantitativo a gran escala sobre los trabajadores migrantes.

Queríamos entrevistar a los trabajadores y trabajadoras en persona, en una combinación de entrevistas individuales y en grupo. Nuestra intención era realizar estas entrevistas en los países de origen, en lugares habituales de contratación, como edificios gubernamentales y núcleos donde se concentran las oficinas de contratación, y en los países de destino, cerca de los lugares de trabajo, de alojamiento o de descanso de los trabajadores y trabajadoras migrantes. La pandemia de COVID-19 nos impidió realizar las entrevistas como estaba planeado, aparte de unas pocas realizadas antes de marzo de 2020. Por ello, decidimos realizar las entrevistas de forma virtual. En total, realizamos 140 entrevistas a trabajadores y trabajadoras migrantes en los cinco corredores, de las cuales 44 las realizamos de forma presencial antes de la pandemia de COVID-19 en Nepal, Qatar, Kuwait, Tailandia y México. También realizamos unas pocas entrevistas en grupo en Tailandia en las que participaron 16 trabajadores y trabajadoras.

La siguiente tabla detalla el número de entrevistas individuales realizadas con trabajadores y trabajadoras de cada corredor:

Concepto	1. De Myanmar a Tailandia	2. De Nepal a Kuwait	3. De Nepal a Qatar	4. De Filipinas a Taiwán	5. De México a Canadá
Entrevistas totales	32	27	30	27	24
Proporción de mujeres y hombres	47% - 53%	59% - 41%	30% - 70%	63 - 37%	38% - 62%
Sectores de empleo	Manufactura, productos del mar, agricultura, construcción	Trabajo doméstico, alimentación y comercio minorista, construcción, seguridad	Limpieza, construcción, seguridad	Manufactura, trabajo doméstico, pesca	Agricultura
En el país de destino en el momento de la entrevista	75%	88%	83%	100%	71%

De las 140 entrevistas realizadas, 138 fueron realizadas por personas nativas en el idioma más hablado en los países de origen de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras fueron entrevistados por una combinación de investigadores de ambos sexos. Antes de aceptar participar en las entrevistas, se explicó a las personas entrevistadas su finalidad y uso. No se ofreció ningún pago ni servicio a los trabajadores y trabajadoras por su participación. Los nombres de los trabajadores y trabajadoras migrantes no se han compartido con nadie fuera del equipo de investigación.

Las preguntas estaban estructuradas en torno al proceso de contratación y entre otras cosas, se preguntó a los trabajadores y trabajadoras sobre su experiencia acerca de:

- su decisión de emigrar;
- acercamiento y relación con agencias y funcionarios de contratación;
- pago de comisiones y riesgo de deudas, en los casos en que fuera aplicable;
- experiencia previa a la salida, como, por ejemplo, proceso de contratación y programas de orientación;
- llegada y trabajo en el país de destino;
- obtención de apoyo en los casos que fuera aplicable; y
- regreso a casa tras la migración.

Las restricciones a causa de la pandemia limitaron el número de trabajadores y trabajadoras con los que pudimos hablar para este proyecto. Si bien existen claras limitaciones en la información dado el número relativamente reducido de trabajadores y trabajadoras migrantes entrevistados, el objetivo de las

entrevistas nunca fue llegar a conclusiones generales ni intentar abarcar toda la complejidad de este tema y la variedad de experiencias. Su objetivo era explorar de qué modo los problemas clave que identificamos afectan a los trabajadores y trabajadoras migrantes y garantizar que su perspectiva se recogía en las conclusiones.

Actores clave y expertos en procesos migratorios

En todos los corredores hablamos con expertos en materia de procesos migratorios y contratación. Entre otros:

- organizaciones del sector privado implicadas directamente en la contratación y migración, como reclutadores, empleadores y grupos industriales;
- grupos de apoyo, representación y defensa de los trabajadores y trabajadoras migrantes, tales como sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y abogados; y
- expertos, entre ellos académicos, consultores técnicos, representantes de la OIT y de la OIM, ex funcionarios y embajadas de terceros países.

A la mayoría de estos expertos los entrevistamos de forma individual. Además, organizamos tres talleres con expertos en Myanmar, Tailandia y Taiwán. (Se planificó organizar más eventos de este tipo en otras ubicaciones, pero no llegaron a realizarse debido a la declaración de pandemia por COVID-19 en marzo de 2020, que conllevó limitaciones de viajes y reuniones de personas). Dentro del marco general del proyecto Cinco Corredores, cada entrevista se adaptó específicamente al ámbito de especialización de cada una de las personas entrevistadas. En el **Anexo 2 se incluye una lista de organizaciones entrevistadas.**

Categoría	Corredor 1 (Myanmar - Tailandia)	Corredor 2 y 3* (Nepal - Kuwait y Nepal - Qatar)	Corredor 4 (Filipinas - Tailandia)	Corredor 5 (México - Canadá)	Total
Sector privado	8	14	12	6	40
Grupos de apoyo, representación y defensa de trabajadores y trabajadoras	16	28	15	7	66
Expertos técnicos /otros expertos	5	21	6	9	41
Subtotal	29	63	33	22	147
Trabajadores y trabajadoras migrantes	32	57	27	24	140
Gobiernos	2	11	9	8	30
Total	63	131	69	54	317

*Los corredores 2 y 3 se han combinado para evitar el doble conteo ya que varios expertos tenían conocimiento sobre ambos corredores.

En total, hablamos con 147 expertos durante la ejecución del proyecto. Entre las personas entrevistadas, 66 pertenecían a grupos de apoyo, representación o defensa de trabajadores y trabajadoras migrantes, que incluyen sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y abogados. Dadas las limitaciones para hablar con muchos trabajadores y trabajadoras a consecuencia de la pandemia, estas organizaciones fueron cruciales para ayudarnos a entender la diversidad de experiencias entre los trabajadores y

trabajadoras migrantes. Otras 40 personas entrevistadas eran empleadores y reclutadores de trabajadores y trabajadoras migrantes, y el resto eran representantes del sector privado. Nos interesaban las perspectivas de estos últimos sobre las actitudes y prácticas generalizadas en relación con la contratación equitativa en sus industrias, su valoración de las regulaciones gubernamentales en este sentido y qué medidas adoptaban para garantizar una contratación equitativa. Por último, del total de entrevistas a expertos, 41 fueron con expertos de diferentes especialidades, entre ellos investigadores del mundo académico y representantes de organizaciones internacionales. Entre las personas entrevistadas había también algunos ex funcionarios, que en algunos casos estaban más cómodos ofreciendo su opinión que los funcionarios en activo.

Marcos jurídicos y políticos, y fuentes secundarias

Para cada corredor, realizamos una revisión extensa de materiales escritos relevantes en función del marco de indicadores, entre otros: legislación y marcos reguladores y políticos a nivel nacional, como procesos bilaterales; declaraciones formuladas por instituciones y autoridades del gobierno; debates e informes parlamentarios en materia de migración; decisiones judiciales sobre políticas gubernamentales; y publicaciones específicas sobre alguno de los cinco corredor, como investigaciones académicas clave, informes de ONG e informaciones de los medios de comunicación. En todos los corredores, encontramos que la información disponible era escasa e insuficiente. Incluso cuando los gobiernos publican información sobre los trabajadores y trabajadoras migrantes, a menudo no está desglosada o contempla períodos limitados de tiempo, lo que impide cualquier comparación útil. En un ejemplo ilustrativo, un gobierno de destino nos facilitó información relativamente detallada sobre el número de trabajadores y trabajadoras migrantes que habían podido cambiar de empleador. La información parecía indicar que los trabajadores y trabajadoras migrantes cambiaban de empleo de forma regular e implicaba que, a pesar de no estar recogida en la legislación, en la práctica existía movilidad laboral. Sin embargo, cuando solicitamos un desglose más detallado de los datos, no obtuvimos respuesta del gobierno. Tuvimos que analizar los datos en detalle y con ayuda de expertos familiarizados con el proceso para entender en la medida de lo posible hasta qué punto la información respaldaba la afirmación de que existía movilidad laboral de facto. En la mayoría de países estudiados, los gobiernos no nos facilitaron información útil. A falta de datos gubernamentales mensurables y de calidad, con frecuencia tuvimos que depender de las observaciones, conocimientos y opiniones de expertos y de investigaciones creíbles preexistentes.

3.2. Formulación de recomendaciones clave

En cada fase de la investigación y análisis el objetivo fue identificar elementos comunes en todos los corredores que pudieran influir en la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras migrantes pudieran migrar de forma justa en busca de trabajo. Entre mayo y julio de 2020, el equipo de investigación del proyecto Cinco Corredores organizó nueve reuniones semanales, estructuradas en torno a cada una de las áreas normativas en estudio. Estas sesiones nos ofrecieron la oportunidad de comparar de forma metódica y estructurada el impacto de los distintos indicadores en los trabajadores y trabajadoras de cada corredor. Ante el desafío que supuso vincular de forma definitiva cada indicador individual con un resultado positivo o negativo concreto para los trabajadores y trabajadoras, ya que

muchos indicadores son interdependientes y se refuerzan mutuamente, y ante la falta de información adecuada y concreta en muchos países en estudio, en muchos casos fue necesario recurrir a observaciones, reflexiones y a la autoridad de actores clave y expertos para nuestro análisis y conclusiones. Los miembros del equipo de investigación compartieron ejemplos de buenas y malas prácticas destacadas que habían identificado en sus corredores. Este proceso concluyó con la formulación de una serie de recomendaciones clave que se basan en las recomendaciones específicas elaboradas para cada uno de los nueve países sobre cada una de las áreas incluidas en el marco de indicadores. El equipo del proyecto Cinco Corredores decidió formular recomendaciones clave que, en muchos casos, sino en todos, hacen referencia a varios indicadores, dada la interrelación entre la regulación en materia de contratación equitativa y su cumplimiento. Antes de concluir el proyecto, las recomendaciones clave se compartieron con una diversidad de partes interesadas, fueron revisadas por expertos (ver infra) y se examinaron teniendo en cuenta otros estudios temáticos sobre la materia.

3.3. Proceso de revisión

Para garantizar la calidad y exactitud de la investigación y análisis, sometimos el estudio a revisiones externas de tres maneras:

- Invitamos a los **gobiernos** a formular observaciones sobre nuestras conclusiones de país: como ya se ha señalado, en abril de 2021 compartimos un resumen de nuestras conclusiones preliminares con cada uno de los gobiernos en estudio y les invitamos a formular observaciones o aclaraciones sobre los hechos o análisis presentados.
- Consultamos al **grupo asesor de expertos** del proyecto Cinco Corredores, formado por ocho personas: todos los miembros del grupo asesor de expertos revisaron los informes preliminares completos de cada corredor, así como las recomendaciones clave. Entre septiembre y noviembre de 2020, celebramos dos reuniones especiales con el grupo asesor de expertos para debatir sobre las conclusiones del proyecto Cinco Corredores y ofrecerles la oportunidad de criticar y cuestionar cualquier elemento de nuestro análisis y recomendaciones.
- Pedimos **comentarios a otros expertos** de forma individualizada: compartimos versiones avanzadas y ya revisadas, así como nuestras recomendaciones, con una selección de expertos de confianza. Entre otros, consultamos con representantes de agencias de la ONU relevantes, destacados investigadores del mundo académico, organizaciones de la sociedad civil y otros expertos técnicos. Les pedimos que fueran críticos con nuestras conclusiones generales y, especialmente, que nos señalaran posibles errores fácticos, áreas en la que pensaban que nuestra investigación no reflejaba una imagen real de la situación o problemas que no habíamos abordado.

4. Equipo del proyecto Cinco Corredores

4.1. Equipo de Investigación de Proyectos de FairSquare

El proyecto Cinco Corredores está liderado por [FairSquare Projects](#), una organización de derechos humanos sin ánimo de lucro radicada en Londres. FairSquare Projects lleva a cabo investigaciones y trabajo de incidencia para ayudar a promover y proteger los derechos humanos, especialmente en materia de derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

El equipo principal a cargo del proyecto está formado por James Lynch, Nicholas McGeehan, Fabien Goa e Isabelle Pereira. Los equipos de investigación de cada corredor los forman:

- **Myanmar-Tailandia:** Bikramjeet Batra, Kevin Mcleod, Johny Adikhari y Sutharee Wannasiri.
- **Nepal-Kuwait y Nepal-Qatar:** Fabien Goa, Anurag Devkota, Magdalena Mughrabi, Shareen Tuladhar, y Abdulrahman Al Turki.
- **Filipinas-Taiwan:** Nicholas McGeehan, William Ragamat, Mina Chiang, Dana Batnag y Mary Ann Bayang.
- **México-Canadá:** Jorge Aceytuno, James Lynch, Margarita Maura Pascal, Ariadna Tovar Ramírez y Aarón Mendiburo.
- Amira Al-Sayed apoyó el trabajo de investigación en varios corredores.

4.2. Asesores expertos y revisores del proyecto Cinco Corredores

El equipo de investigación del proyecto Cinco Corredores contó con el apoyo de diversos expertos en materia de contratación equitativa.

Luis DeBaca, embajador retirado, es uno de los dos asesores principales del proyecto. Durante la administración Obama, el embajador DeBaca fue director de la Oficina de Vigilancia y Lucha contra la Trata de Personas del Departamento de Estado, responsable de coordinar las actividades del gobierno estadounidense en la lucha global contra formas contemporáneas de esclavitud. Es miembro del Centro Gilder Lehrman para el Estudio de la Esclavitud, Resistencia y Abolición del Centro MacMillan en la Universidad de Yale. Su trabajo académico y de asesoría se centra en el trabajo forzado y en el trabajo infantil en las cadenas de suministro, como en la construcción de materiales, minerales, aceite de palma, caucho, cacao y en el trabajo de los jornaleros.

Elizabeth Frantz, directora del Pacto Mundial para la Migración promovido por la Open Society Foundation es la otra asesora principal del proyecto. Es responsable del trabajo de su organización relacionado con el trabajo justo en apoyo a los esfuerzos para evitar las prácticas de explotación laboral que sufren las personas migrantes y refugiadas. Cuenta con 15 años de experiencia trabajando como investigadora y responsable de incidencia en el ámbito de la migración. Ha trabajado en Jordania como consultora en el desarrollo de estrategias para el fortalecimiento de la participación de la sociedad civil

en asuntos relacionados con los trabajadores migrantes, en el Centro de Estudios sobre Migración y Refugiados de la Universidad Americana de El Cairo, y como investigadora para una de las principales organizaciones no gubernamentales de Reino Unido ofreciendo asesoramiento y representación legal a personas migrantes y solicitantes de asilo.

También tuvimos la suerte de contar con la experiencia y conocimientos de los miembros del grupo asesor del proyecto Cinco Corredores:

Marie Apostol, fundadora y directora de The FAIR Hiring Initiative, una empresa social que desarrolla, prueba y promueve modelos éticos de contratación y aborda cuestiones relativas al trabajo forzado, la servidumbre por deudas y la trata de personas en la migración laboral. En 2004, Marie fundó Verité Southeast Asia, de la que fue directora ejecutiva hasta 2012. Lideró el desarrollo del enfoque de la responsabilidad social y el manual sobre contratación equitativa de Verité y preparó el primer borrador del marco ético para la contratación laboral transfronteriza de Manpower y Verité.

Bassina Farbenblum, Universidad de Nueva Gales del Sur. Bassina es licenciada en Derecho y directora fundadora de la Clínica de Derechos Humanos de la Universidad de Nueva Gales del Sur y del Proyecto para los derechos de las personas migrantes y refugiadas del Centro Australiano para los Derechos Humanos. Ha trabajado durante casi 20 años como abogada, investigadora y profesora en clínicas jurídicas en Nueva York y Sídney, especializada en los derechos de las personas migrantes. Colabora con miembros del gobierno y socios de la sociedad civil en Indonesia y el resto de Asia para mejorar el acceso de las personas migrantes a la justicia y en temas relativos a la gobernanza de la contratación de mano de obra migrante. Sus últimos artículos abordan la gobernanza de la contratación de mano de obra migrante basada en los derechos humanos y la responsabilidad del sector privado con las cadenas de suministro.

Catedrático Ray Jureidini, profesor de derechos humanos y ética migratoria en el Centro de Investigación sobre la Legislación Islámica y la Ética (CILE, por sus siglas en inglés) de la Universidad Hamad Bin Khalifa de Doha (Qatar). Sus estudios y activismo basados en los derechos humanos y laborales se centran en el trabajo forzado, la trata de personas y la contratación de mano de obra para trabajar en Oriente Medio. Es consultor y asesor, especializado en cuestiones relativas a personas refugiadas, contratación de mano de obra, evaluaciones de la mano de obra en las cadenas de suministro y trabajo de incidencia para reformas en el ámbito de la mano de obra migrante.

Catedrática Sara Paoletti, fundadora y directora de la Clínica Jurídica Transnacional, la clínica sobre derechos humanos internacionales y migración de la Facultad de Derecho de la Universidad de Pensilvania. Su investigación se centra en la intersección de los derechos humanos, migración, derecho laboral y acceso a la justicia. Además de escribir numerosos Amicus Curiae sobre la aplicación de la legislación internacional en tribunales federales, es la autora principal de un detallado informe, “Migrant Workers’ Access to Justice at Home: Nepal” (2014), y coautora del informe “Migrant Workers’ Access to Justice at Home: Indonesia” (2013), ambos publicados en el marco del proyecto “Series sobre el acceso de las personas migrantes a la justicia” de la Open Society Foundation.

David Schilling, Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa. Con su trabajo, David promueve la participación de empresas e iniciativas de derechos humanos intersectoriales y de múltiples partes en operaciones empresariales y en cadenas mundiales de suministro. Durante los últimos diez años, David ha aportado liderazgo a iniciativas programáticas del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa para combatir la trata de seres humanos y la esclavitud moderna en Estados Unidos y en todo el mundo. En la actualidad, David es presidente del Consejo Consultivo del Programa Mundial de Cumplimiento Social, miembro de la Red Consultiva Internacional del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, del Comité Asesor sobre Educación del Centro RFK Compass y del Grupo Consultivo sobre Responsabilidad Social Corporativa de UNICEF, además de coordinar, junto con otros miembros del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa, la Iniciativa de Inversores de Bangladesh, una colaboración a nivel mundial en apoyo del Acuerdo sobre seguridad contra incendios y de los edificios.

Dra. Angela Sherwood, Universidad de Oxford. Angela es docente de investigación posdoctoral del proyecto RefMig y trabaja principalmente en temas relacionados con la obligaciones y normativas legales de las organizaciones internacionales que trabajan sobre los sistemas globales en materia de personas refugiadas y migración, especialmente la OIM. Previamente trabajó para Amnistía Internacional como investigadora y asesora sobre derechos de las personas migrantes, donde investigó los abusos de derechos humanos en las cadenas de suministro y las deficiencias reguladoras para proteger a los trabajadores y trabajadoras migrantes. Con anterioridad, trabajó durante nueve años con la OIM en operaciones humanitarias, investigación y elaboración de políticas, en la sede de la OIM en Ginebra, así como en Haití, Timor Oriental, Sudáfrica, Túnez, Mongolia y Zimbabue.

Anexo 1: Indicadores del Proyecto Cinco Corredores

1. Política migratoria

Este es un análisis de cómo los gobiernos en los países de origen y destino gestionan la entrada y salida de personas de su territorio, en concreto, la migración con fines de empleo en sectores de la economía con bajos salarios. Con respecto a los países de origen, evalúa si la emigración es una prioridad política, si los gobiernos promueven activamente oportunidades internas para sus ciudadanos, y en qué forma. Respecto de los países de destino, considera la relación entre las necesidades del mercado de trabajo, con empresas que necesitan o quieren contratar trabajadores y trabajadoras migrantes, y las políticas de inmigración restrictivas que tienen como objetivo preservar el empleo para las personas nacionales, apoyar a los empleadores y mitigar las preocupaciones políticas internas en cuanto a cambios demográficos. También se analiza hasta qué punto los gobiernos regulan el proceso migratorio y la medida en que tienen en cuenta consideraciones de género a la hora de formular sus políticas de migración. Debe señalarse que las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en materia de migración y contratación de trabajadores extranjeros ofrecen orientación limitada para formular políticas nacionales de migración que, en términos generales, se consideran una prerrogativa de los Estados.

Políticas públicas coherentes (1.1)

En virtud de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT (Directriz 10.1), los gobiernos deberían "tratar de evaluar las necesidades del mercado de trabajo y asegurar la coherencia entre las políticas de contratación de mano de obra, de migración, de empleo y otras políticas nacionales, en reconocimiento de las amplias repercusiones sociales y económicas de la contratación de mano de obra y de la migración, y con el fin de promover el trabajo decente para todos". La incoherencia entre las políticas de migración y la realidad del mercado de trabajo puede perjudicar a los trabajadores y trabajadoras migrantes. Los países de origen suelen ver la migración masiva como una vía para el desarrollo económico y una forma de mitigar la falta de oportunidades de empleo productivo en sus economías nacionales. En relación con los países de origen, en esta sección se analiza hasta qué punto animar y apoyar a sus ciudadanos a emigrar por motivos laborales es un objetivo prioritario de sus gobiernos, y la medida en que fomentar el trabajo en el extranjero pueda tener un impacto en la protección laboral. En relación con los países de destino, se examinan las sorprendentes contradicciones que en ocasiones existen entre las necesidades del mercado laboral, con escasez de fuerza laboral en sectores críticos de la economía, y las preocupaciones ciudadanas, en ocasiones incitadas por los partidos políticos, sobre la tasa de inmigración y el cambio demográfico.

Restricciones migratorias (1.2)

Algunos países de origen aplican prohibiciones para evitar que los trabajadores y trabajadoras migrantes acepten empleos en ciertos países de destino y, en muchos casos, estas prohibiciones se justifican en la necesidad de proteger los derechos laborales. En esta sección se examina si existen tales prohibiciones y en qué medida refuerzan o socavan los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

Contratación de gobierno a gobierno (G2G) (1.3)

La gran mayoría de las contrataciones transnacionales de trabajadores y trabajadoras migrantes las lleva a cabo el sector privado, mientras que los gobiernos se centran en regular el proceso de contratación y las prácticas laborales. Sin embargo, algunos gobiernos juegan un papel más activo y dan prioridad a lo que se conoce como contratación de gobierno a gobierno (G2G). Existen diferentes tipos de modelos de contratación de gobierno a

gobierno, pero en términos generales este tipo de contratación implica que todos, o la mayoría, de los procesos principales de la contratación, como la selección, clasificación y colocación de candidaturas, los llevan a cabo agencias gubernamentales a través de mecanismos bilaterales, en lugar de realizarlos el sector privado. Esta sección examina en qué medida los gobiernos objeto de estudio participan y están comprometidos con procesos de contratación de gobierno a gobierno y si su participación en el proceso de contratación tiene algún impacto apreciable para los trabajadores.

Género (1.4)

Con arreglo a las normas internacionales de derechos humanos, los gobiernos tienen la obligación de garantizar que los trabajadores y trabajadoras migrantes no sufren discriminación en el acceso al empleo por razones de género o de identidad de género, y que gozan de protección contra los riesgos que puedan derivarse de su género o identidad de género. Estereotipos de género sobre quién puede y quién no puede trabajar en determinados sectores económicos, expectativas tradicionales sobre el papel del hombre y la mujer en la familia en los países de origen, y preocupaciones relativas a la protección de las mujeres en el ciclo de migración, son factores que pueden contribuir a generar situaciones de vulnerabilidad y exposición a abusos. En esta sección se examina de qué modo los gobiernos tienen en cuenta consideraciones de género y de identidad de género en sus políticas de migración.

Proceso de solicitud de visados (1.5)

El proceso de migración laboral y su regulación puede llegar a ser muy complejo, y los trabajadores y trabajadoras a menudo se ven obligados a depender de intermediarios que les ayuden a migrar por motivos laborales, lo que reduce su control sobre el proceso y aumenta las posibilidades de que los intermediarios ganen dinero a su costa. Además, la complejidad de los procesos hace que los canales de migración regular resulten menos atractivos que los canales de migración informal e indocumentada. En los países de destino, los empleadores a menudo externalizan los procesos de contratación para ahorrarse los largos procesos burocráticos que conlleva la contratación de trabajadores y trabajadoras extranjeros y no siempre trabajan con operadores profesionales y de confianza. Esta sección examina la medida en que los complejos requisitos regulatorios, que en ocasiones tienen como objetivo proteger a los trabajadores y trabajadoras, tienen algún impacto visible para los trabajadores y trabajadoras migrantes.

Movilidad laboral (1.6)

En las últimas décadas, la migración temporal o circular, en que los trabajadores y trabajadoras vuelven a sus países de origen al acabar su contrato, se ha convertido en la forma más común de migración laboral. Con frecuencia, los programas de migración temporal vinculan a los trabajadores y trabajadoras migrantes a un único empleador durante el tiempo de duración de sus visados. Dichas políticas limitan la movilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras y en muchos países están relacionadas con abusos contra los derechos humanos. Esta sección examina si los trabajadores y trabajadoras migrantes pueden cambiar legalmente de empleador, si es fácil hacerlo en la práctica y hasta qué puntola movilidad laboral (o la falta de movilidad) ayuda o perjudica a los trabajadores y trabajadoras migrantes.

Vías para obtener la residencia y la nacionalidad (1.7)

Algunos países ofrecen a los trabajadores y trabajadoras migrantes la oportunidad de adquirir la residencia permanente y la nacionalidad después de trabajar un número de años o como elemento integral de la contratación inicial. Esta sección examina si las vías para obtener la nacionalidad, en el caso de existir, benefician a los trabajadores y trabajadoras migrantes.

2. Marco jurídico

Este es un análisis del marco jurídico y normativo que regula el proceso de contratación en cada país. Analiza si el marco normativo abarca todas las etapas del proceso de contratación, si se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras y si existen mecanismos para que las partes interesadas puedan participar en los procedimientos legislativos. También identifica lagunas legales que podrían dejar a los trabajadores y trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

Convenciones internacionales (2.1)

Los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT recomiendan a los gobiernos “contemplar la posibilidad de ratificar y aplicar los instrumentos internacionales pertinentes” (Directriz 1.2). Esta sección destaca las principales convenciones de la ONU y de la OIT ratificadas por los gobiernos y el grado de participación de éstos en los procesos y mecanismos de consulta.

Aplicación a las diferentes etapas del proceso de contratación (2.2)

La Directriz 4.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT indica que la legislación y los reglamentos deberían incluir la cobertura de “todas las etapas del proceso de contratación, y de las partes interesadas, también en relación con la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y [...] el retorno al país de origen”. Esta sección revisa los principales instrumentos legislativos de cada país, así como su grado de detalle y especificidad para cada etapa del proceso de contratación.

Normativa aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras (2.3)

Según la Directriz 4 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, la legislación y regulaciones sobre contratación equitativa debería aplicarse a “todos los trabajadores, en particular a aquellos que se encuentran en una situación vulnerable”. Ciertos grupos de trabajadores y trabajadoras, por ejemplo, los trabajadores y trabajadoras domésticos, agrícolas o del mar, a menudo están excluidos de la legislación laboral o se rigen por marcos normativos específicos que ofrecen un menor nivel de protección. Los trabajadores y trabajadoras indocumentados también pueden quedar excluidos de la aplicación de legislación protectora de sus derechos tanto en los países de origen como de destino. Esta sección examina el ámbito de aplicación de la legislación en materia de contratación equitativa.

Participación de las organizaciones de trabajadores (2.4)

Según la Directriz 3.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, los gobiernos deberían alentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración y revisión de su marco legislativo. Esta sección analiza si las organizaciones de trabajadores pueden contribuir de manera significativa en la elaboración y revisión de la legislación pertinente, por ejemplo, mediante procesos públicos de consulta o revisiones parlamentarias.

Participación de las organizaciones de empleadores y reclutadores (2.5)

Asimismo, según la Directriz 3.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, los gobiernos deberían promover la participación de las organizaciones de empleadores y reclutadores en la elaboración de su marco legislativo. Esta sección analiza si las organizaciones de reclutadores y empleadores pueden contribuir de manera significativa en la elaboración y revisión de la legislación pertinente, por ejemplo, mediante procesos públicos de consulta o revisiones parlamentarias.

3. Acuerdos bilaterales

A menudo, los países de origen y destino formalizan sus acuerdos en materia laboral a través de memorandos de entendimiento no vinculantes o mediante acuerdos bilaterales en materia laboral de carácter vinculante. La mayoría de estos acuerdos son documentos básicos que simplemente ofrecen una base común para la contratación de trabajadores y trabajadoras en el corredor por parte del sector privado. En estos casos, su repercusión para los trabajadores y trabajadoras es mínima. Otras veces, los mecanismos bilaterales establecen las bases para la contratación de gobierno a gobierno o incluyen otras medidas específicas que abordan directamente la contratación y los términos de empleo de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Aquí se lleva a cabo un estudio de cómo los gobiernos objeto de análisis utilizan los acuerdos bilaterales, su coherencia con los principios de contratación equitativa y la medida en que realmente protegen a los trabajadores y trabajadoras en el ciclo de contratación.

Accesibilidad (3.1)

Esta sección analiza si es fácil acceder a los acuerdos bilaterales en materia laboral. Según la Directriz 13.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, los acuerdos bilaterales “deberían publicarse, y sus disposiciones deberían darse a conocer a los trabajadores migrantes”. Muchos memorandos de entendimiento en materia de migración laboral no se publican por lo que resulta más difícil para los trabajadores y las organizaciones que los representan y apoyan aplicar las disposiciones relativas a la contratación equitativa, si las hay.

Contratación equitativa durante la negociación (3.2)

Las negociaciones suelen dar prioridad al movimiento organizado de personas, más que a su seguridad y protección. Generalmente, esto es un reflejo de las prioridades políticas de los países de origen y destino, cuya principal preocupación es el aumento de la migración por los beneficios económicos que conlleva. Esta sección examina la medida en que los gobiernos dan prioridad a la contratación equitativa durante la negociación y elaboración de acuerdos bilaterales.

Convenciones internacionales (3.3)

De acuerdo con la Directriz 13 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, los acuerdos bilaterales deberían asentarse en las normas laborales internacionales y otros derechos humanos internacionalmente reconocidos. En muchos casos, las referencias a los derechos de los trabajadores y trabajadoras son mínimas. Esta sección considera la consistencia de los acuerdos bilaterales en materia laboral de cada gobierno con este principio.

Mecanismos previstos en los acuerdos (3.4)

Esta sección examina si los acuerdos bilaterales prevén mecanismos de supervisión específicos sobre contratación equitativa (de conformidad con la Directriz 13.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT). Estos mecanismos pueden consistir, por ejemplo, en protección consular, cooperación internacional y coordinación para subsanar los vacíos legales.

Ejecución y supervisión (3.5)

Muchos acuerdos bilaterales en materia laboral carecen de medidas de seguimiento para garantizar su aplicación efectiva. Esta sección analiza si los acuerdos bilaterales van acompañados de una aplicación efectiva y medidas de revisión, tales como mecanismos transparentes de supervisión con participación de organizaciones de empleadores y trabajadores.

4. Reclutadores autorizados

La contratación transnacional de trabajadores y trabajadoras migrantes es una actividad económica que comporta muchos riesgos y los gobiernos deben aplicar una supervisión adicional a quienes se dedican a esta actividad, principalmente mediante un sistema de concesión de licencias. Aquí se analiza el alcance de los sistemas de concesión de licencias, así como su nivel de transparencia y de participación y si el gobierno ofrece un entorno que incentiva las prácticas éticas de contratación.

Sistema exhaustivo de concesión de licencias (4.1)

Esta sección detalla la medida en que el sistema de concesión de licencias del gobierno regula la actuación de todas las entidades y personas individuales que participan en el proceso de contratación. En muchos países de origen, mientras que en las grandes ciudades se han establecido agencias de reclutamiento autorizadas por el gobierno, en las zonas rurales operan reclutadores informales sin licencia, lo que dificulta a las agencias reguladoras el control de sus actividades y la rendición de cuentas. Según la Directriz 4.3 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, la legislación en materia de contratación debería aplicarse “no solo a algunas categorías de reclutadores de mano de obra, sino también a todos los reclutadores de mano de obra que despliegan su actividad fuera de un marco normativo determinado”.

Transparencia y accesibilidad (4.2)

La Directriz 4.2 de la normativa de la OIT especifica que los sistemas de licencias deberían ser “transparentes, y deberían permitir que los trabajadores y otras partes interesadas verifiquen la legitimidad de las agencias de reclutamiento y de las ofertas de colocación”. Esta sección resume las fuentes públicas de información sobre agencias de reclutamiento que pueden utilizar los trabajadores y trabajadoras migrantes y la medida en que ofrecen información precisa sobre la veracidad y credibilidad de dichas agencias.

Organizaciones de trabajadores, reclutadores y empleadores (4.3)

Esta sección analiza la medida en que los gobiernos consultan a las organizaciones de trabajadores, empleadores y reclutadores para la elaboración y el cumplimiento de los sistemas de licencias, según lo establecido en la directriz 4.2 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Contratación ética (4.4)

Este indicador estudia hasta qué punto los gobiernos han establecido políticas y prácticas que incentiven de manera efectiva las prácticas de contratación ética. Entre otras, éstas pueden consistir en otorgar a las agencias calificaciones éticas que sean públicas, hacer públicos los resultados de las inspecciones y, quizás lo más importante, si existe algún incentivo comercial (o al menos si no existen desincentivos) para las agencias que rechazan el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores y trabajadoras.

Responsabilidad conjunta (4.5)

Según la Directriz 5.2 de los Principios Generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, los gobiernos deberían promover sistemas encaminados a asegurar la rendición de cuentas de los empleadores y los reclutadores, tales como “iniciativas de responsabilidad conjunta”. Esta sección examina la medida en que los empleadores y reclutadores tienen la responsabilidad conjunta de velar por que se respeten los derechos de los trabajadores y trabajadoras, así como el impacto que estas iniciativas pueden tener en los trabajadores y trabajadoras.

5. Organismos de ejecución

Este análisis busca entender la medida en que los gobiernos aplican y exigen el cumplimiento de su legislación en materia de contratación de trabajadores y trabajadoras migrantes. Examina la cooperación intragubernamental, la efectividad de las inspecciones de trabajo y si disponen de personal y formación adecuados para identificar prácticas de contratación fraudulentas o abusivas, la efectividad del sistema de justicia penal para hacer frente a violaciones graves en materia de contratación y las medidas anticorrupción del gobierno.

Cooperación intragubernamental (5.1)

La Directriz 9.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT recomienda que los gobiernos “garanticen que los ministerios y departamentos, los organismos y otras instituciones públicas que supervisan las prácticas de contratación y empresariales colaboren estrechamente”. En los países de origen, normalmente esto implica una colaboración estrecha entre los ministerios de Trabajo y de Asuntos Exteriores, mientras que en los países de destino el mandato gubernamental en materia de contratación justa a menudo lo comparten los ministerios de Interior y de Trabajo. También es necesaria la implicación de los ministerios de Justicia y de los organismos encargados de hacer cumplir la ley en los países de origen y destino para ofrecer acceso a la justicia e investigaciones penales cuando sea necesario. En algunos países, las responsabilidades están divididas entre los gobiernos nacionales y regionales. Esta sección examina el impacto que tienen las modalidades más importantes de cooperación intergubernamental en cada corredor migratorio.

Inspecciones de trabajo efectivas (5.2)

Las inspecciones de trabajo suelen descuidar los temas relativos a la contratación para centrarse principalmente en cuestiones relativas al empleo. Según la Directriz 5.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, los gobiernos deberían velar por que “exista una inspección del trabajo eficaz, que disponga de recursos suficientes, y que esté habilitada y formada para investigar e intervenir en todas las etapas del proceso de contratación, con respecto a todos los trabajadores y todas las empresas, así como para supervisar y evaluar las actividades de todos los reclutadores de mano de obra”. Esta sección examina hasta qué punto las inspecciones de trabajo en los países de origen y destino regulan de manera efectiva la conducta de los diferentes actores que participan en las contrataciones transnacionales, entre otras cosas mediante la imposición de sanciones administrativas o la incoación de procesos penales.

Órganos de investigación penal (5.3)

La Directriz 2.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT establece que los gobiernos deberían “investigar [y] sancionar...violaciones de los derechos humanos [cometidas por todos los tipos de reclutadores de mano de obra y otras empresas, con inclusión de empleadores y agencias de empleo privadas]”. Esta sección examina si los órganos de investigación y enjuiciamiento penal están capacitados y disponen de recursos suficientes para investigar y enjuiciar actividades penales relacionadas con la contratación fraudulenta y abusiva y si han tenido un efecto disuasorio que se haya traducido en una mayor protección para los trabajadores y trabajadoras migrantes.

Medidas anticorrupción (5.4)

Esta sección analiza la existencia de medidas para luchar contra la corrupción en el sector público en los procesos de contratación transnacionales, especialmente entre los funcionarios responsables de proteger a los trabajadores y trabajadoras migrantes, así como para luchar contra actos de corrupción por parte de reclutadores y empleadores.

6. Lucha contra el fraude y los abusos

Esta sección de la evaluación examina las medidas adoptadas por los gobiernos en la lucha contra los dos temas posiblemente más importantes en materia de contratación “poco ética”: el cobro de comisiones a los trabajadores y trabajadoras migrantes en concepto de servicios de contratación y el engaño sobre los términos y condiciones laborales en los países de destino. Esta sección analiza la legislación en materia de cobro de comisiones y sustitución de contratos, así como su aplicación y cumplimiento. Por tanto, hay muchas coincidencias con otras secciones de la evaluación, en especial las secciones 2 y 5.

Prohibición de comisiones (6.1)

Los Principios generales y directrices para la contratación justa de la OIT afirman de forma categórica que no deben cobrarse, ni cargarse de otra forma, “comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores o solicitantes de empleo”. Esta sección examina si los gobiernos prohíben plena y explícitamente el pago de comisiones de contratación y gastos conexos a todos los trabajadores y trabajadoras (según las definiciones adoptadas por la OIT), si su legislación abarca los pagos realizados fuera de su jurisdicción y si se aplica la legislación que garantiza tales prohibiciones. También analiza cuánto pagan en la práctica los trabajadores y trabajadoras para emigrar, quién se beneficia, y los vacíos legales que utilizan los reclutadores y empleadores para eludir las prohibiciones de cobrar comisiones o los límites que se establezcan al cobro de comisiones.

Transparencia en el cobro de comisiones de contratación (6.2)

La Directriz 6.2 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT recomienda que “todos los gastos, sea cual fuere su importe o naturaleza, como los que cobran los reclutadores de mano de obra a los empleadores, deberían ser transparentes para quienes los pagan”. Su objetivo es garantizar que los trabajadores y trabajadoras y otras partes entienden plenamente qué están pagando, para evitar el cobro de gastos de contratación a los trabajadores y trabajadoras migrantes y para facilitar las investigaciones de las agencias reguladoras y de los organismos encargados de hacer cumplir la ley. Esta sección examina la medida en que se exige transparencia a los reclutadores en relación con los gastos de contratación.

Contratos (6.3)

La Directriz 7.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT establece una serie de medidas destinadas a garantizar que los trabajadores y trabajadoras reciben contratos de trabajo en su propio idioma, a tiempo, y que incluyan todos los términos y condiciones relevantes. Esta sección examina los requisitos legales en materia de contratos laborales y hasta qué punto tales disposiciones se respetan y se cumplen.

Sustitución de contratos (6.4)

El principio 8 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT insta a los gobiernos a tomar “medidas para evitar la sustitución de contratos”, la práctica de sustituir el contrato acordado por las partes con otro contrato alternativo poco antes de la migración o al llegar al país de destino. Este indicador examina si los gobiernos cuentan con procesos específicos para abordar la sustitución de contratos y prácticas relacionadas, y si es habitual que los trabajadores y trabajadoras descubran que sus términos y condiciones laborales son sustancialmente diferentes a lo prometido en el país de origen.

Contratos verbales (6.5)

Algunos trabajadores y trabajadoras reclutados para trabajar en el extranjero nunca reciben un contrato escrito. Esto puede conllevar un riesgo adicional de sufrir abusos, y normalmente reduce las posibilidades de acceder a los remedios que puedan tener a su disposición. En este contexto, la Directriz 7.2 de los Principios generales y

directrices para la contratación equitativa de la OIT establece que "en ausencia de un contrato escrito, los gobiernos tienen la responsabilidad de asegurar que se respeten todos los derechos de los trabajadores contratados, de conformidad con la legislación y los reglamentos vigentes". Esta sección analiza las disposiciones adoptadas para ofrecer protección a los trabajadores y trabajadoras que no reciben contratos escritos.

7. Reclamaciones y solución de conflictos

Ante situaciones de abuso, los países de origen y destino deben ofrecer mecanismos eficaces de presentación de reclamaciones a los trabajadores y trabajadoras migrantes. Los gobiernos ofrecen distintos mecanismos de presentación de reclamaciones y solución de conflictos, como apoyo por parte de los consulados de los países de origen, líneas directas en los ministerios de Trabajo, procesos de mediación, y tribunales civiles especializados en casos laborales y contratación. Este es un análisis del grado en que estos mecanismos cumplen las normas internacionales establecidas en materia de mecanismos de presentación de reclamaciones y el derecho a la reparación.

Acceso pleno (7.1)

Esta sección examina el nivel de acceso a los mecanismos de presentación de reclamaciones existentes. En algunos contextos, el acceso de los trabajadores y trabajadoras a los mecanismos de presentación de reclamaciones dependen del sector en que trabajen. Por ejemplo, en algunos países, los trabajadores y trabajadoras domésticos no pueden acceder a ningún canal formal de reclamación, a parte de la policía. Los trabajadores y trabajadoras indocumentados están completamente excluidos de los mecanismos de presentación de reclamaciones. Esta sección examina la medida en que el acceso de los trabajadores y trabajadoras a los mecanismos de presentación de reclamaciones se ajusta a la Directriz 8 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT que establece que los trabajadores, "sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado", deberían tener acceso a los mismos.

Accesibilidad (7.2)

Esta sección examina si los mecanismos y procesos de presentación de reclamaciones son accesibles en la práctica para los trabajadores y trabajadoras, y si son rápidos y están libres de complejos procesos administrativos, de conformidad con la directriz 8.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Reparación y compensación (7.3)

Según la Directriz 8.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, los trabajadores y trabajadoras que sufran abusos durante el ciclo migratorio deberían tener acceso a acciones de reparación, entre otras, a indemnizaciones. Algunos países de destino ofrecen por defecto cambiar de empleador como forma de solucionar el conflicto. En algunos casos, exigir que los abusadores rindan cuentas a través de un proceso penal también puede ser una forma de reparación. Esta sección examina los recursos que ofrecen los gobiernos, en especial la indemnización.

Protección contra represalias (7.4)

Según la Directriz 8.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, los trabajadores y trabajadoras deben estar protegidos contra posibles represalias, especialmente por parte de empleadores y reclutadores. Esta sección evalúa hasta qué punto los trabajadores y trabajadoras se sienten seguros al presentar reclamaciones y valora la efectividad de las medidas existentes, si las hay, para protegerlos contra represalias.

Asesoramiento jurídico (7.5)

La prestación de asesoramiento jurídico libre e independiente puede suponer una diferencia significativa para que los trabajadores y trabajadoras puedan explorar las diferentes opciones que tengan a su disposición, y para presentar reclamaciones con éxito. Esta sección estudia el asesoramiento jurídico a disposición de los trabajadores y trabajadoras.

Apoyo consular (7.6)

Esta sección analiza si el gobierno de origen ofrece apoyo consular efectivo y oportuno a sus nacionales en el extranjero que hayan sido víctimas de una contratación fraudulenta o abusiva.

8. Información a los trabajadores y trabajadoras

Los gobiernos llevan a cabo toda una serie de programas para ofrecer información a los trabajadores y trabajadoras en temas relativos a sus derechos legales, cómo evitar ser explotados en el proceso de contratación o en el trabajo, y los procedimientos de presentación de reclamaciones a su disposición. En el caso de los gobiernos de origen, estos programas incluyen sesiones de orientación previas a la partida, así como colaboraciones con organizaciones de la sociedad civil para ofrecer sesiones informativas en las comunidades de trabajadores y trabajadoras migrantes. Esta sección examina la actuación del gobierno en este ámbito, a partir de la Directriz 11.1 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, y la medida en que informar a los trabajadores y trabajadoras ayuda a protegerlos contra posibles abusos o a conseguir reparación.

Sitios web gubernamentales (8.1)

Esta sección analiza la información sobre políticas de contratación equitativa, regulaciones y procesos disponibles en línea para los trabajadores y trabajadoras en los sitios web de las instituciones gubernamentales.

Orientación previa a la salida (8.2)

Esta sección examina la efectividad de las sesiones de orientación previas a la salida de los países de origen, cuando tales sesiones existen.

Divulgación (8.3)

Esta sección evalúa si el gobierno promueve actividades de divulgación a los trabajadores y trabajadoras por parte de empleadores, organizaciones de trabajadores, reclutadores y grupos de la sociedad civil.

Disponibilidad de información sobre el mercado laboral (8.4)

Esta sección examina la medida en que el gobierno facilita públicamente información sobre el mercado laboral para ayudar a las trabajadoras y trabajadores en su toma de decisiones.

Formación e información (8.5)

Esta sección examina la medida en que los gobiernos colaboran con la OIT y con organizaciones de empresarios y de trabajadores para ofrecer educación y formación o para llevar a cabo campañas informativas.

9. Organizaciones de trabajadores

La posibilidad de fundar sindicatos y sindicarse en un derecho humano fundamental, y las organizaciones sindicales pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de representar y apoyar a los trabajadores y trabajadoras migrantes. Sin embargo, las organizaciones sindicales se enfrentan a una serie de limitaciones en la legislación y en la práctica, que les impiden desempeñar su papel y para los trabajadores y trabajadoras migrantes puede ser más

difícil acceder a los mismos niveles de protección sindical de que gozan los nacionales. Aquí se analiza la medida en que los gobiernos ofrecen espacio a las organizaciones sindicales para que desempeñen un papel activo en la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes, y hasta qué punto esto afecta a los trabajadores y trabajadoras. Los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT destacan la necesidad de que las organizaciones de trabajadores y los “interlocutores sociales” participen en todos los principales procesos reguladores y de que los acuerdos bilaterales respeten los acuerdos colectivos existentes.

Libertad de asociación en la legislación (9.1)

Esta sección evalúa si los trabajadores y trabajadoras tienen derecho legal a fundar sindicatos y sindicarse y si pueden hacer huelgas y participar en negociaciones colectivas. En algunos países, a los trabajadores y trabajadoras migrantes se les impide completamente sindicarse, mientras que en otros países se restringe la sindicación de los trabajadores y trabajadoras de ciertos sectores.

Libertad de asociación en la práctica (9.2)

Esta sección evalúa si las organizaciones sindicales pueden trabajar de forma efectiva en la práctica, y si no están expuestas a hostigamiento y acoso. Algunos gobiernos permiten las organizaciones sindicales en sus legislaciones, pero las “controlan” para neutralizar sus actividades y los activistas y miembros sindicales pueden sufrir presiones, amenazas o situaciones peores por parte de empleadores y gobiernos.