



Emigración laboral temporal como contribución al desarrollo: Reparto de responsabilidades entre los países de origen y los países de destino y función de asociaciones distintas a los gobiernos.

Por el Prof. Tasneem Siddiqui
Unidad de Investigación del Movimiento Migratorio y de los Refugiados
Universidad de Dacca, Bangladesh

La migración temporal laboral afecta hoy a la mayor parte de los países del mundo y marca diferentes tendencias de importancia. El mercado laboral internacional está dominado por trabajadores sin cualificación o de cualificación media (Wickramasekera, 2002). Un mayor número de mujeres está tomando parte en este mercado como principales emigrantes. Durante las últimas dos décadas, ha tenido lugar un crecimiento explosivo de las agencias de colocación privadas, que no se corresponde, salvo en unos pocos países, con un crecimiento de las organizaciones de la sociedad civil. Debido a la mala práctica operacional tanto en los países de origen, como en los de destino, se ha producido un crecimiento general de situaciones de emigración irregular.

Este documento de información prepara los debates de la sesión 2, cuyo punto central es explorar soluciones para minimizar los riesgos relacionados con la migración (protección de los derechos de los emigrantes, migraciones irregulares) y maximizar los impactos del desarrollo de la migración temporal de trabajadores poco cualificados. En esta sesión también consideraremos los modos de obtener un mejor equilibrio entre, por un lado, el aperturismo en los países de destino hacia la inmigración poco cualificada y una mejor seguridad de la protección de los derechos del inmigrante y, por otro lado, el mayor compromiso y diligencia de los países de origen, para asegurar una emigración segura y legal. Y lo que se necesita para ayudar a asegurar que el sector privado y

otras agencias no gubernamentales desempeñan su papel para facilitar las formas de migración que protegen a los emigrantes y que benefician el desarrollo.

Esta primera parte de esta ponencia trata de cómo los emigrantes sin cualificación contribuyen al desarrollo, y está seguida de secciones acerca de las condiciones laborales de los trabajadores sin cualificación en los países de destino, de la migración irregular y de la situación particular de las mujeres emigrantes. Para cada tema, al final, se proponen algunas recomendaciones y se plantean una serie de preguntas que sirven como base para la reflexión y ayudan a comenzar los debates.

Contribución al Desarrollo de los Emigrantes Sin Cualificación y De Cualificación Media

La migración ayuda tanto a los países de origen como a los de destino, favoreciendo el crecimiento y el desarrollo económico (OIT, 2005). En los países de destino, los emigrantes temporales han hecho posible el continuo crecimiento de las economías en vías de desarrollo y desarrolladas. Por ejemplo, el desarrollo de infraestructuras de los países del Golfo no habría sido posible sin la inmigración temporal de trabajadores sin cualificación y con cualificación media. Las economías en crecimiento del Sudeste Asiático también confían en los trabajadores sin cualificación y con cualificación media, de los cuales la mayor parte proviene de países asiáticos. Para continuar con la tasa actual de crecimiento, la mayor parte de los países desarrollados de Europa y Norteamérica dependen de un flujo continuo de inmigrantes. El sector agrícola de muchas economías no seguiría siendo viable sin esta mano de obra.

Hoy, es generalmente aceptado que todos los tipos de migración conducen a una transferencia de habilidades, ideas, conocimientos, enlaces y redes interpersonales, que contribuyen al desarrollo económico y social de los países de origen y de destino, además de enriquecer a los propios trabajadores. Las remesas son otro patrón de los emigrantes que contribuye, en especial, al desarrollo de los países de origen. En 2006, se transfirieron 268 mil millones de dólares americanos en remesas y, de éstos, 199 mil millones fueron a los países en desarrollo (Banco Mundial, 2007).

Las remesas recibidas a través de los canales formales por parte de los países de origen representan una cantidad superior a la recibida como ayudas oficiales para el desarrollo y más de la mitad del flujo total de la inversión directa del extranjero. Estas Constituyen una parte mucho mayor del flujo de capital internacional total para los países de renta baja. Son transferencias unilaterales y no crean responsabilidades (Banco Mundial, 2005). En Nepal (2004) y en Bangladesh (2005), las remesas de los emigrantes han ayudado a reducir la pobreza en un 10 por ciento y en un 6 por ciento respectivamente.

La emigración de los trabajadores sin cualificación y con cualificación media disminuye la presión de los gobiernos de los países de origen de crear empleo. De modo indirecto, también contribuye a la creación de empleo en esos países. La labor de los emigrantes crea diferentes tipos de empleo en los sectores públicos y privados en los países de origen. Los estudios muestran, además, que en muchos casos los ingresos de los emigrantes benefician directamente a sus familias

constituyendo más del 50 por ciento de la renta familiar (Siddiqui, 2005). El poder adquisitivo de las familias emigrantes ayuda a mantener los pequeños comercios y productores locales.

Papel de los gobiernos de los países de origen y de destino: algunas propuestas

Los países de origen deberían tener una función pro-activa para conservar el mercado actual de mano de obra sin cualificación y explorar nuevos mercados.

Los países de origen necesitan iniciar reformas reguladoras para incorporar nuevas vías para la transferencia rápida y de bajo coste de remesas.

Para aumentar el desarrollo de la emigración de trabajadores sin cualificación y de cualificación media, los países de origen podrían introducir varios tipos de incentivos para los remitentes.

Para beneficiarse de las habilidades y conocimientos de los emigrantes que vuelven a sus países, los países de origen pueden considerar la opción de establecer un sistema de información de empleo con base en la web.

Los países de destino deberían reconocer la contribución a sus economías de los trabajadores inmigrantes.

Los países de destino deberían proporcionar oportunidades de formación para los inmigrantes sin cualificación, para que puedan adquirir las habilidades necesarias requeridas en su país de origen.

Los países de destino deberían permitir a los trabajadores inmigrantes, regulares o irregulares, la negociación colectiva. Esto les permitiría pedir sueldos y condiciones adecuadas, de modo que sería menos probable que se disminuyesen los sueldos locales.

Papel de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) de los países de origen: algunas propuestas

Las OSC deberían solicitar la asignación de recursos equivalentes, por lo menos, al 5 por ciento de las remesas recibidas anualmente por el país, para organizar los servicios de los trabajadores emigrantes.

Las OSC deberían recomendar, a través de los medios locales y nacionales, no tratar a la emigración sólo como una estrategia actual para ganarse la vida, sino como unos ingresos futuros y una oportunidad de empleo a través de un uso racional del dinero recibido por las remesas.

Las OSC pueden hacer que los emigrantes sean conscientes de las ventajas de las remesas formales, es decir, de las oportunidades de exención de impuestos, como garantía para inversiones futuras e información acerca de posibles programas de inversión.

Las OSC en los países de destino también podrían ayudar a los inmigrantes uniéndolos a sus redes, proporcionando consejos acerca de regímenes reguladores en el país de destino, consejos acerca de gestión financiera y ahorros y ofreciendo formación.

Las ONG pueden resultar de ayuda en los países de destino, trabajando con los departamentos de inmigración con el fin de asegurar que la información relevante esté disponible para cada inmigrante a su llegada.

Condiciones de Trabajo de los Trabajadores Poco Cualificados

Los trabajadores temporales, especialmente aquéllos sin cualificación o con cualificación media, son mucho más vulnerables a la explotación que los trabajadores cualificados que emigran de modo más regular. Las restricciones de movimientos de los trabajadores temporales, por ejemplo no permitiéndoles o haciéndoles muy complicado el cambiar de empleador, hacen que los trabajadores puedan verse atrapados en situaciones graves de explotación. Si logran escapar de sus empleadores, pueden convertirse en irregulares y ser deportados de modo inmediato. Los trabajadores temporales también pueden recibir sueldos demasiado bajos y trabajar demasiadas horas, pero resulta difícil que se quejen porque saben que serán reemplazados. Si la explotación y control es grave hasta el punto de la esclavitud o de los trabajos forzados, puede considerarse tráfico ilegal.

Los trabajadores a corto plazo sin cualificación son contratados en todo tipo de trabajos que son específicos según el país y el género del trabajador. En los países de Oriente Medio, trabajan en su mayoría como ayudantes en diferentes fábricas manufactureras, por ejemplo en empresas de ropa, plástico y procesamiento del cuero, soldadura, fabricantes de tejas y vidrio y plantas depuradoras de agua. La construcción, la agricultura, la ganadería, los trabajos de fuerza, el trabajo doméstico y la limpieza son algunos de los otros sectores de empleo importantes en Oriente Medio.

En el norte y en el Sudeste Asiático, también se producen variaciones específicas de acuerdo con el país. En Corea del Sur, trabajan mayoritariamente como aprendices en todo tipo de fábricas. En Singapur suelen contratarse en la construcción, en mantenimiento y en el trabajo doméstico. En Malasia, los trabajadores inmigrantes trabajan en fábricas y en los sectores servicios y de plantación. Es una práctica común describir estos trabajos en países de destino como trabajos 3D (por sus siglas en inglés de las palabras sucio, peligroso y difícil). Es cierto que el rápido crecimiento económico y unos mejores niveles de vida han hecho que estos trabajos resulten poco atractivos para los trabajadores locales, no obstante el término 3D no refleja la dignidad propia de estos trabajos.

En los países del Golfo y del Sudeste Asiático, los inmigrantes se enfrentan a todo tipo de problemas que incluyen la confiscación de pasaportes a su llegada, la sustitución del contrato, la baja calidad de vida, las malas condiciones laborales y la restricción de movimiento (Abella, 2000). Además, salvo en Corea del Sur, no tienen el derecho de la negociación colectiva a través de la creación de sindicatos. Las medidas de protección social, entre las que se encuentran los servicios

sanitarios, también son muy pobres (Siddiqui, 2005). Los trabajadores agrícolas de México también sufren las condiciones laborales inadecuadas y maltrato por los trabajadores (Committee of Migrant Workers, 2007). Muchos países de Latinoamérica y del África Subsahariana no prestan atención a la migración: el resultado es poco control y escasa protección para los trabajadores emigrantes que entran o salen del país (Young People we Care of Ghana, 2007).

El Papel de los Gobiernos de Origen y de Destino: algunas propuestas

La “Convención Internacional para la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes y sus Familias” de la ONU de 1990 es el documento más exhaustivo que protege los derechos de los emigrantes sean hombres o mujeres, regulares o irregulares. Hasta hoy, sólo 37 países lo han ratificado y 51 lo han firmado. Todos los países que lo han ratificado son países de origen. Se necesitan más ratificaciones y, en especial, los países de destino deberían ser responsables de estas normas internacionales. También deberían ratificarse los principios de la OIT como los de la Convención de la Emigración para el Empleo (Revisada) de 1949 (nº. 97), y los de la Convención de los Trabajadores Emigrantes (Disposiciones Adicionales) de 1975 (nº. 143). Ante la falta de ratificación de los principios de la ONU por parte de los países de destino, la firma de acuerdos bilaterales y un memorando de entendimiento pueden ser otros métodos para asegurar la protección de los emigrantes.

Los países de origen pueden realizar una solicitud al Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo, para establecer centros de recursos comunes para los inmigrantes en los países de destino más importantes, donde los inmigrantes de diferentes países puedan beneficiarse de sus servicios.

Para los trabajadores inmigrantes, en los respectivos países pueden organizarse planes de formación nacionales para antes de su partida, con el fin de informarles acerca de sus derechos en los contratos laborales, de las leyes locales de los países de destino y de los servicios disponibles en las embajadas de su país de origen.

Los gobiernos de los países de origen deberían añadir información acerca de la contribución de los emigrantes a la economía nacional, de la emigración segura, de las dificultades de los emigrantes, etc. en los currículos educativos.

Los foros regionales como ASEAN y SAARC deberían establecer mecanismos para el control de la seguridad de los emigrantes en sus respectivas regiones. La Declaración de ASEAN sobre los Derechos de los Trabajadores Migrantes representa un paso positivo, pero debe ponerse en práctica y, dicha práctica, debe revisarse regularmente.

La justicia debería ser móvil. Debería permitirse a todos los emigrantes, incluyendo a las mujeres, hacer valer sus derechos en el país de empleo tras haber vuelto a su país de origen (GFMD, 2007).

Papel de las OSC: algunas propuestas

Las OSC nacionales deberían iniciar una campaña por la defensa de la ratificación de la “Convención de la ONU sobre los Derechos de los Trabajadores Migrantes” y de otros instrumentos relacionados en sus respectivos países.

Las OSC pueden difundir información acerca de la migración segura a través de los medios y de los programas comunitarios. Siguiendo los ejemplos de Filipinas y Sri Lanka, pueden informar a los trabajadores emigrantes de sus derechos y obligaciones en los países de destino mediante la organización de cursos de orientación previos a la salida.

A nivel global y regional, las OSC deben controlar e informar de explotaciones específicas en cada país y de las violaciones de los derechos de los inmigrantes y organizar campañas globales contra dichas explotaciones y violaciones.

Las OSC regionales y globales deben desarrollar un modelo de Memorando de Entendimiento o Acuerdos Bilaterales y compartirlos con las OSC de nivel nacional. Estas últimas, por su parte, pueden emprender la defensa de estos acuerdos o memorandos con los respectivos gobiernos de los países de destino.

Migración Irregular

Un área importante desde el punto de vista de la protección de los derechos es la situación difícil de los inmigrantes irregulares (II). Los II son aquellos que no han cumplido todas las condiciones de su país de origen en lo que se refiere a la salida, estancia o empleo o aquellos que no han conseguido, o que han perdido, la autorización del país de destino en lo referente a entrada, estancia o empleo.

Los estudios han mostrado que los inmigrantes se vuelven irregulares, en la mayor parte de las ocasiones, por motivos sobre los que no tienen el control. Éstos son: sustitución del contrato, trabajos cambiantes de los inmigrantes regulares, inmigrantes regulares que continúan trabajando tras el cumplimiento del contrato, contrabando de personas en connivencia con los oficiales de inmigración de los países de origen y destino, licencia privada o falta de licencia de agencias de colocación y de sus subagentes, residencia tras el cumplimiento del visado de turista y trabajando, residencia tras el cumplimiento de visados de aprendizaje, estudiantes contratados en más horas de las estipuladas y personas objeto de tráfico en la industria sexual. Las cifras sugieren que el 30-40 por ciento de los 6 millones de inmigrantes en Asia son irregulares (Wickramasekera, 2002).

Existen muchos motivos detrás del aumento del flujo de la migración irregular. La mayor parte de ellos son el desajuste entre las necesidades laborales de economías en crecimiento y la restricción artificial de la migración de la mayor parte de los trabajadores sin cualificación en los países de destino. Las rígidas leyes de inmigración en los países de destino y la continua tendencia por parte los países con déficit laboral de rechazar la admisión de trabajadores sin cualificación han producido flujos mediante canales irregulares.

Las leyes más estrictas de inmigración en los países de origen también pueden haber contribuido al flujo de emigrantes irregulares. Por ejemplo, algunos países del sur de Asia entre los que se encuentran Nepal, India y Sri Lanka han restringido el movimiento de mujeres bajo una edad determinada a países determinados por informes de abusos. Estas restricciones no evitan que las mujeres se vayan, sólo las deja sin otra opción que no sean los canales irregulares. También resulta destacable que tales restricciones nunca se producen con los hombres.

Normalmente, la migración irregular requiere el uso de agentes de colocación, que pueden pedir precios abusivos, y traficantes. Estos servicios pueden poner a los emigrantes irregulares en situaciones en las que son vulnerables de ser objeto de tráfico. Además, los agentes privados de colocación también pueden poner a los emigrantes regulares en situaciones que los hacen irregulares, particularmente en países de Oriente Medio y del Sudeste Asiático. Las agencias de colocación establecen enlaces con los promotores de empleo (*kafiles*) de esos países y contratan mano de obra legalmente antes de haber obtenido una solicitud de trabajadores por parte de algún empleador. Estos visados se conocen popularmente como “visados gratis”. Los trabajadores llegan después al país de destino y descubren que el trabajo prometido no existe. Si no pueden encontrar un trabajo en un corto periodo de tiempo corren el riesgo de ser ilegales. Estos trabajadores, a menudo, se han endeudado para pagar las tasas de colocación y, así, son más propensos a tener trabajos mal pagados o sin protección, para permanecer en el país.

La información a través de las redes sociales acerca de mejores salarios en comparación con los de su país, induce a los trabajadores a emigrar mediante canales irregulares. Los grupos de traficantes también dan lugar a varias formas de migración irregular, aunque el tráfico también puede realizarse a través de canales de migración regulares. Las mujeres y los niños son especialmente vulnerables en este aspecto.

El Papel de los Gobiernos de Origen y de Destino: algunas propuestas

Para reducir o minimizar la migración irregular, los países de destino deberían liberalizar sus políticas de inmigración y aumentar el alcance de dichas políticas para que los flujos migratorios a través de canales regulares se ajusten a la demanda del mercado.

En la línea de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los derechos humanos básicos del inmigrante, incluyendo sus derechos de libertad de movimiento, libertad de trato inhumano, libertad de religión y expresión y el derecho de reparación en caso de violaciones deberían ser respetados tanto por los países de origen, como por los de destino.

Para poner freno a las irregularidades de que son víctimas los inmigrantes regulares, los países de origen y destino deberían cooperar para detener las sustituciones de contratos, las alianzas deshonestas de los empleadores de ambos países, etc.

Tanto los países de origen como los de destino deberían cambiar o aplicar las respectivas leyes para tomar acciones correctoras duras contra aquellas agencias de colocación, y sus subagentes, que cometan fraude y produzcan la migración irregular.

Las embajadas de los países de origen en los países de destino deberían disponer de personal adecuadamente preparado para informar, apoyar y ayudar a sus ciudadanos de acuerdo con la legislación laboral de los respectivos países de destino. En particular, deberían aconsejar a sus ciudadanos que han emigrado por canales regulares, pero que se han encontrado en una situación de irregularidad sin tener culpa de ello, o a emigrantes que se encuentran en situaciones de explotación grave, por ejemplo, a través de la sustitución de contrato. Las embajadas deberían desempeñar un papel pro-activo para ayudar a las personas víctimas de tráfico.

Papel de las OSC: algunas propuestas

En los países de origen, las OSC nacionales podrían organizar una campaña en cada país destacando los efectos dañinos de la migración irregular y ayudar a la migración segura. También pueden llevarse a cabo campañas de concienciación sobre las medidas a seguir para evitar la sustitución de contratos.

En los países de destino, las OSC pueden desempeñar un papel muy efectivo ofreciendo consejos y ayuda a inmigrantes irregulares, personas objeto de tráfico y otras que se encuentran en situaciones de explotación.

Las OSC de escala global y regional pueden articular la solicitud de crear una legislación y unas políticas de inmigración en los países de destino en conformidad con las necesidades del mercado laboral.

Industria de colocación

En los últimos años el proceso de la migración se ha vuelto extremadamente complejo, englobando a diferentes partes: los gobiernos de los países de origen y destino, las agencias de colocación y sus subagentes de países de origen y de destino y los empleadores de los países de destino. Junto con estas entidades, las redes sociales de trabajadores inmigrantes en los países de destino y en las áreas fuente también desempeñan un papel importante en el proceso de la emigración.

Los gobiernos de los países de destino en Oriente Medio y en el Sudeste Asiático han impuesto un gravamen a los empleadores que contraten trabajadores extranjeros sin cualificación. Dada la competencia entre los países de origen, los empleadores han tenido éxito en pasar el coste a las agencias de colocación. Las agencias de colocación, por su parte, se lo han pasado a los trabajadores. Esto, junto con otros asuntos, ha aumentado el coste de la emigración para los trabajadores.

La mayor parte de los gobiernos de los países de origen ha introducido nuevas leyes para regular la industria de colocación. Las licencias y la contextualización de la legislación reguladora son dos áreas de importancia. Sin embargo, la colocación a escala base suele estar conducida por agentes y subagentes de estas agencias privadas de colocación. Las agencias de colocación actúan de modo fraudulento, junto con los subagentes, y resulta complicado llevarlas ante la justicia, ya que la mayoría no tienen licencias o no están registradas.

El Papel de los Países de Origen y de Destino: algunas propuestas

Los países de origen y destino deberían asegurarse de que los servicios de colocación y contratación operan de acuerdo con un sistema estándar de licencias y certificación establecido con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Los países de origen deberían pedir que los trabajadores emigrantes reciban de las agencias de colocación contratos de empleo comprensibles y que se puedan cumplir. Los gobiernos pueden proporcionar un contrato modelo con un manual explicativo para que lo utilicen todos los empleadores.

La legislación y las políticas nacionales deberían contener mecanismos para su cumplimiento efectivo y sanciones para disuadir de las prácticas deshonestas, incluyendo disposiciones para la prohibición de una agencia de empleo privada que practique actos deshonestos y para la suspensión o para retirarles sus licencias en caso de que se den tales prácticas. La legislación nacional debería tener acciones penales ejemplares y duras contra las agencias de colocación que incurran en fraude. Una vez que el fraude se haya probado, tampoco se les debería permitir a los familiares directos la apertura de otra agencia de colocación.

La legislación nacional y su cumplimiento deberían asegurar que los trabajadores emigrantes no tienen que soportar los gastos, directa o indirectamente, las tasas y otros pagos de colocación y asignación. Debería apoyarse con incentivos a las agencias privadas que cumplan los criterios reconocidos de la buena práctica.

Papel de las OSC: algunas propuestas

Las OSC nacionales podrían organizar campañas de información sobre los procedimientos correctos para la migración. Pueden proporcionar servicios de ayuda legal a aquellos que han sido engañados por agencias de colocación durante el proceso de migración.

Las OSC globales y regionales pueden emprender la defensa de la puesta en práctica de leyes de colocación estandarizadas. También pueden destacar las malas prácticas llevadas a cabo en los países de destino en el proceso de colocación. Estas OSC pueden informar a los políticos de los países de destino de las consecuencias de un sistema de gravamen en el proceso de la migración de trabajadores inmigrantes sin cualificación.

En los países de origen, las OSC pueden desempeñar un papel de gran valor proporcionando información acerca de procesos de contratos y colocación a futuros emigrantes. En Sri Lanka, por ejemplo, las asociaciones de trabajadores emigrantes fueron establecidas por los sindicatos a nivel popular para realizar actividades de asesoramiento, consulta y formación para los eventuales emigrantes y los emigrantes retornados, así como para sus familiares. Dichas asociaciones han hecho posible que sus miembros encuentren alternativas a la migración, fomentan proyectos de

autoempleo, dirigen campamentos de nutrición y salud, ofrecen programas de formación antes de la salida y programas de reinserción después de la vuelta.¹

Las agencias de colocación deberían asegurarse de que se aplican condiciones laborales correctas antes de enviar a las personas al país de destino. También deberían establecer programas de orientación cultural.

Características por género: Las Mujeres Emigrantes

La reciente reestructuración de la economía mundial ha aumentado la demanda de mujeres en el mercado laboral a corto plazo. Cada vez más mujeres de los países en vías de desarrollo se han unido a la mano de obra a corto plazo internacional, convirtiéndose en emigrantes principales hasta el punto de que ha surgido una tendencia de feminización en algunos de los principales países de origen (Indonesia, Filipinas y Sri Lanka). Las mujeres emigrantes participan en el sector de la fabricación como personal cualificado y con cualificación media. En Asia, un gran número de mujeres emigran, interna e internacionalmente, en busca de trabajos con sueldos bajos como es el caso del trabajo doméstico. Hong Kong, Taiwán, Malasia y Singapur representan países de destino muy importantes para las trabajadoras del ámbito doméstico en el este de Asia. También son muchas las que emigran a Oriente Medio, especialmente a Arabia Saudita y Kuwait para la misma profesión. Las emigrantes, especialmente las de Latinoamérica, son empleadas del hogar en los EE.UU. y Canadá. Los trabajadores del sector del espectáculo también representan un grupo importante de emigrantes que, en su mayoría, van a Japón, Malasia, Singapur, Corea y Oriente Medio. Un número significativo de mujeres también emigra para trabajar en servicios personales y masajes en Europa, Norteamérica, Oriente Medio y Australia.

Al contrario de lo que ocurre con los hombres, la movilidad de las mujeres se ve como un asunto de preocupación pública y, como se ha mencionado anteriormente, el estado, con frecuencia, restringe su movimiento. Los métodos para restringir esta movilidad son muchos y variados, como requerir que la mujer tenga la autorización del padre o marido para tener un pasaporte (como en Nigeria), o prohibir su emigración si no ha cumplido una cierta edad (Nepal) o si tiene hijos (Sri Lanka). El resultado de estas medidas es que, mientras los hombres poco cualificados emigran a través de canales organizados y viajan en avión, muchas mujeres tienen como único recurso para abandonar su país realizar viajes terrestres muy peligrosos por medio de canales irregulares.

Con pocos métodos para la emigración legal, forzadas a emplear canales irregulares muy peligrosos y trabajando en sectores que se encuentran sin regularizar en la mayor parte de los

¹ GFMD CSD discusiones online, ACLS/ACTFORM (Sri Lanka)

países (empleadas del hogar, cuidado de ancianos y enfermos, entretenimiento y prostitución), las mujeres emigrantes son mucho más vulnerables al tráfico que los hombres.

Las trabajadoras de diferentes categorías se enfrentan a varios tipos de problemas. Las mujeres emigrantes en sectores informales en general son muy vulnerables a la explotación, pero algunos sectores presentan características específicas. Como vemos en casi todos los sectores (empleadas del hogar, cuidados, fabricación), las mujeres trabajan muchas horas por poco dinero y, a menudo, son víctimas de abusos físicos, emocionales y sexuales. Sin embargo, el contexto del trabajo doméstico aísla más a las mujeres, lo que las hace más vulnerables. Las trabajadoras tienden a ser vistas como más maleables y menos capaces de defenderse que sus compañeros masculinos. Sus sueldos tienden a ser inferiores que los de los hombres en trabajos similares y sufren más abusos emocionales y sexuales.

Las trabajadoras emigrantes también han extendido internacionalmente la economía del cuidado personal. Para que las mujeres de clase media puedan trabajar o los ancianos puedan recibir cuidados en sus hogares, muchos miles de mujeres viajan para encargarse del trabajo doméstico o trabajan como cuidadoras de enfermos y ancianos. Este papel de gran valor es visto en general como un “trabajo de mujeres” y no como parte formal de la economía, de modo que no suele estar cubierto por las leyes laborales de los países de destino.

Los problemas a los que se enfrentan las empleadas del hogar son de sobra conocidos. El confinamiento en casas privadas, muchas horas de trabajo mal pagadas, abusos físicos y verbales son algunos de los problemas a los que se enfrentan. El trabajo doméstico no está cubierto por las leyes laborales de los países de destino. No se reconoce como empleo remunerado y, así, no le son aplicables los derechos de otros tipos de trabajadores. El acoso sexual es un problema común al que se enfrentan todo tipo de trabajadoras. El 35 por ciento de los emigrantes que trabajan en Corea del Sur son mujeres, y la mayoría trabaja en fábricas. El 12 por ciento de ellas han informado de algún tipo de acoso sexual (Wickramasekera, 2002). Las emigrantes sin cualificación también son deportadas de forma rutinaria si quedan embarazadas durante el periodo de contrato (por ejemplo en Tailandia e Israel), perdiendo así el beneficio del resto del contrato.

Ya existen algunas leyes: por ejemplo, la ley que en Corea del Sur prohíbe el acoso sexual (la Ley de igualdad en el empleo). Sin embargo, la ley no se está aplicando de forma satisfactoria. Esto es así, por ejemplo, porque no hay suficientes inspecciones de trabajo en las pequeñas empresas en las que suelen trabajar las mujeres inmigrantes. Estas inmigrantes también suelen negarse a denunciar los casos a la policía por miedo a que las deporten.

El papel de los estados de origen y de destino: algunas propuestas

La Convención de 1990 de la ONU es la única norma internacional que reconoce a las mujeres como trabajadoras emigrantes. Por ello, para proteger a las mujeres que emigran, tanto los países de origen como los de destino deberían ratificar el tratado (Convención de la Plataforma Internacional de Trabajadores Migrantes, Suiza 2007).

El trabajo doméstico y el cuidado de enfermos y ancianos deberían ser reconocidos como trabajos remunerados. Deberían estar cubiertos por leyes laborales específicas. Todos los derechos de los demás trabajadores como las horas laborales, vacaciones, horas extra, libertad de movimiento, protección social, etc. también deberían ser de aplicación para las empleadas del hogar inmigrantes.

Los países de origen deberían realizar un análisis de género de sus leyes de emigración y, sin más demora, rectificar cualquier disposición que discrimine a las mujeres y limite su movilidad.

La mayor parte de los países de destino tiene leyes referentes al acoso sexual. Estas leyes deberían aplicarse rigurosamente en el caso de las mujeres trabajadoras, sin discriminación hacia las inmigrantes, con o sin papeles.

Las embajadas de los países de origen deberían tener personal y programas adecuados para proteger a las mujeres inmigrantes en los países de destino. Deberían ayudar pro-activamente a las mujeres inmigrantes por medio de líneas directas y ofrecer a las mujeres servicios de refugio, incluyendo servicios de ayuda legal.

Los gobiernos de los países de destino y de origen deberían trabajar con las OSC para identificar los patrones de la migración femenina, así como los patrones y los casos individuales de explotación y/o abuso y proporcionar servicios de asistencia a las trabajadoras que sufren estos casos. Las OSC tienen información y una comprensión especializada de los temas que pueden complementar el trabajo del estado. Por ejemplo, el gobierno tailandés y el gobierno local de Berlín, Alemania, han firmado memorandos de entendimiento con las ONG para maximizar la eficacia y la calidad de los servicios proporcionados a las personas objeto de tráfico.

Papel de las OSC: algunas propuestas

Las OSC nacionales e internacionales pueden iniciar una campaña mundial sobre las mujeres emigrantes. Dicha campaña debería favorecer el trabajo en red entre las OSC para aumentar el nivel de concienciación acerca de los derechos de las mujeres que emigran para trabajar.

Las OSC nacionales deberían hacer campañas para servicios estatales en los países de destino como los refugios, consejo legal, apoyo para aquéllos que deseen llevar ante la justicia casos contra empleadores explotadores y oportunidades para el desarrollo de destrezas. Para que estos modelos funcionen de modo más efectivo y respondan mejor a las necesidades de los emigrantes, los servicios no deberían ser sólo del estado, sino que también las OSC deberían implicarse.

Las OSC nacionales también pueden iniciar campañas para que se conozcan los derechos laborales y se sepa adónde ir en busca de ayuda en los países de destino, así como para que se conozca la naturaleza de trabajos particulares, las herramientas para el ajuste cultural, los mecanismos en caso de echar de menos el hogar y las medidas para la propia seguridad. Las OSC deberían formar a los emigrantes potenciales en técnicas de comunicación e idioma extranjero.

Preguntas que se pueden plantear el Día de la Sociedad Civil

1. Existen diferentes formas de programas de migración laboral temporal para gestionar la migración de trabajadores poco cualificados entre países de origen y de destino. Dichos programas incluyen acuerdos de colocación bilaterales; Memorandos de Entendimiento; programas basados en diferentes sectores (como el Programa Británico Basado en el Sector para el empleo temporal de trabajadores inmigrantes en ocupaciones de baja cualificación de la industria de la alimentación y sectores de cuidados) y programas especiales para ayudar a cubrir la escasez de trabajadores (incluyendo trabajos estacionales) en países de destino (como el Programa Canadiense de Trabajadores Estacionales para la Agricultura) COMPAS 2005. **¿Cómo consideran las OSC el funcionamiento de los programas de migración temporal para trabajadores poco cualificados, podrían funcionar mejor?** (Busque algunos ejemplos de buenas prácticas). A este respecto, fomente el debate también acerca de si, o cómo, las OSC regionales junto con las nacionales pueden llegar a obligar a los países de destino a llegar a acuerdos bilaterales estandarizados en lo referente a la colocación laboral.

2. **¿Cuáles son los problemas a los que se enfrentan los inmigrantes temporales poco cualificados en los países de destino y cómo deberían abordarlos?** (Ej. ¿Qué puede hacerse para incentivar los mecanismos nacionales y la legislación nacional para hacer cumplir los derechos de los trabajadores poco cualificados y para impedir prácticas deshonestas? ¿Cómo puede convencerse a los países de destino para que promuevan los derechos de negociación colectiva de los inmigrantes? ¿Cómo pueden organizar las OSC campañas para el reconocimiento el trabajo doméstico como un empleo remunerado, para ayudar a que se creen las leyes laborales respectivas y para que tengan los mismos derechos que el resto de los trabajadores? ¿Cómo pueden las OSC nacionales e internacionales articular su solicitud al Foro Mundial sobre la Migración y el Desarrollo para el establecimiento de centros de recursos comunes en los principales países de destino?

3. **¿Qué medidas concretas deberían tomarse para abordar la explotación de trabajadores inmigrantes y, en particular, para eliminar la discriminación y la explotación sexual de las mujeres?** ¿Cómo pueden las OSC intentar hacer que los respectivos estados actúen rompiendo las nefastas tramas entre los funcionarios gubernamentales y la industria de colocación privada? ¿Cómo pueden cooperar las OSC globales, regionales y nacionales en la organización de una campaña mundial para la protección de los derechos de las mujeres emigrantes en particular y para la ratificación de la Convención de 1990?

4. **¿Qué medidas pueden tomar los países de origen para ayudar a los trabajadores poco cualificados en sus futuras migraciones?** (Por ejemplo, ¿cómo pueden organizar las OSC una campaña mundial para pedir recursos de asignación significativos (equivalentes, al menos, al 5 por ciento del flujo de las remesas) por parte de los países de origen para proporcionar servicios, en especial, a los trabajadores poco cualificados?

5. ¿Cómo puede ayudar el sector privado (es decir, las agencias de colocación) y otras entidades no gubernamentales para asegurar información adecuada y para proteger a los inmigrantes de prácticas abusivas y malévolas y, de este modo, ayudar a reforzar la contribución al desarrollo de la migración laboral temporal? ¿Alguna sugerencia para incentivos y para sociedades público-privadas?

REFERENCIAS

CIETT (sin fecha) International Confederation of Private Employment Agency Members' Commitment 'Towards a Well Functioning International Labour Market', www.ciett.org

GFMD 2007 Report on the Preparatory Online Discussion Forum, Global Forum on Migration and Development, CSD 14 May – 3 June

ILO 2005 Draft ILO Multilateral Framework on Labour Migration, Geneva

Siddiqui, T 2006 'Protection of Migrants through Good Governance', in Christine Kuptsch edited *Merchants of Labour*, ILO, Geneva.

Wickramasekera, P 2002 Asian Labour Migration: Issues and Challenges in the Era of Globalisation, ILO, Geneva.

World Bank 2007 Online Policy Brief on Global Remittance

Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS), University of Oxford, 2005, 'The potential of temporary migration programmes in future international migration policy,' Martin Ruhs (a paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration)

Informe revisado por:

Pia Oberoi (Amesty international, Reino Unido), Eleanor Taylor Nicholson (Global Alliance Against Traffic in Women), Michele Levoy (PICUM, Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants, Bélgica), Jonathan Crush (Southern African Migration Project, África del Sur), Hein de Haas (International Migration Institute, Oxford University, Reino Unido)

Los puntos de vista presentados aquí no representan los de la Fundación Rey Balduino. Este informe ha sido preparado por Prof. Tasneem Siddiqui a base de la nota de concepto desarrollada por la Fundación Rey Balduino, y incorpora algunas conclusiones de las discusiones en línea que fueron organizadas del 14 de mayo al 3 de Junio para preparar el Día de la sociedad civil. Este informe ha sido revisado por las personas mencionadas arriba para garantizar que incluya los puntos de vista de los diferentes actores de la sociedad civil. El objetivo es de informar y facilitar las discusiones durante la primera reunión del Foro Mundial sobre migración y desarrollo. Es basado en diversas fuentes y no pretende ser exhaustivo. Cualquiera reproducción de este documento, parcial o entera, debe citar la fuente.

El Día de la Sociedad Civil es organizado a solicitud y con el apoyo del gobierno belga. Este evento también es apoyado financieramente por la John D. and Catherine T. MacArthur Foundation, la Fundación Rey Balduino, los gobiernos de Suecia y Noruega y la Ford Foundation.