



INTEGRACIÓN DE LA MIGRACIÓN EN LAS INTERVENCIONES DE EMPLEO



UNA GUÍA PARA AGENTES DE
COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y
DESARROLLO

Financiado por



Implementado por



Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Unión Europea (UE), en los términos del proyecto "Transversalización de la migración en la cooperación internacional y el desarrollo" (MMICD, por sus siglas en inglés). Ello no obstante, las opiniones expresadas en la misma no reflejan necesariamente las políticas oficiales de la Unión Europea.

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones

Rue Montoyer 40,
1000, Brussels
Belgium
Tel. +32 2 287 7000
ROBrussels@iom.int
eea.iom.int

Esta publicación no ha sido aprobada por la Unidad de Publicaciones de la OIM (PUB) en cuanto a la observancia de las directrices de marca y las normas de estilo de la Organización. Esta publicación no ha sido traducida por el Servicio de Traducción de la OIM. Es una traducción no oficial, del original en inglés, Integrating Migration into Security Interventions: Toolkit for International Cooperation and Development Actors.

Foto de la portada: Nour Abdi Garaad es un migrante retornado a Burco, Somalia, que ahora ha abierto su propia tienda de ropa en el centro de la ciudad. © OIM, 2020/Muse Mohammed.

Cita obligatoria: Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2022. *Integración de la migración en las intervenciones de empleo: Una guía para agentes de cooperación internacional y desarrollo*, OIM, Bruselas.

RECONOCIMIENTOS

Esta publicación ha sido redactada por Katy Barwise, Alison Talkers y Elizabeth Linklater (OIM). Los asesores que respaldaron el desarrollo de esta publicación incluyen a Marianne Lane y Donna Cabrera.

El equipo de redacción desea agradecer a las siguientes personas sus aportaciones: Joanne Irvine (OIM), Geertrui Lanneau (OIM), Sok Leang Kim (OIM), Erwan Marteil (DG INTPA), Cécile Riallant (OIM), Iacopo Viciani (DG INTPA), Vassilly Yuzhaninn (OIM), Phillip Hunter (OIM), Natalia Popova (OIT), Iskander Kholov (OIT) y Michael Mwasikakata (OIT).

ISBN 978-92-9268-342-9 (PDF)

ISBN 978-92-9268-343-6 (Impreso)

© IOM 2022



Reservados todos los derechos. La presente publicación está disponible en virtud de la licencia [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

Si desea más información, consulte los [derechos de autor](#) y las [condiciones de utilización](#).

La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

Autorizaciones: Las solicitudes para la utilización comercial u otros derechos y autorizaciones deberán enviarse a publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

PUB2023/014/U

GUÍA PARA INTEGRAR LA MIGRACIÓN EN LAS INTERVENCIONES DE EMPLEO

Financiado por



Implementado por



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| ACRÓNIMOS | IV |
| GLOSARIO DE TÉRMINOS | V |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| SECCIÓN 1: ANTECEDENTES | 2 |
| SECCIÓN 2: HERRAMIENTAS | 6 |
| HERRAMIENTA 1: DIAGNÓSTICO RÁPIDO | 9 |
| HERRAMIENTA 2: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN | 11 |
| HERRAMIENTA 3: LISTA DE CONTROL DE POLÍTICAS | 14 |
| HERRAMIENTA 4: ANÁLISIS DE PARTES INTERESADAS | 17 |
| HERRAMIENTA 5: ANÁLISIS DE PROBLEMAS | 23 |
| HERRAMIENTA 6: ANÁLISIS DE RIESGOS | 26 |
| HERRAMIENTA 7: TEORÍA DEL CAMBIO | 33 |
| HERRAMIENTA 8: BANCO DE INDICADORES | 35 |
| HERRAMIENTA 9: LISTA DE CONTROL DEL DISEÑO DEL PROYECTO | 39 |
| HERRAMIENTA 10: LISTA DE CONTROL DE LA SUPERVISIÓN DEL PROYECTO | 41 |
| HERRAMIENTA 11: LISTA DE CONTROL DE LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO | 43 |
| ANEXOS | 45 |
| ANEXO I: PRINCIPALES MARCOS Y COMPROMISOS MUNDIALES | 46 |
| ANEXO II: COOPERACIÓN AL DESARROLLO DE LA UNIÓN EUROPEA EN ESTE SECTOR | 49 |
| ANEXO III: OTRAS HERRAMIENTAS Y DIRECTRICES ESPECÍFICAS DEL SECTOR | 50 |
| ANEXO IV: PRINCIPIOS RECTORES | 54 |
| ANEXO V: FUENTES DE DATOS | 55 |
| ANEXO VI: EJEMPLOS DE METAS RELEVANTES DE LOS ODS | 57 |
| ANEXO VII: BANCO DE INDICADORES (RESULTADOS ESPERADOS) | 59 |
| BIBLIOGRAFÍA | 66 |

ACRÓNIMOS

| | |
|----------|---|
| RVAR | Retorno voluntario asistido y reintegración (o AVRR, por sus siglas en inglés) |
| ABML | Acuerdos bilaterales de migración laboral ¹ (o BLMA, por sus siglas en inglés) |
| CAD | Comité de Ayuda al Desarrollo |
| DG INTPA | Dirección General para Asociaciones Internacionales |
| PTDP | Programas de Trabajo Decente por País (o DWCP, por sus siglas en inglés) |
| UE | Unión Europea |
| IDP | Personas desplazadas internamente |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| OIM | Organización Internacional para las Migraciones |
| IRIS | Sistema Internacional de Integridad en la Contratación |
| SIML | Sistemas de Información del Mercado Laboral |
| MMICD | Transversalización de la migración en la cooperación internacional y el desarrollo |
| ONG | Organización no gubernamental |
| OCDE | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico |
| OSCE | Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa |
| ODS | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
| EFTP | Educación y Formación Técnica y Profesional |
| OMS | Organización Mundial de la Salud |

1. Se conocen también como Acuerdos laborales bilaterales (ALB o BLA, por sus siglas en inglés).

GLOSARIO DE TÉRMINOS²

Una nota sobre la terminología: En esta Guía, el término *migración* hace referencia a cualquier movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual. La migración puede adoptar muchas formas e incluye la inmigración, la emigración, el desplazamiento, etc. El término *migrantes* abarca tanto a migrantes regulares como irregulares, internacionales e internos y a personas desplazadas, entre otros.

Esta es la terminología común utilizada en toda la Guía. Sin embargo, dadas las especificidades de los distintos tipos de migración (por ejemplo, el desplazamiento) y las categorías de migrantes (por ejemplo, las personas desplazadas), se hacen referencias distintivas a estos términos en ciertas secciones de la Guía, cuando fuera pertinente. Consulte el "Glosario de términos" que consta a continuación para obtener más información sobre la terminología específica relacionada con la migración.

Acuerdos bilaterales de migración laboral: Convenios celebrados entre dos Estados que son jurídicamente vinculantes y se refieren esencialmente a la cooperación interestatal en materia de migración laboral³.

País de destino: En el contexto de la migración, país que corresponde al destino de una persona o de un grupo de personas, independientemente de si migran de forma regular o irregular.

País de origen: En el contexto de la migración, país de nacionalidad o de anterior residencia habitual de una persona o grupo de personas que han migrado al extranjero, independientemente de si lo hacen de forma regular o irregular.

País de tránsito: En el contexto de la migración, país por el que pasa una persona o grupo de personas, en cualquier viaje hacia el país de destino, o bien desde el país de destino hacia el país de origen o de residencia habitual.

Diáspora: Conjunto de migrantes o descendientes de migrantes cuya identidad y sentimiento de pertenencia, sean reales o simbólicos, dimanen de su experiencia y sus antecedentes migratorios. Los miembros de la diáspora mantienen vínculos con su país de origen y entre ellos, a

partir de una historia y una identidad compartidas o de experiencias comunes en el país de destino.

Desplazamiento: Movimiento de personas que se han visto forzadas u obligadas a escapar o huir de su hogar o de su lugar de residencia habitual, en particular como resultado de los efectos de un conflicto armado, de situaciones de violencia generalizada, de violaciones de los derechos humanos o de catástrofes naturales o provocadas por el ser humano, o bien para evitar dichos efectos.

Emigración: Desde la perspectiva del país de partida, movimiento que realiza una persona desde el país de nacionalidad o de residencia habitual hacia otro país, de modo que el país de destino se convierte efectivamente en su nuevo país de residencia habitual.

Migración por motivos ambientales: Movimiento de personas o grupos de personas que, debido principalmente a cambios repentinos y graduales en el medio ambiente que inciden negativamente en sus vidas o en sus condiciones de vida, se ven obligados a abandonar su lugar de residencia habitual, o deciden hacerlo, con carácter temporal o permanente, y se desplazan a otras partes de su país de origen o de residencia habitual, o fuera del mismo.

2. A menos que se indique lo contrario, los términos de este glosario son una traducción no oficial del *Glosario de la OIM sobre migración* (2019).
3. Nota: La Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado) (RO86 (1 de julio de 1949)) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptada en el contexto del Convenio sobre los trabajadores migrantes de la OIT (n.º 97) (adoptada el 1 de julio de 1949, en vigor desde el 22 de enero de 1952) (120 UNTS 71), en su anexo "Acuerdo-tipo sobre las migraciones temporales y permanentes de trabajadores, con inclusión de la migración de refugiados y personas desplazadas". En algunos casos, los acuerdos comerciales u otras plataformas de cooperación regionales también presentarán disposiciones de movilidad laboral.

Inmigración: Desde la perspectiva del país de llegada, el acto de trasladarse a un país distinto del país de nacionalidad o de residencia habitual, de manera que el país de destino se convierta efectivamente en el nuevo país de residencia habitual.

Integración: Proceso bidireccional de adaptación mutua entre los migrantes y las sociedades en las que viven, por el cual los migrantes se incorporan a la vida social, económica, cultural y política de la comunidad receptora.

Desplazados internos: Personas o grupos de personas que se han visto forzadas u obligadas a escapar o huir de su hogar o de su lugar de residencia habitual, en particular como resultado de los efectos de un conflicto armado, de situaciones de violencia generalizada, de violaciones de los derechos humanos o de catástrofes naturales o provocadas por el ser humano, o bien para evitar dichos efectos y que no han cruzado una frontera estatal internacionalmente reconocida.

Migración interna: Movimiento de personas dentro de un país que conlleva el establecimiento de una nueva residencia temporal o permanente.

Migración internacional: Movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual y a través de una frontera internacional hacia un país del que no son nacionales.

Migración irregular: Movimiento de personas que se produce al margen de las leyes, las normas o los acuerdos internacionales que rigen la entrada o la salida del país de origen, de tránsito o de destino.

Migración laboral: Movimiento de personas de un país a otro, o dentro del mismo país de residencia, con fines laborales.

Movilidad laboral: La movilidad laboral —o movilidad de los trabajadores— puede ser profesional (movimiento a lo largo de la escala ocupacional) o geográfica (movimiento entre distintas ubicaciones geográficas). En el contexto de la migración, el término se refiere a la movilidad laboral geográfica.

Nota: El término "movilidad laboral" tiene el mismo significado que "migración laboral", pero en la actualidad se utiliza con mayor frecuencia para reflejar el carácter dinámico y multidireccional de la migración moderna e indicar que las personas que se desplazan por motivos de trabajo pueden hacerlo más de una vez, pueden desplazarse a través de distintos países de destino, su empleo en el extranjero no tiene por qué dar lugar necesariamente a su establecimiento en otro país y pueden mantener su lugar de residencia principal en su país de origen.

Migrante: Término genérico no definido en el derecho internacional que, por uso común, designa a toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones. Este término comprende una serie de categorías jurídicas bien definidas de personas, como los trabajadores migrantes; las personas cuya forma particular de traslado está jurídicamente definida, como los migrantes objeto de tráfico; así como las personas cuya condición o medio de traslado no están expresamente definidos en el derecho internacional, como los estudiantes internacionales.

Trabajador migrante: Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional.

Migrantes en situación de vulnerabilidad: Migrantes que no pueden gozar de manera efectiva de sus derechos humanos, que corren un mayor riesgo de sufrir violaciones y abusos, y que, por consiguiente, tienen derecho a reclamar una mayor protección a los garantes de derechos.

Migración: Movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país.

Refugiado: Persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere

acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él.

Reintegración: Proceso que permite a las personas restablecer los vínculos económicos, sociales y psicosociales necesarios para valerse por sus propios medios y preservar su subsistencia, dignidad e inclusión en la vida ciudadana.

Remesas: Transferencias monetarias de carácter privado que los migrantes realizan, ya sea a través de las fronteras o dentro de un mismo país, a particulares o comunidades con los que mantienen vínculos.

Migración de retorno: En el contexto de la migración internacional, movimiento de personas que regresan a su país de origen después de haberse marchado de su lugar de residencia habitual y haber cruzado una frontera internacional. En el contexto de la migración interna, movimiento de personas que regresan a su lugar de residencia habitual después de haberse marchado de él.

Trata de personas: Captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluye, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

Grupo vulnerable: Según el contexto, cualquier grupo o sector de la sociedad (menores; ancianos; personas con discapacidad; minorías étnicas o religiosas; migrantes, en particular los que están en situación irregular; o personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversos) que corren mayor riesgo de ser objeto de prácticas discriminatorias, violencia, desventajas sociales o dificultades económicas en comparación con otros grupos dentro de un Estado.

Para saber más, consulte el [Glosario de la OIM sobre Migración \(2019\) \(en inglés\)](#).

INTRODUCCIÓN

La **Guía para integrar la migración en las intervenciones de empleo** forma parte de una serie de herramientas desarrolladas en el marco del proyecto "Transversalización de la migración en la cooperación internacional y el desarrollo" (MMICD, por sus siglas en inglés), financiado por la Unión Europea (UE) e implementado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Complementa las directrices clave de MMICD sobre la Transversalización de la migración en la cooperación internacional y el desarrollo y es una de las Guías⁴ para llevar a la práctica la integración transversal de la migración. Esta Guía sectorial ha sido desarrollada en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Objetivo: La Guía busca proporcionar información y herramientas concisas, operativas y fáciles de utilizar para ayudar a los colaboradores a entender cómo puede reflejarse la migración en el diseño, la implementación, la monitorización y la evaluación de intervenciones (es decir, proyectos o programas) de cooperación al desarrollo con un enfoque laboral. Aunque no existe un planteamiento único para integrar la migración en las intervenciones de empleo, las herramientas pueden adaptarse a diversos contextos para lograr que el desarrollo sea más coherente y eficaz, aprovechando el potencial de desarrollo de la migración y garantizando una evaluación completa de todas las dificultades u oportunidades relacionadas.

Público: La Guía se ha diseñado para el uso por agentes de cooperación internacional y desarrollo⁵ que trabajan en o con el sector laboral. Aunque el público objetivo

específico son los agentes de cooperación internacional y desarrollo, también pueden utilizarla otros colaboradores involucrados en el diseño, la implementación o la evaluación de las intervenciones.

Estructura: La Guía está dividida en las siguientes secciones:

1. **Antecedentes:** La primera sección incluye un breve resumen de los vínculos entre migración y el sector laboral para facilitar una comprensión general de su interacción.
2. **Herramientas:** La segunda sección incluye un conjunto de herramientas de uso sencillo para apoyar a los agentes de cooperación internacional y desarrollo a la hora de integrar la migración en las intervenciones de empleo, centrándose en las distintas fases del ciclo de intervención⁶.

Tras la sección 2 hay una serie de Anexos que incluyen los principales marcos y compromisos mundiales, la cooperación al desarrollo de la UE en este sector, otras directrices y herramientas específicas del sector, principios rectores, fuentes de datos, ejemplos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relevantes y la continuación del banco de indicadores.

Subsectores: La mayoría del contenido de la Guía está categorizado en cuatro "subsectores"⁷ que reflejan las principales conexiones entre migración y empleo (aunque de forma no exhaustiva). Los subsectores destacados en esta Guía incluyen:



4. Esta Guía es una de las once que complementan las Directrices de transversalización de la migración en la cooperación internacional y el desarrollo. Las otras incluyen: una Guía estándar, una Guía sobre COVID-19 y nueve Guías sectoriales sobre (i) salud, (ii) medio ambiente y cambio climático, (iii) empleo, (iv) gobernanza, (v) desarrollo del sector privado y comercio, (vi) desarrollo rural, (vii) seguridad, (viii) desarrollo urbano, (ix) educación.
5. Específicamente, instituciones y delegaciones de la UE, Estados miembros de la UE, socios de desarrollo, autoridades gubernamentales en países socios y otros donantes (incl. tradicionales (bilateral y multilateral) y no tradicionales (sector privado, fundaciones, etc.).
6. El ciclo de intervención en esta Guía se deriva de las fases utilizadas por la Comisión Europea en su programación de cooperación al desarrollo.
7. Los subsectores tratados en esta Guía están en sintonía con las áreas prioritarias de la cooperación al desarrollo de la Comisión Europea en el campo del empleo y el trabajo decente. No obstante, los conceptos de los sectores y subsectores pueden variar entre las distintas organizaciones.



SECCIÓN 1

ANTECEDENTES



La migración puede ser una estrategia para acceder a mejores oportunidades laborales, ya que las personas se desplazan para conseguir mejor educación, empleo o condiciones de trabajo. Los trabajadores migrantes constituyen casi el cinco por ciento de la mano de obra en el mundo y son una parte integral de la economía mundial (OIT, 2021). En la mayoría de los casos, la migración laboral se produce debido a una combinación de factores, que incluyen una demanda local insuficiente de trabajadores en los países de origen, falta de competencias, desajustes en el mercado laboral local, condiciones de trabajo inadecuadas, falta de información sobre puestos vacantes a nivel local, y un apoyo limitado para acceder a trabajos y explorar el mercado laboral.

En muchas regiones, los trabajadores migrantes representan una fracción importante de la mano de obra, realizan contribuciones esenciales a las sociedades y trabajan en sectores clave, como sanidad, servicios y agricultura. La migración también puede beneficiar al rendimiento de los mercados laborales en las comunidades de origen y destino. En las comunidades de origen, la migración puede aliviar las presiones del mercado laboral, y en las comunidades de destino, los migrantes pueden cubrir carencias e introducir nuevas competencias y conocimientos en los mercados. Sin embargo, muchos migrantes tienen empleos temporales, informales o desprotegidos que pueden exponerlos a malas condiciones de trabajo, inseguridad laboral y otras vulnerabilidades.

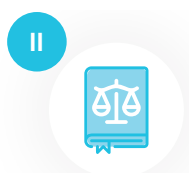
Pandemia de COVID-19: La COVID-19 ha afectado a la magnitud y las características del mundo laboral. La pandemia ha mostrado la dependencia de los trabajadores migrantes para las economías, pero también ha puesto de manifiesto y agravado las vulnerabilidades a las que se enfrentan muchos migrantes. Por ejemplo, durante la pandemia, muchos migrantes se enfrentaron a obstáculos para regresar a casa o a su lugar de trabajo debido a los cierres de fronteras y otras formas de restricciones a los viajes. Otros se enfrentaron a la pérdida del empleo, o a una reducción en la productividad, como resultado de la crisis económica en muchos países y sectores. Además, los migrantes se enfrentan a menudo a barreras para acceder a pruebas médicas, tratamiento y asistencia, así como a la vacunación (véase la Guía de salud [aquí](#) para obtener más información).

Reconociendo los vínculos entre migración y COVID-19, la OIM ha desarrollado una [Guía para integrar la migración en la respuesta socioeconómica a la COVID-19](#) (2020).

A fin de explicar las principales conexiones entre migración y empleo, el contenido de esta Guía se divide en los siguientes subsectores:



POLÍTICAS DE EMPLEO Y DEL MERCADO LABORAL



NORMATIVAS LABORALES, CONDICIONES DE TRABAJO Y DIÁLOGO SOCIAL



CREACIÓN DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO



DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y FORMACIÓN PROFESIONAL

I POLÍTICAS DE EMPLEO Y DEL MERCADO LABORAL

El acceso al empleo es un componente esencial de un mercado laboral eficiente. No obstante, el acceso al mercado laboral puede estar limitado debido al estatus migratorio, a procedimientos administrativos, reglamentos y tasas asociadas, dificultades en el reconocimiento de competencias y cualificaciones extranjeras, barreras lingüísticas, diferencias interculturales

y prácticas discriminatorias. Esto implica que los migrantes cualificados pueden sufrir subempleo, empleo precario⁸ o no ser contratados en absoluto, lo que afecta a su capacidad para integrarse en el país de destino, así como a su acceso a trabajos cualificados, empleos decentes y movilidad en el mercado laboral.

8. El empleo precario hace referencia a trabajos temporales o no convencionales que pueden estar mal remunerados, ser inseguros o estar desprotegidos.

La coherencia entre las políticas de migración y de empleo puede ayudar a superar algunas de estas dificultades. Para ello es necesario garantizar que las políticas migratorias establezcan los vínculos pertinentes con las políticas de empleo, y que las políticas laborales y de empleo estén interrelacionadas con las políticas migratorias según proceda. El desarrollo de convenios de movilidad entre países de origen y destino, incluidos acuerdos bilaterales de migración laboral (ABML) o memorandos de entendimiento, es una forma posible de ayudar a que los beneficios de esta dinámica se perciban en los países de origen y destino y lleguen a los migrantes y las comunidades.

Por otra parte, los Gobiernos nacionales pueden facilitar el acceso de los migrantes al mercado laboral, entre otras cosas, aplicando mecanismos de reconocimiento de cualificaciones y competencias para formalizar la acreditación de las competencias obtenidas en otro país o adquiridas por vías informales o no formales. Otras consideraciones incluyen: promover la empleabilidad y emparejar a trabajadores migrantes con oportunidades laborales para cubrir las carencias de competencias; permitir que los migrantes accedan a instituciones de reconocimiento de cualificaciones y de formación para que puedan adquirir las competencias necesarias; y adaptar los canales de comunicación para que la información sobre el empleo sea accesible a los migrantes.

II **NORMATIVAS LABORALES, CONDICIONES DE TRABAJO Y DIÁLOGO SOCIAL**

Aunque los trabajadores migran a menudo para cubrir carencias en los mercados laborales de los países/comunidades de destino, las condiciones óptimas para facilitar las vías de migración regular y las condiciones de trabajo decentes para los trabajadores migrantes no siempre cumplen las normativas laborales⁹. Los trabajadores migrantes pueden carecer de permisos de trabajo válidos, lo que los deja en una situación de vulnerabilidad en el trabajo y –en contra de la legislación y las normas internacionales– puede afectar a sus posibilidades para afiliarse a sindicatos, su capacidad para defender sus derechos y su acceso a mecanismos de protección social y reclamación.

Incluso si disponen de un permiso de trabajo válido, los derechos de los trabajadores migrantes no siempre se respetan. La falta de acceso al sistema jurídico, junto con la exclusión económica (p. ej. costes y deudas asociadas al pago de tasas), social y cultural y las barreras lingüísticas pueden dificultar aún más el proceso de contratación para migrantes. Estas dificultades se complican todavía

más cuando los trabajadores migrantes, especialmente los migrantes irregulares, participan en la economía informal. Tales condiciones limitan adicionalmente su acceso a los servicios básicos y de protección social, exponiéndolos a mayores riesgos de explotación, incluidos el trabajo forzoso y la trata de personas.

A menudo, los trabajadores migrantes se enfrentan a dificultades para ejercer sus derechos, con altos niveles de exposición a peligros en el lugar de trabajo¹⁰, discriminación salarial, malas condiciones de trabajo y de vida y una falta de mecanismos de reclamación para denunciar los abusos laborales experimentados. El diálogo social puede ser una herramienta importante para proteger los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo de los migrantes (OIT, 2018). A nivel nacional, por ejemplo, los mecanismos de coordinación que involucran a Gobiernos, empleadores, trabajadores y migrantes pueden facilitar debates para reconocer y abordar las barreras que limitan el acceso de los trabajadores migrantes a un trato igualitario.

III **CREACIÓN DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO**¹¹

El emprendimiento puede ser un catalizador para la creación de empleo y una manera eficaz de mejorar la inclusión económica y social de los migrantes, sus familias y las comunidades. Además de competencias, conocimientos y redes transnacionales, los migrantes

aportan una perspectiva renovada al emprendimiento local y crean nuevas oportunidades de mercado. No obstante, a menudo se enfrentan a obstáculos que pueden limitar su acceso al mercado económico o de consumo. Los obstáculos pueden adoptar la forma de

9. Incluyen las normativas relativas a derechos humanos fundamentales, protección de los salarios, seguridad laboral, condiciones de trabajo, políticas sociales y del mercado laboral y relaciones industriales. Véase más [aquí](#).
10. Consulte la Guía de salud para obtener más información sobre el personal sanitario y los determinantes sociales de la salud.
11. Consulte la Guía de desarrollo del sector privado y el comercio para obtener más información sobre este campo.

restricciones del derecho al trabajo, falta de redes de apoyo, barreras de idioma o reglamentos que dificultan la apertura de una cuenta bancaria o el acceso a fondos de emprendimiento, por ejemplo (CNUCYD, 2018).

El apoyo a la actividad emprendedora de los migrantes tiene el potencial de aumentar la creación de empleo y las oportunidades de subsistencia de los migrantes y sus comunidades, tanto en el país de destino como de

origen (incluyendo el retorno a casa de los migrantes). Además, el emprendimiento puede estimular una mayor inversión y el desarrollo del sector privado, así como oportunidades de trabajo asociadas, a través de remesas, transferencia de competencias o nuevas oportunidades comerciales. Aprovechar ese potencial también permite mejorar los programas de tutorías en el lugar de trabajo al sacar partido a la experiencia y el conocimiento de los emprendedores.

IV DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Los migrantes pueden cubrir la escasez de competencias o las carencias de los mercados laborales. Sin embargo, con frecuencia se infrutilizan las competencias de los migrantes, y muchos migrantes carecen de acceso a oportunidades formativas para el desarrollo ulterior de sus competencias (OIT, 2018b). El reconocimiento de las competencias y las cualificaciones son factores clave para la integración de los migrantes en el mercado laboral, así como para su desarrollo profesional. Pueden adoptarse varios enfoques para garantizar que las cualificaciones extranjeras y las competencias laborales se tengan en cuenta en los mercados laborales¹². Por ejemplo, los sistemas de información del mercado laboral (SIML), incluyendo las evaluaciones del mercado laboral, pueden proporcionar información importante sobre la oferta y la demanda de competencias. Esto contribuye a proteger a los trabajadores migrantes de la descualificación y la integración deficiente en el mercado laboral.

Las iniciativas bien planificadas de desarrollo de competencias y formación profesional, así como una EFTP adecuada a las realidades y carencias del mercado, ayudan a garantizar que la mano de obra de un país sea capaz de satisfacer sus necesidades laborales. La formación dirigida permite reducir el desajuste de competencias y ayuda a los migrantes (potenciales) a incorporarse o reincorporarse al mundo laboral al desarrollar nuevas competencias o profundizar en las adquiridas. En respuesta a las necesidades del mercado laboral, la formación profesional puede equipar a los migrantes (y los migrantes potenciales) con las competencias y habilidades requeridas en los mercados de trabajo local e internacional, sirviendo como puente al mercado laboral¹³. La mejora del acceso a la formación profesional para todos puede lograrse reduciendo la duración de la formación, reconociendo el aprendizaje previo y ofreciendo acceso a programas formativos sin necesidad de cumplir requisitos de entrada formales, por ejemplo (Jeon, 2019).

Marcos internacionales básicos: La [Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares \(1990\)](#) es uno de los documentos fundamentales sobre derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes con independencia de su estatus migratorio. La Convención ha reunido disposiciones ya adoptadas por instrumentos internacionales de derechos humanos y laborales relacionados con migrantes, con el objetivo de protegerlos de la explotación y la violación de sus derechos.

Además, hay otros cuerpos de Derecho internacional, incluidas las normas internacionales del trabajo y otros elementos de Derecho laboral internacional, que se aplican a los trabajadores migrantes y a la promoción y protección de sus derechos.

Para más información, véase el [Anexo I: Principales marcos y compromisos mundiales](#). Para obtener más información sobre la cooperación al desarrollo específica de la UE en este sector, véase el [Anexo II: Cooperación al desarrollo de la UE en este sector](#).

12. La coordinación entre los sectores de educación y empleo puede contribuir a esto, con el apoyo de sistemas de reconocimiento de competencias y cualificaciones que incluyan, entre otros aspectos, procesos para la acreditación de competencias.
13. Para obtener más información sobre educación y formación técnica y profesional, véase la [Guía de educación](#).



SECCIÓN 2

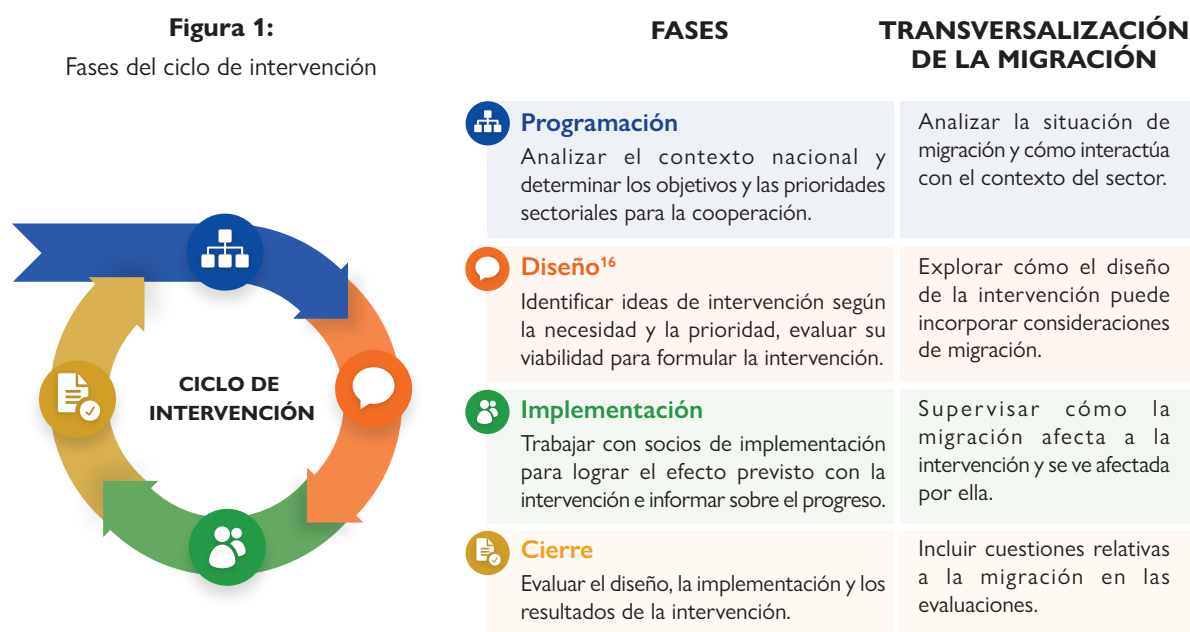
HERRAMIENTAS

POR QUÉ UTILIZAR ESTAS HERRAMIENTAS

Con el apoyo de las herramientas de esta Guía, los agentes de cooperación internacional y desarrollo pueden aplicar un enfoque de transversalización de la migración. Esto implica entender cómo puede integrarse la migración –en todas sus formas¹⁴– en el diseño, la implementación, la monitorización y la evaluación de intervenciones de empleo en función del contexto. Integrar la migración en las intervenciones de empleo no solo apoya la inclusión de los migrantes, sino que también potencia las intervenciones de cooperación al desarrollo dotándolas de mayor coherencia y eficacia.

CUÁNDO Y CÓMO UTILIZAR LAS HERRAMIENTAS

Las herramientas están concebidas para utilizarlas en las distintas fases del ciclo de intervención¹⁵. Incluyen preguntas de orientación, listas de control y ejemplos de intervenciones de proyectos para ayudar a los usuarios a explorar los conceptos y las conexiones con la migración. Las herramientas están diseñadas para adaptarlas y utilizarlas con independencia de la región, el país u otros factores contextuales. No tratan de ser prescriptivas, sino más bien de orientar u ofrecer información para la transversalización de la migración en todo el ciclo de intervención:



14. Véase el [Glosario de términos](#) para obtener más información.

15. Las fases del ciclo de intervención indicadas son las que utiliza la Comisión Europea en su labor de cooperación internacional y desarrollo. No obstante, otras organizaciones emplean un lenguaje diferente para describir las fases del proyecto o el ciclo de programación. Pese a las diferencias en el lenguaje, la mayoría de las organizaciones y agencias sigue por lo general un enfoque similar para la planificación, la gestión, la monitorización y la evaluación de sus intervenciones de cooperación al desarrollo; por tanto, el enfoque utilizado en esta Guía debería ser aplicable.

16. De acuerdo con la guía de DG INTPA, las fases de identificación (diseño temprano) y formulación (diseño final) podrían unirse en una única fase de diseño, teniendo en cuenta de manera pragmática que una intervención no puede identificarse totalmente hasta que se formula.

Figura 2:
Desglose de las herramientas

Herramienta 1: Diagnóstico rápido

Ofrece un punto de entrada para transversalizar la migración.



Herramienta 2: Análisis de la situación

Recopila información y evidencias para obtener una comprensión más detallada de la conexión entre migración y empleo en un contexto determinado.



Herramienta 3: Lista de control de políticas

Explora el entorno de gobernanza en relación con la migración y el empleo en un contexto determinado.



Herramienta 4: Análisis de partes interesadas

Identifica qué partes interesadas deben consultarse durante la programación y cuáles pueden ser socios adecuados o beneficiarios (directos e indirectos) de una intervención.



Herramienta 5: Análisis de problemas

Descifra obstáculos o cuellos de botella, desde una perspectiva de migración, y llega a posibles intervenciones para abordarlos.



Herramienta 6: Análisis de riesgos

Destaca riesgos potenciales relacionados con la migración en las intervenciones, así como medidas para mitigarlos.



Herramienta 7: Teoría del cambio

Ayuda a la formulación de la lógica de resultados de una intervención, incluyendo la garantía de que incorpora y responde a los factores identificados relacionados con la migración.



Herramienta 8: Banco de indicadores

Provee un conjunto completo de indicadores (en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, "ODS") que pueden integrarse o adaptarse para una intervención.



Herramienta 9: Lista de control del diseño del proyecto

Ofrece una herramienta de referencia rápida para comprobar que la migración se ha transversalizado ampliamente en el diseño del proyecto.



Herramienta 10: Lista de control de la supervisión del proyecto

Ofrece una herramienta de referencia rápida para identificar la medida en que la migración se ha integrado en las actividades del proyecto.



Herramienta 11: Lista de control de la evaluación del proyecto

Ofrece una herramienta de referencia rápida para evaluar el grado de transversalización de la migración en una intervención.



HERRAMIENTA 1: DIAGNÓSTICO RÁPIDO

Por qué utilizar esta herramienta

El Diagnóstico rápido se concibe como un "punto de partida" para transversalizar la migración en una intervención de empleo. Ayuda a identificar áreas en las que podría integrarse la migración dentro del documento de programación o el documento de acción¹⁷ y ofrece una base para la exploración adicional de las siguientes herramientas.

Cuándo utilizar esta herramienta

Esta herramienta debe ser el primer punto de referencia para transversalizar la migración en una intervención. No obstante, puede utilizarse en cualquier fase del ciclo o en todas ellas.



Cómo utilizar esta herramienta¹⁸

El usuario puede reflexionar sobre las preguntas para explorar las distintas áreas (p. ej. justificación, partes interesadas, resultados) en un documento de programación o un documento de acción (en las que podría transversalizarse (o se ha transversalizado) la migración). Los principios rectores del [Anexo IV](#) también deberían tenerse en cuenta al utilizar esta herramienta. Según la necesidad, pueden consultarse otras herramientas para entender y abordar mejor las áreas que requieran mayor atención.

| Áreas | Preguntas |
|------------------------------------|---|
| Análisis y justificación | ¿Se ha realizado un análisis de la situación relacionada con la migración (p. ej. trabajadores migrantes, necesidades del mercado laboral (oferta y demanda))? <i>Como ayuda, véase la Herramienta de análisis de la situación</i> |
| Partes interesadas y participación | ¿Hay grupos o asociaciones relacionados con la migración, o la unidad de migración de los ministerios pertinentes, involucrados en el diseño, implementación y evaluación de la acción? <i>Como ayuda, véase la Herramienta de análisis de partes interesadas</i> |
| Diálogo político | ¿Se ha planteado la situación específica de los migrantes y las comunidades afectadas por la migración en debates con las autoridades públicas? ¿Existen diálogos políticos de Gobierno a Gobierno para discutir áreas de interés mutuo sobre la migración laboral? ¿Existen canales para que el Gobierno participe en diálogos políticos regionales pertinentes, como el Proceso de Colombo? <i>Como ayuda, véase la Herramienta de lista de control de políticas</i> |

17. Estos documentos son los que utiliza la Comisión Europea en su programación de la cooperación internacional y el desarrollo y en la formulación de intervenciones. No obstante, otras organizaciones emplean un lenguaje diferente para describir los documentos de los proyectos. Pese a las diferencias en el lenguaje, la mayoría de las organizaciones y agencias sigue por lo general un enfoque similar.
18. Esta herramienta puede utilizarse con independencia de los subsectores de interés o en los que se centre la atención.

| | |
|-----------------------------|---|
| Marco de resultados | <p>¿Se han diseñado los resultados (objetivos específicos), los productos (resultados esperados) y las actividades para satisfacer las distintas necesidades y prioridades de los migrantes y las comunidades?</p> <p>¿Hay un objetivo o un resultado específicos relacionados con la migración que estén respaldados al menos por un indicador?</p> <p style="text-align: right;"><i>Como ayuda, véase la Herramienta de teoría del cambio</i></p> |
| Datos y estadísticas | <p>¿Se han desglosado los datos y los indicadores de la intervención por estatus migratorio cuando resulta apropiado y viable?</p> <p style="text-align: right;"><i>Como ayuda, véase la Herramienta de banco de indicadores</i></p> |
| Presupuesto | <p>¿Se han asignado recursos económicos adecuados para las acciones efectivas de transversalización (respecto al porcentaje del presupuesto total)?</p> |
| Principios rectores | <p>¿Se han tenido en cuenta los principios rectores y se reflejan adecuadamente en la intervención?</p> <p style="text-align: right;"><i>Como ayuda, véase el Anexo IV: Principios rectores</i></p> |



Según su contexto, tome nota de las áreas en las que podría transversalizarse la migración.

HERRAMIENTA 2: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Por qué utilizar esta herramienta

El Análisis de la situación ayuda a recopilar información y evidencias para obtener una comprensión más detallada de la conexión entre migración y empleo en el país o región implicados.


Cuándo utilizar esta herramienta

La herramienta puede utilizarse al principio de la fase de programación o como parte del análisis del contexto en la fase de diseño¹⁹.




















Cómo utilizar esta herramienta

El usuario puede utilizar la herramienta como un análisis de la situación independiente o como un complemento de un análisis tradicional para las intervenciones de empleo a fin de garantizar que tienen en cuenta las dimensiones de la migración. Las preguntas están organizadas por diferentes tipos de migración (véase el [Glosario de términos](#) para consultar las definiciones relacionadas). Las fuentes de datos indicadas a continuación en el [Anexo V](#) pueden usarse como referencia al responder a las preguntas.

| Tipo de migración ²⁰ | Preguntas |
|---|--|
| Inmigración Subsectores relevantes:  | <ol style="list-style-type: none">1. ¿En qué medida dependen la región o el país de los trabajadores migrantes?2. ¿Cuáles son los perfiles de los migrantes (temporal/permanente, regular/irregular, género, edad, conjuntos de competencias específicas, etc.)?3. ¿En qué sectores trabajan los migrantes y en qué profesiones?4. ¿Se han abordado las tendencias de la oferta y la demanda de mano de obra mediante la migración laboral?5. ¿Hay un sistema en vigor para apoyar el reconocimiento de competencias y hay mecanismos en vigor para facilitar la evaluación y el reconocimiento de las cualificaciones y competencias de los migrantes?6. ¿Se han puesto en práctica sistemas de gestión, procedimientos, códigos de conducta o programas de certificación para la contratación ética de migrantes? |

19. Durante la fase de diseño, el análisis del contexto, el análisis de políticas y el análisis de partes interesadas no se realizan de manera secuencial: son procesos iterativos y se retroalimentan.
20. Consulte el [Glosario de términos](#) para ver las definiciones de los tipos de migración.

| Tipo de migración ²⁰ | Preguntas |
|---|--|
| ... | <p>7. ¿Encuentran dificultades los migrantes para acceder a servicios (empleo, idioma, educación (EFTP) o sanidad)? ¿Están incluidas las familias de los trabajadores migrantes?</p> <p>8. ¿Tienen acceso los migrantes a protección social? ¿Incluye esto a trabajadores migrantes en la economía informal?</p> <p> Anote si algunas de estas situaciones de migración son relevantes para su contexto.</p> <div data-bbox="432 517 1329 607" style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div> |
| <p>Emigración, diáspora y remesas</p> <p><i>Subsectores relevantes:</i></p> <div data-bbox="215 860 352 898">    </div> | <p>1. ¿Hay establecidas vías regulares para facilitar la migración laboral?</p> <p>2. ¿Emigra un número significativo de trabajadores? ¿Hay un exceso o un déficit de sus cualificaciones y competencias en el país?</p> <p>3. ¿Qué tipo de servicios/programas ofrecen los consulados/embajadas para apoyar a sus ciudadanos y trabajadores migrantes en los países de destino?</p> <p>4. ¿Hay sectores claves que estén experimentando una pérdida de profesionales cualificados debido a la emigración?</p> <p>5. ¿Los trabajadores migrantes están enviando remesas? En caso afirmativo, ¿hay oportunidades y/o barreras para el uso de estas remesas como apoyo a la creación de empleo?</p> <p> Anote si algunas de estas situaciones de migración son relevantes para su contexto.</p> <div data-bbox="432 1189 1329 1279" style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div> |
| <p>Migración de retorno</p> <p><i>Subsectores relevantes:</i></p> <div data-bbox="215 1518 352 1556">    </div> | <p>1. ¿Los migrantes retornados reciben algún tipo de apoyo para reintegrarse en el mercado laboral?</p> <p>2. ¿Hay datos desglosados disponibles sobre los perfiles socioeconómicos de los migrantes retornados? ¿Pueden acceder los empleadores a esta información?</p> <p>3. ¿Qué competencias o habilidades poseen los migrantes retornados? ¿Son adecuadas para las necesidades del mercado laboral nacional?</p> <p>4. ¿Qué oportunidades tienen los migrantes retornados para acceder a formación técnica y profesional?</p> <p>5. ¿En qué medida crean los migrantes retornados nuevas empresas y trabajos, y en qué sectores?</p> <p> Anote si algunas de estas situaciones de migración son relevantes para su contexto.</p> <div data-bbox="432 1854 1329 1944" style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div> |

| Tipo de migración ²⁰ | Preguntas |
|---|--|
| <p>Migración por motivos ambientales</p> <p><i>Subsectores relevantes:</i></p>   | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Hay en vigor programas de empleo, acuerdos de competencias bilaterales o programas temporales con los países y comunidades que están sufriendo los efectos del cambio climático y la degradación medioambiental? 2. ¿Tienen acceso los trabajadores migrantes de comunidades afectadas por el clima a programas de protección social (p. ej. pensiones sociales, suministro de alimentos y otras transferencias en especie)? <p> Anote si algunas de estas situaciones de migración son relevantes para su contexto.</p> <div data-bbox="435 555 1329 645" style="border: 1px solid #ccc; height: 40px;"></div> |
| <p>Desplazamiento</p> <p><i>Subsectores relevantes:</i></p>  | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Pueden acceder las personas desplazadas (incluidos IDP, solicitantes de asilo y refugiados) al mercado laboral formal y/o informal? En caso negativo, ¿a qué barreras se enfrentan (legales, prácticas o de otro tipo)? 2. ¿Qué tipos de puestos de trabajo ocupan normalmente las personas desplazadas, y en qué sector? 3. ¿Hay mecanismos en vigor para determinar las competencias, cualificaciones y experiencia de las personas desplazadas? <p> Anote si algunas de estas situaciones de migración son relevantes para su contexto.</p> <div data-bbox="435 1066 1329 1155" style="border: 1px solid #ccc; height: 40px;"></div> |
| <p>Migrantes en situación de vulnerabilidad²¹</p> <p><i>Subsectores relevantes:</i></p>   | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Hay números significativos de migrantes con subempleo, empleo precario, sin empleo o en situación irregular? 2. ¿Hay sectores, regiones o áreas en los que los trabajadores migrantes sean especialmente vulnerables a la explotación, debido a su estatus irregular o a la falta de condiciones de trabajo decentes? 3. ¿Qué problemas de trata laboral existen en el país o la región para personas de distintos grupos de género? 4. ¿Tienen acceso los trabajadores migrantes a asesoramiento jurídico y mecanismos de reclamación y recurso si se violan sus derechos? <p> Anote si algunas de estas situaciones de migración son relevantes para su contexto.</p> <div data-bbox="435 1671 1329 1760" style="border: 1px solid #ccc; height: 40px;"></div> |

21. Consulte el Glosario de términos para ver las definiciones de los tipos de migración.

HERRAMIENTA 3: LISTA DE CONTROL DE POLÍTICAS

Por qué utilizar esta herramienta

La Lista de control de políticas ayuda a explorar el entorno de gobernanza en relación con la migración y el empleo en un país o región determinados. Contribuye a entender el marco político²² que puede reflejarse en los documentos de programación o en los documentos de acción²³ o influir en la implementación y el impacto de una intervención.

Cuándo utilizar esta herramienta

Esta herramienta puede utilizarse en la fase de programación o diseño. Complementa el análisis realizado en el Análisis de la situación (Herramienta 2) y el Análisis de partes interesadas (Herramienta 4).












Cómo utilizar esta herramienta

El usuario puede repasar la lista de control para identificar políticas relevantes, reflexionar sobre si abordan las necesidades de los migrantes y las comunidades y entender dónde hay lagunas que puedan requerir una mayor atención en la fase de diseño. Esta herramienta comienza con consideraciones transversales relacionadas con las políticas que son relevantes para todos los subsectores. Las siguientes preguntas se organizan por subsectores para ajustarse a las áreas de interés o atención para el usuario. Los marcos políticos o las estrategias que deben tenerse en cuenta se indican en el Anexo I.

Marcos internacionales básicos: El [Manual de evaluación participativa de la coherencia de las políticas de la OIT](#) puede utilizarse para complementar esta herramienta. El Manual busca reforzar las metodologías de evaluación de la coherencia de las políticas incluyendo a todas las partes interesadas pertinentes a través de un enfoque participativo estructurado. Las Directrices de la OIT sobre coherencia de las políticas de migración laboral, empleo y educación/formación, y en particular sus ocho principios generales, se pusieron a prueba en la región de la CEDEAO, y los resultados pueden consultarse en el [Informe sobre coherencia de las políticas de migración laboral, empleo, educación y formación en la subregión de la CEDEAO](#).

22. La cooperación de la UE sigue rigiéndose por el marco de políticas de la UE y las prioridades de los países socios, con la Agenda 2030, los ODS y el nuevo Consenso Europeo sobre Desarrollo en el centro de su proceso de programación. Véase el [Anexo II](#) para obtener más información sobre la cooperación al desarrollo de la UE en este sector.
23. Estos documentos son los que utiliza la Comisión Europea en su programación de la cooperación internacional y el desarrollo y en la formulación de intervenciones. No obstante, otras organizaciones emplean un lenguaje diferente para describir los documentos de los proyectos. Pese a las diferencias en el lenguaje, la mayoría de las organizaciones y agencias sigue por lo general un enfoque similar.

| Subsectores | Preguntas | Sí | No |
|--|---|----|----|
| Transversal  | 1. ¿Hay acuerdos bilaterales o multilaterales para facilitar la migración laboral? | | |
| | 2. ¿Hay protocolos de libre circulación, dentro de comunidades económicas regionales, para facilitar la movilidad laboral? | | |
| | 3. ¿El país está haciendo progresos en las metas de los ODS relacionadas con empleo y migración (mencionadas en el Anexo VI)? | | |
| | 4. ¿Hay políticas, programas o servicios que aborden las necesidades de los migrantes en situaciones de vulnerabilidad, y en particular, de las trabajadoras migrantes en entornos domésticos? | | |
| | 5. ¿Hay estrategias o planes en vigor para ofrecer oportunidades laborales adaptadas a las necesidades de los migrantes? | | |
| | 6. ¿Las políticas nacionales de migración laboral reflejan las necesidades de las poblaciones y comunidades afectadas por conflictos o por el cambio climático y la degradación medioambiental? | | |
| Políticas de empleo y del mercado laboral  | 1. ¿La política nacional de empleo y otras políticas del mercado laboral tienen en cuenta las dinámicas migratorias nacionales y regionales? | | |
| | 2. ¿La política nacional de empleo reconoce la necesidad de trabajadores migrantes? | | |
| | 3. ¿Se atiende específicamente a los trabajadores migrantes en la prestación de servicios del mercado laboral? | | |
| | 4. ¿Hay políticas en vigor para abordar la pérdida de capital humano debida a la emigración? | | |
| | 5. ¿Se han establecido acuerdos o sistemas para promover el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones entre países de origen y destino? | | |
| | 6. ¿Hay una estrategia para acabar con la vulnerabilidad de los migrantes, especialmente mujeres, menores y migrantes irregulares, a las distintas formas de explotación laboral? | | |
| |  Anote qué consideraciones o lagunas de las políticas deben tenerse en cuenta. <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-top: 5px;"></div> | | |

| Subsectores | Preguntas | Sí | No |
|---|--|----|----|
| Normativas laborales, condiciones de trabajo y diálogo social  | 1. ¿Ha ratificado el país las convenciones de derechos humanos internacionales y regionales relevantes o se ha comprometido con los marcos internacionales (mencionados en el Anexo I)? | | |
| | 2. ¿Respetan el país las normas internacionales del trabajo? | | |
| | 3. ¿Cumplen la política pública y la legislación nacionales estos marcos y compromisos internacionales? | | |
| | 4. ¿Extiende la legislación nacional el trato igualitario a los trabajadores migrantes de todos los grupos de género? | | |
| | 5. ¿Se han firmado e implementado acuerdos bilaterales o multilaterales de protección social? | | |
| | 6. ¿El marco político nacional permite a los trabajadores migrantes acceder a la protección social? | | |
| |  Anote qué consideraciones o lagunas de las políticas deben tenerse en cuenta. <input type="text"/> | | |
| Creación de empleo y emprendimiento  | 1. ¿Hay políticas que limiten el derecho o el acceso de los migrantes al autoempleo o el emprendimiento? | | |
| | 2. ¿Las políticas de empleo y migración permiten a los migrantes de todos los grupos de género crear sus propias empresas? | | |
| | 3. ¿Existen oportunidades para que los migrantes establezcan empresas en los países de origen? | | |
| | 4. ¿Existen oportunidades para que los migrantes contribuyan a o se beneficien de programas de tutorías? | | |
| | 5. ¿Existen oportunidades para que los migrantes participen en programas de educación financiera? | | |
| |  Anote qué consideraciones o lagunas de las políticas deben tenerse en cuenta. <input type="text"/> | | |
| Desarrollo de competencias y formación profesional  | 1. ¿Se utiliza la información de los sistemas de identificación y previsión de competencias que analizan demandas de competencias actuales y futuras para la elaboración de las políticas laborales y/o migratorias? | | |
| | 2. ¿Hay sistemas de reconocimiento de competencias (reconocimiento de cualificaciones o sistemas para el reconocimiento del aprendizaje no formal o informal) accesibles para los trabajadores migrantes? | | |
| | 3. ¿Pueden participar los migrantes en programas de formación profesional? ¿Hay alguna barrera en el nivel de las políticas? | | |
| | 4. ¿Hay programas nacionales en vigor para respaldar el desarrollo de competencias de los migrantes? | | |
| |  Anote qué consideraciones o lagunas de las políticas deben tenerse en cuenta. <input type="text"/> | | |

HERRAMIENTA 4: ANÁLISIS DE PARTES INTERESADAS

Por qué utilizar esta herramienta

El Análisis de partes interesadas puede utilizarse para identificar qué partes interesadas deben consultarse durante la programación y cuáles pueden ser socios adecuados o beneficiarios (directos e indirectos) de una intervención de empleo. Esta herramienta ayuda a establecer las posibles experiencias, el papel y las necesidades de las diversas partes interesadas en un país o región determinados.

Cuándo utilizar esta herramienta

Esta herramienta puede utilizarse en la fase de programación o diseño. Complementa el análisis realizado en el Análisis de la situación (Herramienta 2) y la Lista de control de políticas (Herramienta 3).






Cómo utilizar esta herramienta



El usuario puede revisar las preguntas de esta herramienta para explorar los distintos grupos de partes interesadas que pueden involucrarse y cómo. Las preguntas están organizadas por grupos de partes interesadas y ofrecen un punto de partida para obtener información sobre si las partes interesadas pueden:



- Proporcionar información contextual para la programación en base a su **experiencia** (es decir, partes interesadas para consultar durante la programación o el diseño);
- Ser socios potenciales o implementadores que pueden respaldar la consecución de los resultados de la intervención en base a sus **papeles** (es decir, partes interesadas que podrían ser un socio de implementación); o
- Ser beneficiarios (directos o indirectos) de la intervención en base a sus **necesidades**.


Se invita a los usuarios a revisar las preguntas en cada columna del análisis de partes interesadas para identificar áreas relevantes y a continuación marcar las casillas para indicar las partes interesadas más relevantes en cada categoría. Antes de utilizar la herramienta, se recomienda identificar de forma amplia las partes interesadas presentes en su país o región. Las posibles partes interesadas clave se indican en la tabla situada debajo de la herramienta.

| Partes interesadas | Preguntas | | |
|--|---|---|---|
| | Experiencia | Papeles | Necesidades |
| <p>Migrantes (de todos los tipos, géneros y edades, incluyendo diáspora, personas desplazadas, migrantes en situación de vulnerabilidad o migrantes retornados)</p> <p><i>Subsectores relevantes:</i></p>  | <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué oportunidades hay para que los migrantes o la diáspora transfieran sus conocimientos y competencias (p. ej. mediante programas formales establecidos por Gobiernos o donantes, o programas menos formales iniciados por individuos o comunidades)? ¿Tienen acceso los trabajadores migrantes a información y servicios relacionados con el empleo? ¿Hay acceso a oportunidades de desarrollo de competencias para acomodar a alumnos de orígenes diversos (incluidos migrantes)? | <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué manera se involucra o consulta a los migrantes en el diseño de servicios de empleo para responder a sus necesidades? ¿Los grupos de representación de migrantes y las asociaciones de la diáspora se consideran agentes de desarrollo en el sector laboral (p. ej. tutorías, remesas)? | <ol style="list-style-type: none"> ¿Se tienen en cuenta las necesidades y experiencias de los migrantes para mejorar el acceso a las oportunidades laborales? ¿Hay barreras para el acceso de los migrantes a protección social y a su derecho a un trabajo digno? ¿Los trabajadores migrantes se enfrentan a dificultades para conseguir el reconocimiento de sus competencias o cualificaciones? |
| | <p>Marcar si debe consultarse:</p> | <p>Marcar si debe ser un socio:</p> | <p>Marcar si debe ser un beneficiario:</p> |
| <p>Comunidades afectadas por la migración</p> <p><i>Subsectores relevantes:</i></p>  | <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué percepción tiene la comunidad de los migrantes o las personas desplazadas? ¿En qué medida afecta la migración a las oportunidades de subsistencia o la economía? | <ol style="list-style-type: none"> ¿Apoyan las comunidades la inclusión de migrantes en el mercado laboral? ¿Proporcionan las comunidades información y herramientas a los migrantes para acceder a oportunidades laborales? | <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las principales barreras al empleo o a un trabajo digno que deben superarse en la comunidad? ¿Deben las posibles intervenciones adoptar un enfoque comunitario? |
| | <p>Marcar si debe consultarse:</p> | <p>Marcar si debe ser un socio:</p> | <p>Marcar si debe ser un beneficiario:</p> |

| Partes interesadas | Preguntas | | |
|--|--|--|---|
| | Experiencia | Papeles | Necesidades |
| <p>Gobiernos nacionales (incluidas las instituciones encargadas de la gobernanza de la migración, la planificación del desarrollo, las políticas sectoriales y el diálogo nacional-local)</p> <p><i>Subsectores relevantes:</i></p>  | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Las partes interesadas del Gobierno nacional tienen un enfoque claro para identificar las necesidades del mercado laboral y el modo de cubrir las carencias del mercado? 2. ¿Cómo afectan la comprensión de la migración de las partes interesadas del Gobierno nacional, y las políticas correspondientes, a las oportunidades laborales de los migrantes y a la capacidad de los empleadores para identificar migrantes y abordar la escasez de competencias o las carencias laborales? 3. ¿Están canalizando las autoridades públicas los recursos necesarios para garantizar el acceso de todas las personas a un trabajo digno? 4. ¿En qué medida se involucra a los inspectores de trabajo para garantizar la protección de los trabajadores migrantes? | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué entidades gubernamentales son responsables de las áreas de migración y empleo? 2. ¿Qué entidad es responsable de negociar los acuerdos laborales bilaterales/multilaterales? 3. ¿Qué entidad es responsable de la formación profesional? 4. ¿Tiene el servicio público de empleo un mandato para trabajar con trabajadores migrantes? | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿La mayoría de los planes, políticas y programas de empleo a nivel nacional tienen en cuenta la migración o a los migrantes? 2. ¿Cómo obtiene el Instituto Nacional de Estadística los datos sobre empleo? ¿Los desglosa por estatus migratorio, género y edad, y se utilizan? 3. ¿Existen órganos o mecanismos de coordinación entre las instituciones que se ocupan de la migración laboral? |
| | <p>Marcar si debe consultarse:</p> | <p>Marcar si debe ser un socio:</p> | <p>Marcar si debe ser un beneficiario:</p> |

| Partes interesadas | Preguntas | | |
|---|---|---|--|
| | Experiencia | Papeles | Necesidades |
| <p>Gobiernos subnacionales (incluidos ayuntamientos, autoridades municipales y consejerías regionales y de distrito)</p> <p><i>Subsectores relevantes:</i></p>  | <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué comprensión de la migración tienen las partes interesadas de los Gobiernos locales y cuáles son sus políticas al respecto? ¿Afectan el conocimiento, la comprensión y el enfoque del Gobierno hacia la migración a las oportunidades generales de empleo y formación a nivel local para los grupos migrantes? ¿Hay dinámicas locales específicas que impidan o faciliten esto? | <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué áreas de migración y empleo son responsables los Gobiernos subnacionales? ¿Hay entidades encargadas de la formación profesional? ¿Desempeñan los Gobiernos subnacionales un papel particularmente importante en la integración de los migrantes y la reintegración de los migrantes retornados en el sector laboral? | <ol style="list-style-type: none"> ¿Son conscientes los Gobiernos subnacionales de las necesidades y experiencias específicas de los migrantes y cómo estas influyen en el empleo? ¿La mayoría de los planes, políticas y programas de empleo a nivel local tienen en cuenta la migración o a los migrantes? |
| | <p>Marcar si debe consultarse:</p> | <p>Marcar si debe ser un socio:</p> | <p>Marcar si debe ser un beneficiario:</p> |
| <p>La sociedad civil (incluidas las instituciones académicas, las instituciones de formación, las ONG, las organizaciones religiosas, los medios de comunicación y los líderes religiosos y tradicionales)</p> <p><i>Subsectores relevantes:</i></p>  | <ol style="list-style-type: none"> ¿Hay alguna barrera para que las organizaciones de la sociedad civil representen eficazmente a los migrantes? ¿Qué partes interesadas de la sociedad civil tienen mucha experiencia o conocimiento del trabajo en migración y empleo? ¿Hay canales de comunicación eficientes entre los responsables de las políticas y los proveedores de desarrollo de competencias? | <ol style="list-style-type: none"> ¿Existen organizaciones de la sociedad civil que representen a los migrantes? Si es así, ¿cuál es su función? ¿Las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos están desempeñando algún papel en la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes? ¿Participan las organizaciones de trabajadores en el diseño, implementación y monitorización de las políticas de migración laboral? ¿De qué forma se movilizan las universidades y otros institutos de investigación para proporcionar datos y pruebas en materia de empleo y migración? | <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué papel desempeñan los medios de comunicación para influir en la percepción pública de la migración? ¿Tienen las partes interesadas suficientes capacidades para apoyar la inclusión de los migrantes en el mercado laboral? |
| | <p>Marcar si debe consultarse:</p> | <p>Marcar si debe ser un socio:</p> | <p>Marcar si debe ser un beneficiario:</p> |

| Partes interesadas | Preguntas | | |
|---|--|--|--|
| | Experiencia | Papeles | Necesidades |
| Sector privado (incluidas las asociaciones industriales y patronales) Subsectores relevantes:  | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se está beneficiando el sector privado de los trabajadores migrantes? 2. ¿Los empleadores están llevando a cabo evaluaciones de necesidades para determinar en qué medida pueden contribuir los migrantes a cubrir carencias de competencias? 3. ¿Los empleadores están implementando códigos de conducta para promover la contratación ética de trabajadores migrantes de todos los grupos de género? ¿Se extiende esto a toda la cadena de suministro? | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En qué medida están involucradas las organizaciones de empleadores y trabajadores en el diseño, implementación y monitorización de las políticas/estrategias de migración laboral? 2. ¿Los órganos sectoriales que representan a empleadores y trabajadores participan activamente en el desarrollo de políticas y estrategias de desarrollo de competencias? 3. ¿Existen agencias de contratación privadas que operan en el país y están reguladas? | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Protege eficazmente el sector privado los derechos de los trabajadores migrantes? 2. ¿Tienen los empleadores estrategias para la protección de los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo? |
| | <p>Marcar si debe consultarse:</p> | <p>Marcar si debe ser un socio:</p> | <p>Marcar si debe ser un beneficiario:</p> |
| Organizaciones internacionales Subsectores relevantes:  | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué tipos de acciones están realizando las organizaciones internacionales y otras redes con respecto a la migración y el empleo en el país o la región? 2. ¿De qué forma comparten las organizaciones internacionales los datos y experiencias sobre migración y otros recursos útiles para las intervenciones de migración y empleo? | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Hay organizaciones internacionales, en particular la OIM, la OIT y otras organizaciones de las Naciones Unidas, presentes en el país? En caso afirmativo, ¿participan como socios técnicos o agencias de implementación? 2. ¿Pueden movilizarse las redes y las capacidades de las organizaciones internacionales en los países de origen y destino? | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se utilizan políticas, procesos y programas respaldados por organizaciones internacionales para intercambiar información y forjar alianzas en materia de migración y empleo? |
| | <p>Marcar si debe consultarse:</p> | <p>Marcar si debe ser un socio:</p> | <p>Marcar si debe ser un beneficiario:</p> |

| Partes interesadas | Preguntas | | |
|---|---|---|--|
| | Experiencia | Papeles | Necesidades |
| Otras agencias de cooperación al desarrollo Subsectores relevantes:  | 1. ¿Tienen las agencias de cooperación al desarrollo intervenciones pasadas, actuales o venideras en materia de migración y empleo? | 1. ¿Existe un mecanismo de coordinación sectorial en materia de gobernanza? Si es así, ¿incluye la migración? | 1. ¿Necesitan las agencias de cooperación al desarrollo apoyo o desarrollo de capacidades sobre los vínculos entre migración y gobernanza, y cómo reflejar esto en las intervenciones de desarrollo? |
| | Marcar si debe consultarse: | Marcar si debe ser un socio: | Marcar si debe ser un beneficiario: |

| Referencia rápida a los posibles interesados | | <i>Marcar si es relevante</i> |
|--|--|-------------------------------|
| Socio(s) clave de la ONU | FAO, OIT, OIM, UNESCO, ONUDI, ONU Mujeres, OMC, OMS, Banco Mundial y otras IFI | |
| Socios gubernamentales claves | Unidad de empleo de la comunidad económica regional | |
| | Ministerio de Interior/Asuntos Internos | |
| | Ministerio de Trabajo/Empleo y Servicios Sociales | |
| | Ministerio de Educación | |
| | Ministerio de Sanidad | |
| | Ministerio de Género y Juventud | |
| | Ministerio de Inmigración | |
| | Ministerio de Asuntos Sociales | |
| | Ministerio de Asuntos Exteriores | |
| | Institutos Nacionales de Estadística | |
| Agencias de implementación gubernamentales (p. ej. servicios públicos de empleo) | | |
| Otros socios potenciales | Mundo académico | |
| | Proveedores de servicios de protección social | |
| | Asociaciones de migrantes | |
| | Asociaciones de trabajadores migrantes | |
| | Asociaciones de la diáspora | |
| | Sindicatos | |
| Empleadores | | |

HERRAMIENTA 5: ANÁLISIS DE PROBLEMAS

Por qué utilizar esta herramienta

El Análisis de problemas es útil para descifrar obstáculos o cuellos de botella, desde la perspectiva de la migración, que pueden haberse identificado durante la fase de programación y llegar a posibles intervenciones de empleo para abordarlos.

Cuándo utilizar esta herramienta

Esta herramienta puede utilizarse durante la fase de diseño del ciclo.



Cómo utilizar esta herramienta


El usuario puede revisar los ejemplos proporcionados de posibles problemas vinculados a la migración y el empleo en los diversos subsectores de interés o atención. Según qué problemas sean los más relevantes en el contexto particular, el usuario puede consultar la lista de posibles intervenciones (es decir, áreas prioritarias para el apoyo) para responder a los problemas identificados. Al realizar un análisis de problemas, es importante tener en cuenta los problemas que afrontan los distintos grupos socioeconómicos, incluyendo las diferencias de género y edad, así como las necesidades de las personas con discapacidad y los migrantes en situaciones de vulnerabilidad.

| Subsectores | Ejemplos de problemas identificados | Posibles intervenciones |
|-----------------|---|--|
| Transversal | Los trabajadores locales se sienten amenazados por los trabajadores migrantes. | <ol style="list-style-type: none">1. Reforzar la base empírica sobre las contribuciones de los migrantes en diversas áreas de desarrollo.2. Comunicar las contribuciones positivas de los trabajadores migrantes en relación con los resultados del mercado laboral.3. A nivel de comunidad, llevar a cabo un diálogo comunitario que incluya a los migrantes y en el que participen todas las partes interesadas, destacando los mensajes y la defensa contra la xenofobia tras la pandemia de COVID-19. |
| | La facilidad para participar en la economía informal puede atraer a los trabajadores migrantes irregulares. | <ol style="list-style-type: none">1. Sensibilizar a los trabajadores migrantes sobre los riesgos más elevados de trata y explotación laboral en la economía informal.2. Mejorar el acceso a la información sobre derechos laborales, contratación justa y asistencia consular para trabajadores de todos los grupos de género residentes en el extranjero.3. Apoyar las normas laborales y las condiciones de trabajo para proteger a los trabajadores migrantes regulares e irregulares en las economías formal e informal. |

| Subsectores | Ejemplos de problemas identificados | Posibles intervenciones |
|-------------|---|---|
| ... | Dificultades de reintegración de los migrantes retornados tras trabajar en el extranjero | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar la mediación laboral para analizar las barreras que afrontan los migrantes retornados de todos los grupos de género y desarrollar estrategias alternativas para facilitar su participación en oportunidades de empleo y desarrollo de competencias. 2. Ofrecer servicios de orientación para migrantes retornados de todos los grupos de género que pueden incluir información sobre las dinámicas del mercado laboral y los servicios disponibles para apoyar la reintegración. |



Anote cualquier posible intervención que deba considerarse.

| | | |
|--|---|---|
| Políticas de empleo y del mercado laboral  | Las políticas laborales no se basan en datos y evidencias y no son coherentes con las políticas migratorias. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar a los Gobiernos nacionales para facilitar el acceso al mercado laboral mediante las siguientes acciones, entre otras: <ul style="list-style-type: none"> • crear sistemas de información del mercado laboral (SIML) para apoyar a los trabajadores migrantes; • apoyar la inclusión de módulos de migración en las encuestas de mano de obra; • apoyar encuestas sobre la oferta y la demanda de competencias; • apoyar la introducción de sistemas de reconocimiento de cualificaciones y competencias y programas para formalizar las competencias desarrolladas en otro país u obtenidas por vías no formales o informales; • desarrollar convenios de movilidad entre países de origen y destino; • promover la empleabilidad y emparejar a los trabajadores migrantes con oportunidades laborales para cubrir carencias de competencias; • permitir que los migrantes accedan a formación para que puedan adquirir las competencias necesarias; y/o • adaptar los canales de comunicación para que la información sobre empleo sea accesible a los migrantes. |
| | Falta de información disponible sobre ofertas de trabajo locales y orientación en el mercado laboral. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar las capacidades de los servicios públicos de empleo para recopilar y compartir información sobre ofertas laborales, de modo que esta información esté disponible fácilmente para migrantes y no migrantes. 2. Apoyar la difusión de información sobre las políticas del mercado laboral y la migración laboral de los países de origen y destino para que los trabajadores y los empleadores sean conscientes de las oportunidades y los posibles riesgos. 3. Apoyar la difusión de información básica sobre el estado del mercado laboral para informar a los migrantes sobre oportunidades de empleo y las competencias requeridas. 4. Apoyar el uso de tecnologías clave, como los SIML, para respaldar a las agencias gubernamentales y a los funcionarios públicos en la identificación de carencias del mercado laboral que podrían cubrirse con trabajadores migrantes. |

| Subsectores | Ejemplos de problemas identificados | Posibles intervenciones |
|-------------|---|---|
| ... | Falta de reconocimiento de las cualificaciones de los migrantes. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar el cambio de las políticas para facilitar el reconocimiento de las cualificaciones. Esto resulta especialmente importante en los sectores con graves carencias de competencias (p. ej. sanidad y cuidado de personas, ingeniería, enseñanza). 2. Recoger información y prever la demanda laboral para trabajadores migrantes a nivel de profesión y de sector. |
| | La pérdida de ciudadanos nacionales cualificados afecta negativamente al mercado laboral, la economía local y, en algunos casos, a sectores enteros. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar iniciativas que faciliten la transferencia de competencias de los migrantes y la diáspora para contribuir al país o la comunidad de origen, de forma temporal o permanente. 2. En el caso del sector sanitario, promover el Código de conducta de la OMS sobre la contratación de personal sanitario²⁴. |



Anote cualquier posible intervención que deba considerarse.

| | | |
|---|--|---|
| Normativas laborales, condiciones de trabajo y protección social | Los trabajadores migrantes no tienen unas condiciones de trabajo dignas y corren riesgo de explotación y abuso (p. ej. trabajo de servidumbre, horarios de trabajo excesivos, negación del derecho a afiliarse en sindicatos, retención del pasaporte). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar a los países socios para que adopten marcos legislativos y de políticas en sintonía con los instrumentos de derechos humanos y las normas internacionales del trabajo, garantizando unas condiciones de trabajo dignas para los trabajadores migrantes, y promover el trato igualitario a los trabajadores migrantes. 2. Apoyar a los países socios en la implementación de políticas, incluida la aplicación de las normas internacionales del trabajo, para garantizar unas condiciones de trabajo dignas para los trabajadores migrantes y la aplicación de las normativas laborales. 3. Empoderar a los migrantes como titulares de derechos con herramientas e información sobre las normativas laborales y sus derechos. 4. Sensibilizar a los empleadores sobre las normas internacionales del trabajo, la contratación ética y las condiciones de trabajo dignas, incluida la creación de argumentos empresariales para unas condiciones de trabajo dignas. 5. Desarrollar las capacidades de los inspectores de trabajo para entender las diferencias de trato que experimentan los trabajadores migrantes, también en las cadenas de suministro globales. 6. Asistir en la creación de mecanismos de reclamación y queja, con la ayuda de las autoridades de inspección de trabajo y la sociedad civil, para ofrecer canales de denuncia de infracciones de los derechos laborales a los trabajadores migrantes de todos los grupos de género. |
|---|--|---|

24. Para obtener más información detallada sobre este tema, véase la [Guía de salud](#).


| Subsectores | Ejemplos de problemas identificados | Posibles intervenciones |
|-------------|---|---|
| ... | <p>Los empleadores optan por mano de obra barata proporcionada por trabajadores migrantes, lo que puede llevar al subempleo de los trabajadores locales y a peores condiciones de trabajo para todos los trabajadores.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Alentar la inclusión de la migración laboral en las políticas migratorias y laborales, también mediante el establecimiento de vías legales realistas que facilitarían la protección de los trabajadores migrantes y mejorarían las condiciones de trabajo generales. 2. Apoyar y facilitar el diálogo social entre partes interesadas claves para buscar soluciones al desempleo, el subempleo o las malas condiciones de trabajo. 3. Apoyar el desarrollo y la implementación de programas de trabajo digno, como los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT, que incluyan la protección de los trabajadores migrantes. 4. Apoyar mecanismos que posibiliten a los migrantes regulares e irregulares de todos los grupos de género denunciar infracciones de los derechos laborales. 5. Organizar la capacitación de los representantes de los medios de comunicación y actividades de concienciación sobre la contribución positiva de los trabajadores migrantes para contrarrestar la discriminación y la xenofobia. |
| | <p>Contratación no ética de trabajadores migrantes.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la ratificación e implementación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas de la OIT, 1997 (núm. 181). 2. Desarrollar e implementar mecanismos para regular y supervisar a las agencias privadas de contratación. Donde ya existan estos mecanismos, políticas y programas, garantizar que las agencias privadas de contratación sigan prácticas de contratación ética. 3. Facilitar la contratación ética y equitativa a través de sistemas de gestión, procedimientos, códigos de conducta e iniciativas de sostenibilidad social relacionados con la contratación, o programas y formaciones de certificación ética basados en el Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS) o los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT (OIT, 2019). 4. Apoyar el principio de "el empleador paga", que exige que el empleador, y no el trabajador migrante, asuma los costes de contratación, al que aluden tanto IRIS como la Convención n.º 181 de la OIT. |

| Subsectores | Ejemplos de problemas identificados | Posibles intervenciones |
|-------------|---|---|
| ... | <p>La participación de los migrantes en el diálogo social está limitada por el estatus migratorio, la falta de documentación y el conocimiento limitado de sus derechos laborales.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar la participación de los trabajadores migrantes en todos los diálogos, consultas y comunicaciones que los afecten, teniendo en cuenta las barreras para los distintos grupos. 2. Reforzar las asociaciones nacionales y transnacionales con un enfoque inclusivo hacia los migrantes para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, también en las cadenas de suministro globales. 3. Garantizar que los mecanismos tripartitos asociados con empleadores, Gobiernos y trabajadores tengan en cuenta las experiencias de los trabajadores migrantes para promover el acceso igualitario a los derechos. 4. Apoyar la difusión de información a los trabajadores migrantes acerca de las negociaciones laborales, la libertad de asociación y la negociación colectiva. |
| | <p>Los migrantes sin documentación no pueden participar plenamente en los programas disponibles de protección social.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer o mantener sistemas nacionales de protección social no discriminatorios que incluyan pisos de protección social para nacionales y migrantes en sintonía con la Recomendación sobre los pisos de protección social de la OIT, 2012 (núm. 202). 2. Abordar las dificultades que pueden afrontar las mujeres para acceder a la protección social y establecer instrumentos específicos, como fondos de bienestar para migrantes en países de origen, que apoyen a los trabajadores migrantes y sus familias. |
| | <p>La falta de portabilidad de los derechos de seguridad social, como pensiones, prestaciones de desempleo y bajas por enfermedad, repercute negativamente en los trabajadores migrantes y sus familias.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar el establecimiento de acuerdos mutuos bilaterales, regionales o multilaterales sobre la portabilidad de las prestaciones adquiridas por los trabajadores migrantes. 2. Apoyar la inclusión de disposiciones sobre la portabilidad de las prestaciones de seguridad social en los marcos nacionales de seguridad social. 3. Apoyar el establecimiento de acuerdos/mecanismos bilaterales de seguridad social para la portabilidad de los derechos de seguridad social y las prestaciones adquiridas. 4. Promover el diálogo entre países de origen y destino sobre las contribuciones realizadas por los migrantes al sistema de protección social y promover la portabilidad de los derechos. |

| Subsectores | Ejemplos de problemas identificados | Posibles intervenciones |
|-------------|--|--|
| ... | <p>Las trabajadoras migrantes – especialmente en determinados sectores, como el trabajo doméstico– corren un mayor riesgo de explotación y trata de personas.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Empoderar a mujeres y niñas (en países y comunidades de origen) con un alto riesgo de explotación y trata de personas con herramientas e información para mejorar la protección, antes de su salida, durante el tránsito y a su llegada. 2. Promover la ratificación e implementación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). 3. Crear sistemas de información locales y nacionales para educar a ciudadanos, empleadores, funcionarios públicos y agentes de la ley, y reforzar las capacidades para identificar señales de explotación y trata de personas. 4. Reforzar las redes de derivación para ofrecer protección a víctimas de explotación y medidas para la recuperación física, psicológica y social, así como medidas que les permitan permanecer en el país de destino, de forma temporal o permanente, en los casos apropiados, facilitando el acceso de las víctimas a la justicia, incluida la reparación y la indemnización, de acuerdo con el derecho internacional. |



Anote cualquier posible intervención que deba considerarse.


| | | |
|---|--|--|
| <p>Creación de empleo y emprendimiento</p>  | <p>Las industrias emergentes e innovadoras afrontan carencias de capital y de competencias y otras barreras que pueden resolverse atrayendo a migrantes (retornados).</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ofrecer servicios de asesoramiento empresarial y subvenciones para la creación/ampliación de empresas a los residentes, con independencia del estatus migratorio. 2. Reconocer y promover el papel emprendedor de los migrantes y la diáspora en las comunidades de origen y destino. 3. Promover iniciativas de emprendimiento social que involucren específicamente a migrantes. 4. Apoyar iniciativas para reducir los costes de las transferencias de remesas, en sintonía con la meta 10c de los ODS. 5. Involucrar a migrantes retornados en intervenciones de creación de empleo y emprendimiento para permitirles aportar su experiencia y conocimiento al mercado laboral, al tiempo que se facilita su reintegración²⁵. 6. Respaldar la correspondencia de las estrategias de innovación con las prioridades de desarrollo nacionales y locales para ayudar a que los migrantes retornados pongan en práctica las competencias y los recursos obtenidos en el extranjero. |
|---|--|--|

25. Pueden aprovecharse las experiencias del programa de retorno y reintegración (AVRR) de la OIM, que busca apoyar a los migrantes retornados informándoles de oportunidades de empleo y emprendimiento en sus países de origen.

| Subsectores | Ejemplos de problemas identificados | Posibles intervenciones |
|-------------|--|--|
| ... | Los migrantes se enfrentan a dificultades para acceder y presentarse a programas de emprendimiento. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar que las iniciativas que promueven el emprendimiento tengan en cuenta la necesidad de orientación y asesoramiento complementarios e inclusivos hacia los migrantes y su acceso a créditos. 2. Desarrollar programas de supervisión que ayuden a los posibles emprendedores (incluidos migrantes) a entender cómo acceder a créditos, montar su propia empresa, contactar con inversores, etc. 3. Trabajar con agencias del sector público y privado para dar a conocer y potenciar las capacidades de empresas propiedad de migrantes, por ejemplo, ofreciendo créditos o fondos de emprendimiento. 4. Incluir a migrantes retornados como beneficiarios de proyectos de creación de empleo. |
| | Las mujeres migrantes se enfrentan a barreras adicionales para participar del emprendimiento debido a normas socioculturales, menores niveles de educación y conocimiento financiero, y acceso limitado a recursos, formación y servicios. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar la inclusión económica de las mujeres migrantes mediante programas de educación financiera y digital. 2. Promover iniciativas de crowdfunding e inversión comunitaria vinculadas a la diáspora que se dirijan a mujeres migrantes. 3. Evaluar las barreras individuales, socioculturales y estructurales a las que se enfrentan las mujeres migrantes y desarrollar estrategias para superarlas. |



Anote cualquier posible intervención que deba considerarse.

| | | |
|--|--|---|
| Desarrollo de competencias y formación profesional  | Los migrantes que llegan al país pueden carecer de las competencias pertinentes o las cualificaciones requeridas, lo que puede llevar al desempleo o el subempleo. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar análisis del mercado laboral en países y comunidades de destino para identificar las competencias requeridas. 2. Proveer información sobre el mercado laboral de los países de destino a posibles migrantes y otras partes interesadas clave en países de origen específicos. 3. Apoyar el reconocimiento mutuo de cualificaciones para garantizar que los migrantes laborales de todos los grupos de género puedan hacer pleno uso de sus competencias. 4. Apoyar el acceso a oportunidades de desarrollo de competencias para migrantes. |
| | Los migrantes pueden no ser capaces de acceder a oportunidades de formación profesional y desarrollo de competencias. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar el acceso a oportunidades internacionales de formación profesional y desarrollo de competencias para proveer a los trabajadores de todos los grupos de género con competencias aplicables al mercado laboral nacional. 2. Facilitar el acceso de los migrantes a oportunidades de formación profesional y desarrollo de competencias en condiciones de igualdad con los no migrantes. 3. Promover la participación de la diáspora en la formación y programación de EFTP. |

| Subsectores | Ejemplos de problemas identificados | Posibles intervenciones |
|-------------|---|---|
| ... | <p>Los programas de EFTP no están en sintonía con las demandas del mercado laboral nacional e internacional.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Invertir en el desarrollo del capital humano promoviendo programas y alianzas de formación profesional y desarrollo de competencias en correspondencia con las necesidades del mercado laboral, en cooperación con el sector privado. 2. Potenciar la capacidad de las agencias responsables de los programas de formación profesional y desarrollo de competencias para entender las demandas del mercado laboral y adecuar los programas en correspondencia para que tengan en cuenta el interés de los trabajadores migrantes actuales y futuros. 3. Alentar a los Gobiernos a que tengan en cuenta el efecto de la migración en la oferta y la demanda de capacidades y cualificaciones diferentes y adaptar los programas de EFTP en correspondencia. 4. Considerar la demanda actual y futura de competencias al desarrollar programas de EFTP, al tiempo que se tienen en cuenta los perfiles profesionales de las poblaciones migrantes, los posibles migrantes y el efecto de la migración en la oferta laboral. |



Anote cualquier posible intervención que deba considerarse.

HERRAMIENTA 6: ANÁLISIS DE RIESGOS

Por qué utilizar esta herramienta

El Análisis de riesgos es útil para identificar posibles riesgos²⁶ en intervenciones de empleo con una dimensión de migración (es decir, riesgos para la consecución de los objetivos de una intervención de empleo), así como medidas para gestionar o mitigar estos riesgos. La identificación de posibles riesgos durante la fase de diseño ayuda a garantizar la aplicación de medidas durante la implementación a fin de abordarlos.

Cuándo utilizar esta herramienta

Esta herramienta puede utilizarse durante la fase de diseño.



Cómo utilizar esta herramienta²⁷

El usuario puede revisar los ejemplos de posibles riesgos relacionados con la migración en una intervención y sus posibles consecuencias. Los riesgos potenciales deben contextualizarse según el país o región estudiados y las dinámicas en juego. Dependiendo del contexto, los usuarios pueden identificar si se trata de un riesgo alto, medio o bajo. Una vez identificados los posibles riesgos, esta herramienta proporciona ejemplos de medidas que pueden incluirse en la programación para abordar los factores de riesgo.

| Ejemplos de riesgos | Indicar el nivel de riesgo (Bajo (B), Medio (M), Alto (A)) | | | Posibles medidas de mitigación |
|---|---|---|---|--|
| | B | M | A | |
| Reluctancia de los países a ratificar instrumentos internacionales pertinentes sobre los derechos de los trabajadores migrantes, o a celebrar acuerdos bilaterales con otros Estados. | | | | <p>Llevar a cabo esfuerzos de promoción para apoyar la sensibilización sobre los marcos internacionales pertinentes, y los beneficios de adherirse a ellos.</p> <p>Promover la firma y la implementación de acuerdos laborales bilaterales basados en derechos como un mecanismo para adecuar mejor la oferta y la demanda y reivindicar los beneficios de la migración regular y los riesgos de la migración irregular en los países de destino.</p> <p>Discutir e identificar las ventajas, pero también reconocer las dificultades, para Gobiernos, empleadores y trabajadores de la ratificación e implementación de acuerdos internacionales que promuevan los derechos de los trabajadores migrantes. Ofrecer apoyo para abordar las dificultades.</p> |

26. Los riesgos pueden estar relacionados con factores económicos, políticos, sociales, medioambientales, climáticos y de seguridad.

27. Esta herramienta puede aplicarse en una amplia variedad de temas y áreas de interés.

| Ejemplos de riesgos | Indicar el nivel de riesgo | | | Posibles medidas de mitigación |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | (Bajo (B), Medio (M), Alto (A)) | | | |
| | B | M | A | |
| Compromiso limitado de los Estados para implementar marcos internacionales que rijan el empleo, la migración y el desplazamiento. | | | | <p>Establecer y apoyar mecanismos de coordinación entre servicios de empleo y otros sectores clave afectados por la migración, así como explorar los beneficios de una implementación completa de dichos marcos internacionales.</p> <p>Apoyar formaciones y herramientas para responsables de políticas, empleadores y representantes de los trabajadores a fin de traducir las políticas en herramientas operativas y llevarlas a la práctica.</p> |
| Percepción negativa de la migración con fines de empleo, incluida la xenofobia y la discriminación hacia las comunidades migrantes. | | | | <p>Promover la sensibilización desarrollando iniciativas que destaquen las contribuciones de los trabajadores migrantes de todos los grupos de género a las comunidades.</p> <p>Fomentar una mayor comprensión, a través de la investigación y el diálogo, sobre los vínculos entre las necesidades del mercado laboral y la migración segura, regular y ordenada.</p> <p>Apoyar programas de divulgación, programas dirigidos por la comunidad y a organizaciones comunitarias que faciliten la cohesión social.</p> |
| Barreras a la movilidad, también por motivos sanitarios o de seguridad (p. ej. pandemias, conflictos). | | | | <p>Evaluar los retos que afrontan los Estados en la gestión de la movilidad en épocas de conflicto o crisis sanitaria y ofrecer apoyo para paliarlos.</p> <p>Considerar intervenciones que apoyen la prevención, la preparación o la resiliencia a dichos sucesos.</p> <p>Apoyar diálogos regionales o de otros niveles (ASEAN, Proceso de Colombo, etc.) que aborden colectivamente cuestiones sobre fronteras, movilidad e intervenciones sanitarias.</p> |
| Falta de coordinación/comunicación entre jurisdicciones de los Gobiernos nacionales y subnacionales | | | | <p>Desarrollar mecanismos de coordinación entre instituciones de los Gobiernos nacionales y subnacionales en materia de migración, empleo y protección social.</p> <p>Modificar documentos de proyectos o programas teniendo en cuenta las necesidades y las barreras de los migrantes.</p> |
| Supuestos inexactos y actitudes negativas hacia los migrantes | | | | <p>Garantizar que los objetivos relacionados con la migración de los socios del proyecto estén alineados y se indiquen claramente en los documentos del proyecto o del programa.</p> <p>Promover iniciativas de sensibilización que destaquen la importancia de la coordinación multinivel y la comunicación de cara a proteger los derechos de los migrantes y garantizar su acceso al empleo.</p> |

HERRAMIENTA 7: TEORÍA DEL CAMBIO

Por qué utilizar esta herramienta

La Teoría del cambio es una herramienta de apoyo para formular la lógica de una intervención de empleo. Ofrece resultados estandarizados que ayudan a garantizar que la intervención incorpore y responda a los factores identificados en relación con la migración. Todos los resultados de la herramienta están en consonancia con los ODS y contribuyen a su consecución.

Cuándo utilizar esta herramienta

Esta herramienta debe utilizarse principalmente en la fase de diseño, cuando se elabora la lógica general de una intervención. La lógica de la intervención se basará en el análisis realizado en la fase de programación, así como en el [Análisis de problemas](#) (Herramienta 5).

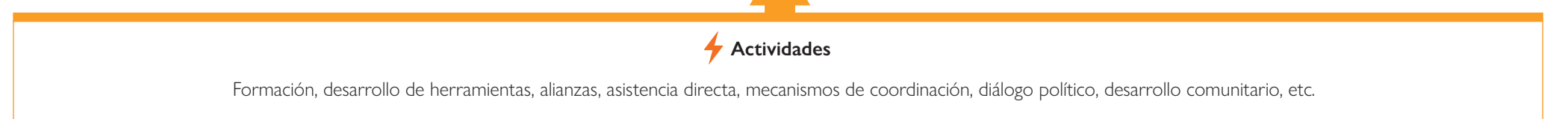
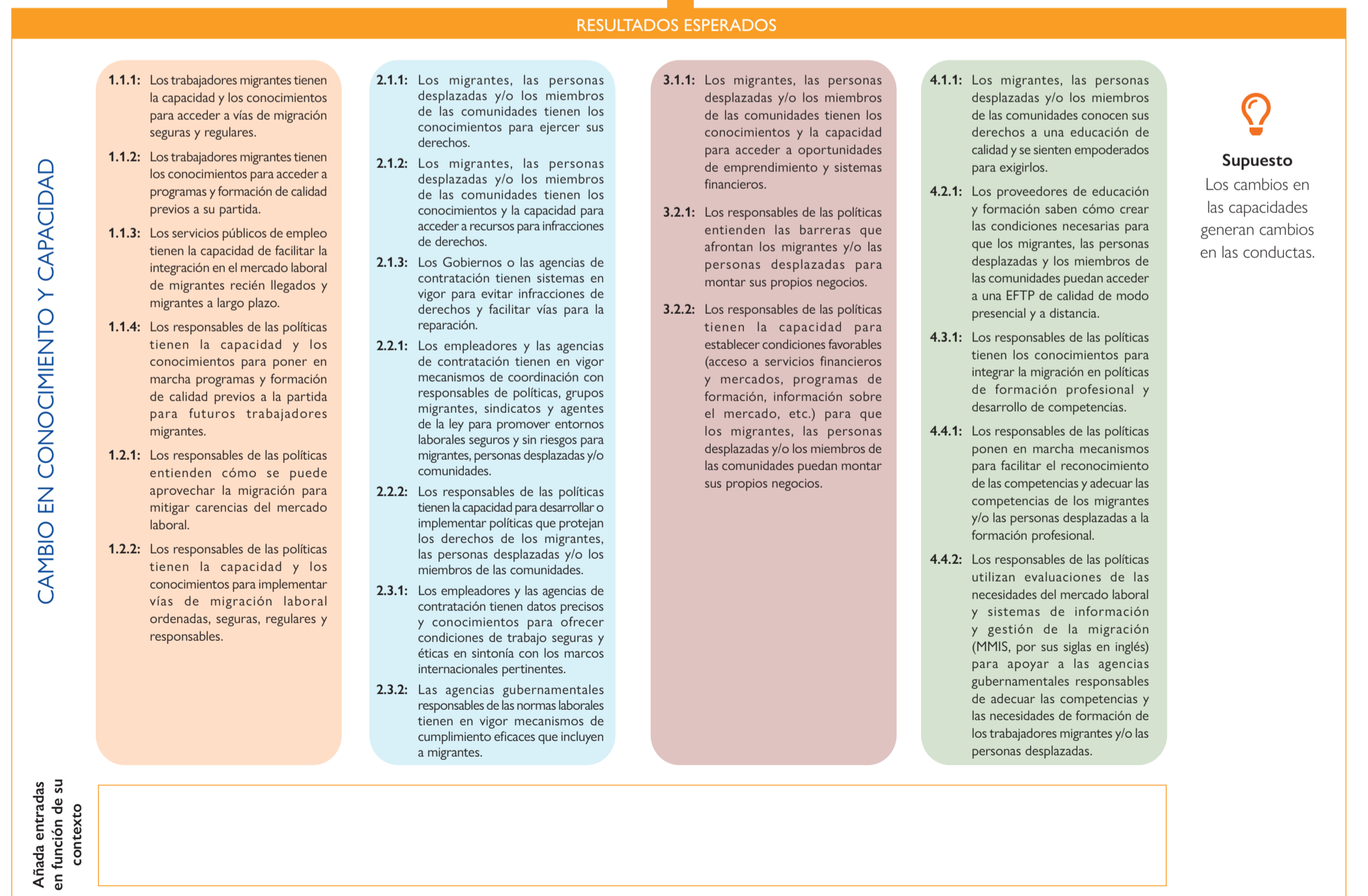
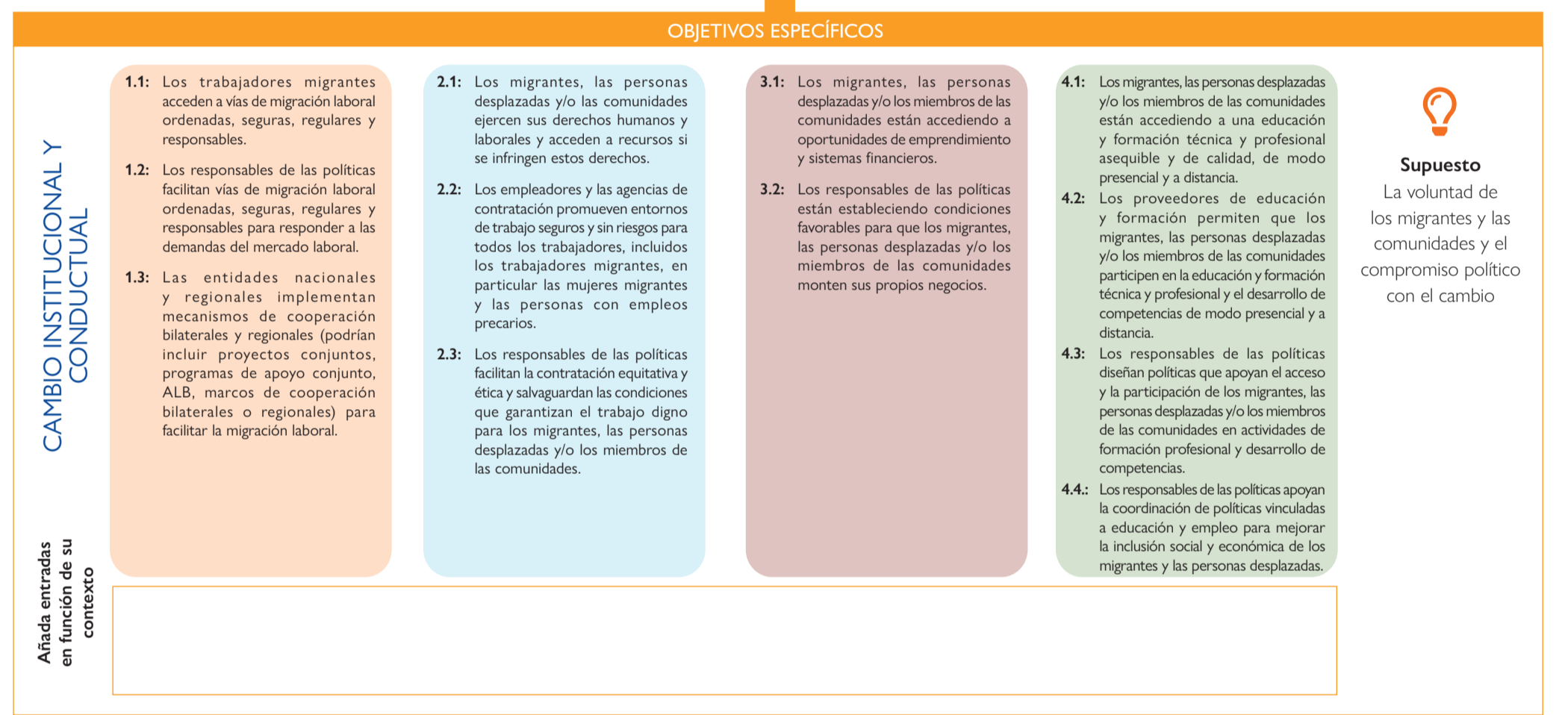
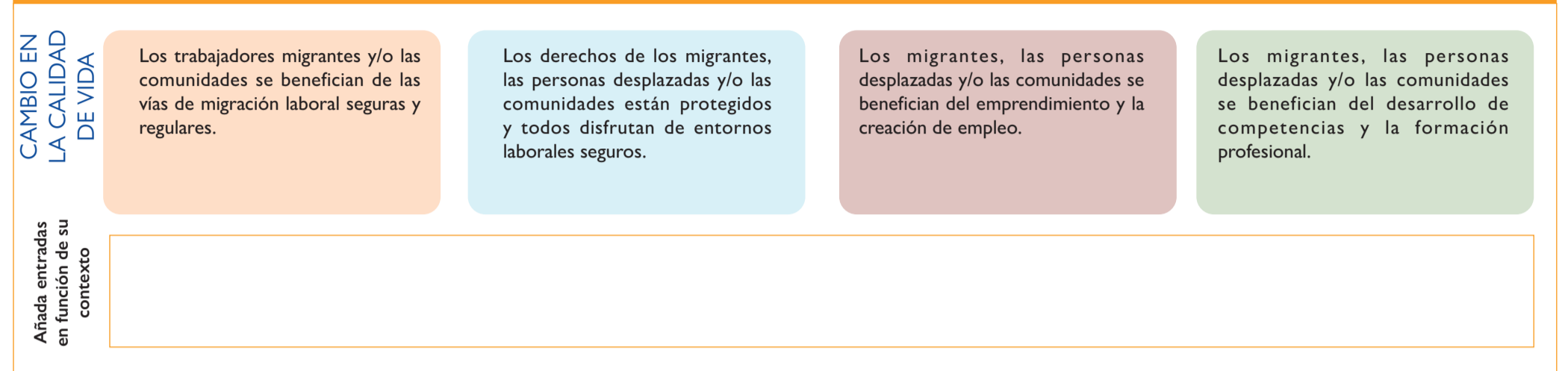


Cómo utilizar esta herramienta

El usuario puede aprovechar el conjunto genérico de resultados (en diversos niveles) de la herramienta según el subsector en cuestión para formular la lógica de una intervención. Muchos de los resultados hacen referencia a migrantes, personas desplazadas o comunidades²⁸ para que el usuario pueda elegir a qué área o parte interesada se quiere dirigir. La formulación de los resultados puede adaptarse o extraerse de la herramienta para ajustarla a las necesidades del país o región. Los recuadros que aparecen debajo de cada resultado pueden utilizarse para anotar qué resultados son relevantes y cómo podrían adaptarse a la lógica de la intervención. Para ver si los resultados están en sintonía con las metas de los ODS, consulte las notas al pie correspondientes en el [Banco de indicadores](#) (Herramienta 8) y el [Anexo VI: Ejemplos de metas relevantes de los ODS](#).

28. Cuando se mencionan comunidades en esta herramienta, puede tratarse de la comunidad de origen, de destino, de tránsito o de retorno dependiendo del país o región analizados.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



HERRAMIENTA 8: BANCO DE INDICADORES

Por qué utilizar esta herramienta

El Banco de indicadores proporciona un conjunto completo de indicadores (en sintonía con los ODS en la medida de lo posible) que puede integrarse en o adaptarse para intervenciones de empleo²⁹.

Cuándo utilizar esta herramienta

Esta herramienta complementa la *Teoría del cambio* (Herramienta 7) y puede utilizarse durante la etapa de diseño.



Cómo utilizar esta herramienta

El usuario puede aprovechar el conjunto genérico de indicadores de la herramienta según el subsector en cuestión para formular la lógica de una intervención que responda a las necesidades correspondientes en el país o región. Esta herramienta debe utilizarse junto con la *Teoría del cambio*. A continuación, pueden encontrarse los indicadores relativos a los objetivos específicos. Para ver los indicadores relativos a los resultados esperados, consulte el *Anexo VII: Banco de indicadores* (Resultados esperados). Los indicadores pueden seleccionarse o adaptarse en función de los resultados formulados de la intervención. Si procede, los indicadores correspondientes deben desglosarse por sexo, género, edad, estatus migratorio y otras vulnerabilidades.³⁰

| Subsector | Objetivos específicos | Indicadores |
|--|--|---|
| Políticas de empleo y del mercado laboral  ODS: 8 y 10 Objetivos del Pacto Mundial sobre Migración: 1, 2, 3, 15, 16 | 1.1: Los trabajadores migrantes acceden a vías de migración laboral ordenadas, seguras, regulares y responsables ³¹ . | 1.1.a: Número de trabajadores migrantes que acceden a vías de migración laboral seguras y regulares (desglosados por sexo, edad y estatus migratorio). 1.1.b: Porcentaje de trabajadores migrantes que comunican sentirse satisfechos con su acceso a vías de migración laboral seguras y regulares. 1.1.c: Número de países que han implementado políticas migratorias bien gestionadas ³² . |
| | 1.2: Los responsables de las políticas facilitan vías de migración laboral ordenadas, seguras, regulares y responsables para responder a las demandas del mercado laboral ³³ . | 1.2.a: Número de vías de migración laboral seguras y regulares. 1.2.b: Número de países que han implementado políticas migratorias bien gestionadas ³⁴ . |

29. Estos indicadores han sido contextualizados en los *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, el *Pacto Mundial sobre Migración*, el *Anexo V: Guía para la creación de sistemas de EFTP y desarrollo de competencias inclusivos para todos*. Cuando hay una correspondencia directa con el indicador o meta de los ODS (es decir, el indicador proporcionado es el mismo que el indicador o meta de los ODS), se indica como "Contribuye directamente a la meta/indicador XXX de los ODS". La formulación de los objetivos específicos puede encontrarse en el *Anexo VI: Ejemplos de metas relevantes de los ODS*.


30. Esto hace referencia a la meta 17.18 de los ODS, que reclama la "disponibilidad de datos oportunos, fiables y de alta calidad desglosados por grupos de ingresos, género, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales".

31. Contribuye a y está en consonancia con la meta 10.7 vigente de los ODS (en inglés).

32. Contribuye directamente al actual indicador 10.7.2 de los ODS (en inglés).

33. Contribuye directamente a la actual meta 10.7 de los ODS (en inglés).

34. Contribuye directamente a la actual meta 10.7.2 de los ODS (en inglés).

| Subsector | Objetivos específicos | Indicadores |
|---|---|---|
| <p>Normativas laborales, condiciones de trabajo y diálogo social</p>  <p>ODS: 8 y 10</p> <p>Objetivos del Pacto Mundial sobre Migración: 1, 2, 3, 15 y 16</p> | <p>2.1: Los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades ejercen sus derechos y acceden a recursos si se infringen estos derechos³⁵.</p> | <p>2.1.a: Índices de frecuencia de lesiones laborales mortales y no mortales, por sexo y estatus migratorio³⁶.</p> <p>2.1.b: Número de trabajadores migrantes que comunican haber ejercido sus derechos.</p> <p>2.1.c: Número de trabajadores migrantes que acceden a recursos si se infringen estos derechos.</p> <p>2.1.d: Porcentaje de trabajadores migrantes que comunican sentirse satisfechos con sus oportunidades para ejercer sus derechos.</p> <p>2.1.d: Porcentaje de trabajadores migrantes que comunican sentirse satisfechos con su acceso a recursos si se infringen estos derechos.</p> |
| | <p>2.2: Los empleadores y las agencias de contratación promueven entornos de trabajo seguros y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios³⁷.</p> | <p>2.2.a: Porcentaje de empleadores y agencias de contratación que promueven entornos de trabajo seguros y sin riesgos para migrantes, personas desplazadas y/o comunidades.</p> <p>2.2.b: Porcentaje de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades que comunican sentirse satisfechos con los entornos de trabajo seguros y sin riesgos promovidos por los empleadores y las agencias de contratación.</p> <p>2.2.c: Aumento en el cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) de acuerdo con las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación nacional, por sexo y estatus migratorio³⁸.</p> |
| | <p>2.3: Los responsables de las políticas facilitan la contratación equitativa y ética y salvaguardan las condiciones que garantizan el trabajo digno para los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades³⁹.</p> | <p>2.3.a: Número de responsables de políticas que comunican que han facilitado la contratación equitativa y ética de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades.</p> <p>2.3.b: Número de responsables de políticas que comunican que implementan condiciones de protección que garantizan el trabajo digno para los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades.</p> <p>2.3.c: Número de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades que están satisfechos con sus oportunidades para la contratación ética y equitativa.</p> <p>2.3.d: Número de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades que están satisfechos con sus oportunidades para acceder a un trabajo digno.</p> |



35. Está en sintonía y contribuye a la meta 8.8 de los ODS (en inglés).

36. Contribuye directamente al actual indicador 8.8.1 de los ODS (en inglés).

37. Contribuye directamente a la actual meta 8.8 de los ODS (en inglés).

38. Contribuye directamente al actual indicador 8.8.2 de los ODS (en inglés).

39. Contribuye a y está en consonancia con la meta 8.8 vigente de los ODS (en inglés).

| Subsector | Objetivos específicos | Indicadores |
|---|--|--|
| Creación de empleo y emprendimiento  ODS: 8 Objetivos del Pacto Mundial sobre Migración: 1, 2, 3, 15 y 16 | 3.1: Los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades están accediendo a oportunidades de emprendimiento y sistemas financieros ⁴⁰ . | 3.1.a: Número de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades que están accediendo a oportunidades de emprendimiento y sistemas financieros. 3.1.b: Porcentaje de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades que comunican que se han beneficiado de oportunidades de emprendimiento y de sistemas financieros. |
| | 3.2: Los responsables de las políticas están estableciendo condiciones favorables para que los migrantes, las personas desplazadas y/o las comunidades monten sus propios negocios ⁴¹ . | 3.2.a: Número de políticas, programas y otras intervenciones similares adoptadas para promover actividades de emprendimiento de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades. |
| Desarrollo de competencias y formación profesional  ODS: 4 y 8 Objetivos del Pacto Mundial sobre Migración: 1, 2, 3, 15 y 16 | 4.1: Los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades están accediendo a una educación y formación técnica y profesional asequible y de calidad, de modo presencial y a distancia ⁴² . | 4.1.a: Tasa de participación de jóvenes y adultos en educación y formación técnica y profesional de calidad y asequible en los 12 meses anteriores (desglosados por sexo, edad y estatus migratorio) ⁴³ . 4.1.b: Cuota de distritos (de un país o región) con instituciones de EFTP acreditadas/registradas. 4.1.c: Tasas de abandono (desglosadas por sexo, edad y estatus migratorio). 4.1.d: Porcentaje de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades que se sienten satisfechos con su nivel de acceso a una educación y formación técnica y profesional de calidad y asequible (de modo presencial y a distancia). |
| | 4.2: Los proveedores de educación y formación permiten que los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades participen en la educación y formación técnica y profesional y el desarrollo de competencias de modo presencial y a distancia. | 4.2.a: Número y tipo de cursos/perfiles de EFTP recién introducidos que abordan específicamente la formación de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades en áreas comerciales con potencial para obtener un trabajo digno. 4.2.b: Tasa de participación en EFTP (desglosada por sexo, edad y estatus migratorio). |

40. Contribuye a y está en consonancia con la meta 8.3 vigente de los ODS (en inglés).

41. Contribuye a y está en consonancia con la meta 8.3 vigente de los ODS (en inglés).

42. Contribuye a y está en consonancia con la meta 8.6 vigente de los ODS y la meta 4.3 vigente de los ODS (en inglés).

43. Contribuye directamente al actual indicador 4.3.1 de los ODS (en inglés).

| Subsector | Objetivos específicos | Indicadores |
|-----------|---|---|
| | <p>4.3: Los responsables de las políticas diseñan políticas que apoyan el acceso y la participación de los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades en actividades de formación profesional y desarrollo de competencias.</p> | <p>4.3.a: Número de proveedores de formación profesional y desarrollo de competencias que informan del acceso a sus servicios por parte de migrantes y personas desplazadas.</p> <p>4.3.b: Número de políticas que apoyan el acceso y la participación de los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades en actividades de formación profesional y desarrollo de competencias.</p> |
| | <p>4.4: Los responsables de las políticas apoyan la coordinación de políticas vinculadas a educación y empleo para mejorar la inclusión social y económica de los migrantes y las personas desplazadas.</p> | <p>4.4.a: Número de enfoques/iniciativas de divulgación diferentes que apoyan la coordinación entre los servicios de educación y empleo para mejorar la inclusión económica y social de los migrantes y las personas desplazadas.</p> <p>4.4.b: Porcentaje de servicios de educación y empleo que se sienten satisfechos con su nivel de coordinación para mejorar la inclusión económica y social de los migrantes y las personas desplazadas.</p> |

HERRAMIENTA 9: LISTA DE CONTROL DEL DISEÑO DEL PROYECTO

Por qué utilizar esta herramienta

La Lista de control del diseño del proyecto es una herramienta de referencia rápida para revisar los diversos componentes de una intervención de empleo a fin de garantizar que la migración se ha transversalizado ampliamente en el diseño del proyecto e identificar cualquier carencia antes de terminar su diseño.

Cuándo utilizar esta herramienta

Lo ideal es utilizar esta herramienta hacia el final de la fase de diseño. Puede utilizarse una vez que se ha completado el diseño de los principales componentes de una intervención, pero antes de su aprobación y cierre formal.




Cómo utilizar esta herramienta⁴⁴

El usuario puede consultar las preguntas de esta herramienta para reflexionar sobre si la migración se ha integrado en el diseño del proyecto. Las preguntas están ordenadas en función de las consideraciones que podrían hacerse a lo largo de las fases de programación y diseño. Si la respuesta a alguna de las preguntas es negativa, hay que estudiar si es posible incluirla de todos modos, si es factible. También existe la opción de marcar como no aplicable (N/A) si la pregunta no es relevante en el contexto o tipo de intervención dado.

| Preguntas | Sí | No | N/A |
|---|----|----|-----|
| 1. ¿Se denomina a los beneficiarios "residentes" o "ciudadanos"? ¿Supondrá esto un obstáculo para cualquier grupo de migrantes? | | | |
| 2. ¿Afecta la situación migratoria (migrantes regulares o irregulares, desplazados internos, refugiados) a la medida en que los migrantes pueden beneficiarse de o contribuir a la intervención? | | | |
| 3. ¿Tienen en cuenta las intervenciones el acceso de las personas desplazadas a las oportunidades de empleo, y en tal caso, en qué sectores? | | | |
| 4. ¿Es probable que los migrantes de cualquier género o edad se enfrenten a obstáculos legales o de otro tipo (por ejemplo, prácticos) para beneficiarse de la intervención? | | | |
| 5. ¿Se desglosarán los datos por situación migratoria, género y edad? ¿Han realizado ya las autoridades una evaluación inicial? | | | |
| 6. ¿Se ha incluido a los migrantes como beneficiarios o socios de implementación (incluyendo la diáspora, los migrantes retornados, los trabajadores migrantes, los desplazados, etc.)? | | | |
| 7. ¿Se ha consultado a los migrantes, sus familias o las comunidades afectadas por la migración y han contribuido al diseño de la intervención? | | | |
| 8. ¿Se han tenido en cuenta las necesidades de las diferentes categorías de migrantes (migrantes en situación vulnerable, mujeres, niños, migrantes irregulares y desplazados) y se han adaptado las actividades en consecuencia? | | | |

44. Esta herramienta puede aplicarse generalmente en distintas áreas temáticas de interés.

| Preguntas | Sí | No | N/A |
|--|----|----|-----|
| 9. ¿Responde la intervención a las diversas prioridades locales y tiene en cuenta el contexto migratorio particular? | | | |
| 10. ¿Se han considerado oportunidades para canalizar remesas con mayor eficacia? | | | |
| 11. ¿Se han considerado los efectos de la intervención en las soluciones duraderas para las poblaciones desplazadas? | | | |
| 12. ¿Se ha considerado el impacto de la intervención en las dinámicas comunitarias y la cohesión social en general? | | | |
| 13. ¿Se han valorado oportunidades para que la intervención beneficie a las comunidades que acogen a migrantes retornados? | | | |
| 14. ¿Hay alguna posibilidad de que las partes interesadas en la intervención del país socio puedan oponerse a la inclusión de migrantes? ¿Cómo se puede mitigar este riesgo? | | | |

 Tenga en cuenta lo que hay que abordar antes de finalizar el diseño del proyecto para asegurarse de que la migración se transversalice efectivamente.

HERRAMIENTA 10: LISTA DE CONTROL DE LA SUPERVISIÓN DEL PROYECTO

Por qué utilizar esta herramienta

La Lista de control de la supervisión del proyecto es una herramienta de referencia rápida para revisar el grado de integración de la migración en las actividades del proyecto e identificar la medida en que puede mejorarse. Esta herramienta ayuda a identificar cualquier carencia en la implementación y a reflexionar sobre posibles ajustes en las actividades del plan de trabajo, en consulta con los socios pertinentes.

Cuándo utilizar esta herramienta

Esta herramienta debe utilizarse durante la fase de implementación. Podría incluirse como parte de un plan de supervisión y evaluación y puede utilizarse como parte de la supervisión continua o periódica.



Cómo utilizar esta herramienta⁴⁵

El usuario puede consultar las preguntas de esta herramienta para reflexionar sobre si las áreas de transversalización de la migración se están aplicando efectivamente durante la implementación. Si la respuesta a alguna de las preguntas es negativa, conviene valorar si es posible modificar las actividades del proyecto. También existe la opción de marcar como no aplicable (N/A) si la pregunta no es relevante en el contexto o tipo de intervención dado.

| Preguntas | Sí | No | N/A |
|--|----|----|-----|
| 1. ¿Se tiene en cuenta la migración en la implementación de esta intervención (directa o indirectamente)? | | | |
| 2. ¿Se llega a los migrantes y se les involucra a través de la intervención (especialmente a los migrantes en situación de vulnerabilidad, mujeres, niños, migrantes irregulares y desplazados)? | | | |
| 3. ¿Se benefician los migrantes de esta intervención (incluidos los grupos vulnerables de migrantes mencionados anteriormente)? | | | |
| 4. ¿Se benefician de esta intervención las comunidades afectadas por la migración, por ejemplo, las familias de origen o las comunidades de acogida? | | | |
| 5. ¿Los indicadores del proyecto desglosan la información según el estatus migratorio para garantizar que se llega a los migrantes (según corresponda)? | | | |
| 6. ¿Han afectado las dinámicas de migración y movilidad cambiantes a la implementación de las actividades del proyecto? | | | |
| 7. ¿Hay dificultades y oportunidades emergentes debido a los cambios en las tendencias migratorias? | | | |

45. Esta herramienta puede aplicarse generalmente en distintas áreas temáticas de interés.

| Preguntas | Sí | No | N/A |
|--|----|----|-----|
| 8. ¿Hay que adaptar alguna actividad debido a retos imprevistos o a acontecimientos recientes relacionados con la migración? | | | |
| 9. ¿Existen buenas prácticas y lecciones aprendidas de intervenciones similares que hayan integrado la migración que puedan aportar información para la implementación de la intervención? | | | |
| 10. ¿Existen oportunidades emergentes para que la intervención contribuya, directa o indirectamente, a soluciones duraderas para los desplazados? | | | |



Anote en qué medida está integrada la migración en la implementación de la intervención y las posibles áreas de mejora.

HERRAMIENTA 11: LISTA DE CONTROL DE LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Por qué utilizar esta herramienta

La Lista de control de la evaluación⁴⁶ del proyecto es una herramienta de referencia rápida para revisar en qué medida se ha integrado la migración en el diseño y la implementación de un proyecto. Esta herramienta ayuda a evaluar lo bien que se ha transversalizado la migración en una intervención de empleo y si eso ha contribuido a alcanzar los resultados del proyecto.

Cuándo utilizar esta herramienta

Esta herramienta debe utilizarse hacia el final de una intervención o tras su finalización (como parte de una evaluación preliminar), durante la fase de cierre del ciclo de intervención. Al igual que la [Lista de control de la supervisión del proyecto](#) (Herramienta 10), esta herramienta podría formar parte del plan de supervisión y evaluación de una intervención.



Cómo utilizar esta herramienta⁴⁷

El usuario puede consultar las preguntas de esta herramienta para ver en qué medida se ha transversalizado la migración durante la implementación de una intervención. Las preguntas se estructuran en torno a los [criterios del Comité de Ayuda al Desarrollo \(CAD\) de la OCDE](#) para evaluar la ayuda al desarrollo. Las respuestas generadas a partir de esta herramienta pueden ayudar a documentar la evaluación del proyecto o las futuras intervenciones.

| Preguntas | Sí | No | N/A | |
|-------------------|---|----|-----|--|
| Relevancia | 1. ¿Ha tenido en cuenta la intervención las necesidades o las limitaciones de las distintas categorías de migrantes, incluyendo hombres, mujeres, niños, niñas y otros grupos relevantes? | | | |
| | 2. ¿Se alinearon los resultados del proyecto con los aspectos relacionados con la migración de las políticas y objetivos de desarrollo (bilaterales o multilaterales)? Por ejemplo, las metas de los ODS y los objetivos del Pacto Mundial sobre Migración o el Pacto Mundial sobre Refugiados. | | | |
| | 3. ¿Se ha tenido en cuenta la migración en el diseño del programa? | | | |
| | 4. ¿Se han tenido en cuenta en grado suficiente a migrantes de distintos tipos, géneros y grupos etarios al evaluar la intervención? | | | |

46. La evaluación se define en relación con los [Criterios del CAD para evaluar la ayuda al desarrollo del Comité de Ayuda al Desarrollo \(CAD\)](#) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): relevancia, coherencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad.

47. Esta herramienta puede utilizarse con independencia de los subsectores de interés o en los que se centre la atención.

| Preguntas | Sí | No | N/A | |
|-----------------------|--|----|-----|--|
| Coherencia | 1. ¿Ha sido coherente la intervención con las normas y reglamentos internacionales pertinentes, así como con los planes nacionales de desarrollo u otras políticas y marcos normativos relevantes? | | | |
| | 2. ¿Contribuye la intervención a la consecución de los objetivos globales de acción climática? | | | |
| ... | 3. ¿Está la intervención en sintonía con políticas sectoriales pertinentes (por ejemplo, desarrollo urbano o salud)? | | | |
| | 4. ¿Se ha coordinado esta intervención con grupos de coordinación pertinentes, incluidos trabajadores, Gobierno y empleadores? | | | |
| | 5. ¿Se han tomado medidas para garantizar que la intervención no duplicaba iniciativas similares? | | | |
| Eficacia | 1. ¿Se han abordado eficazmente las necesidades, problemas y dificultades de migrantes de distintos grupos? | | | |
| | 2. ¿Contribuyó la intervención a un enfoque de gestión de la migración integral y sensible a la protección? | | | |
| | 3. ¿Cómo influyó la migración, incluido el desplazamiento, en la consecución de los resultados? | | | |
| Eficiencia | 1. ¿Cómo afectó la inclusión de los migrantes en el diseño del proyecto a la rentabilidad de la intervención? | | | |
| | 2. ¿Se asignaron y recibieron los resultados de forma equitativa para los migrantes, así como las comunidades? | | | |
| Impacto | 1. ¿Contribuyó la intervención al disfrute de los derechos fundamentales de los migrantes de diferente género y grupos de edad? | | | |
| | 2. ¿Ha contribuido la intervención a una inclusión más equitativa de migrantes de distintos géneros y grupos etarios en el sector laboral? | | | |
| | 3. ¿Contribuyó la intervención a mejorar la aceptación social de los migrantes de diferentes géneros y grupos de edad? | | | |
| Sostenibilidad | 1. ¿Pudieron los beneficiarios migrantes y no migrantes de diferentes géneros y grupos de edad ejercer la propiedad de los resultados del proyecto? | | | |
| | 2. ¿Aumentó la sostenibilidad de la intervención al integrar la migración en el diseño del proyecto? | | | |
| | 3. ¿Ha contribuido la intervención a desarrollar la capacidad para integrar la migración en el sector laboral? | | | |
| | 4. ¿Se seguirá aplicando la intervención de alguna forma después de la fecha de finalización del proyecto? | | | |



Obsérvese el grado de integración de la migración en la intervención y las lecciones aprendidas para aplicarlas a futuras intervenciones.



ANEXOS

ANEXO I: PRINCIPALES MARCOS Y COMPROMISOS MUNDIALES⁴⁸

Este Anexo refleja los principales marcos y compromisos internacionales que guían los enfoques de los países en relación con la gobernanza de la migración y el empleo. Los compromisos individuales de cada país deberán tenerse en cuenta en función de su adopción, ratificación, reservas, etc.

- En virtud del [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\) \(n.º 97\)](#) de 1949 de la OIT, los signatarios deben proporcionar servicios gratuitos de información sobre empleo a migrantes y recoger información sobre dinámicas de inmigración y emigración. Además, los trabajadores migrantes no estarán sujetos a un trato menos favorable que las poblaciones locales en términos de empleo, remuneración, libertad de asociación y seguridad social.
- El [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos \(PIDCP\)](#) de 1966 establece la obligación de respetar los derechos civiles y políticos de todas las personas. Esto incluye la liberación del trabajo forzoso y el derecho a una protección igualitaria, que son importantes para garantizar la aplicación de los derechos de migrantes y no migrantes en el sector laboral.
- El [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales \(PIDESC\)](#) de 1966 compromete a los signatarios a defender los derechos económicos, sociales y culturales de todas las personas, lo que incluye los derechos laborales. El Pacto establece que todas las personas –con independencia del estatus migratorio– tienen derecho al trabajo, a condiciones de trabajo justas, a salarios equitativos, a la misma paga por el mismo trabajo, el derecho a formar un sindicato y el derecho a seguridad social.
- El [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(Disposiciones complementarias\) \(n.º 143\) –C143–](#) de 1975 de la OIT complementó el Convenio de 1949 mediante la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para los migrantes laborales regulares, incluyendo la creación de procedimientos de reunificación familiar. En virtud del Convenio, las medidas para combatir la migración irregular y promover el reconocimiento de los derechos humanos de las personas en movimiento son un requisito. A fecha de 2018, 23 países habían ratificado el Convenio.
- Las normas internacionales del trabajo de la OIT de 1981 en el área de seguridad y salud de los trabajadores, incluido el [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(número 155\)](#), establecen la protección de todos los trabajadores, con independencia del estatus migratorio, ante enfermedades y lesiones derivadas de su trabajo.
- La [Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares](#) de 1990 es uno de los documentos fundamentales sobre derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes con independencia de su estatus migratorio. La Convención ha reunido disposiciones ya adoptadas por instrumentos internacionales de derechos humanos y laborales relacionados con migrantes, con el objetivo de protegerlos de la explotación y la violación de sus derechos⁴⁹. A fecha de 2018, 51 países habían ratificado el Convenio y 16 lo habían firmado (la mayoría de ellos son países de origen).
- El [Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 \(número 181\) –C181–](#) de la OIT protege a los trabajadores que utilizan agencias de empleo privadas, al tiempo que permite la existencia de estas. Compromete a abordar la discriminación de los trabajadores y a proteger sus libertades fundamentales, y garantiza que las agencias de empleo privadas no cargarán directa o indirectamente, de forma parcial o total, ninguna tasa o coste a los trabajadores.
- El [Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales \(en inglés\)](#) de 2006 provee principios y directrices no vinculantes para un enfoque basado en derechos de la migración laboral a fin de asistir a Gobiernos, colaboradores sociales y partes interesadas en sus iniciativas para regular la migración laboral y proteger a los trabajadores migrantes. Proporciona un conjunto completo de principios y directrices basados en derechos, así como una compilación mundial de buenas prácticas en migración laboral

48. Puede encontrarse más información sobre instrumentos pertinentes de la OIT y convenciones fundamentales [aquí](#).

49. Resolución 45/158 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

- desarrolladas por Gobiernos y colaboradores sociales.
- La [Recomendación general n.º 26 \(en inglés\)](#) de 2008 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) se centra específicamente en las trabajadoras migrantes. Cabe señalar que la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares protege a las personas, incluidas las mujeres migrantes, sobre la base de su estado migratorio, y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Recomendación general protege a todas las mujeres, incluidas las mujeres migrantes, contra la discriminación a causa del sexo y el género.
 - El [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos \(núm. 189\)](#) de 2011 de la OIT ofrece protección a las trabajadoras y los trabajadores domésticos estableciendo principios y derechos básicos. Además, compromete a los signatarios a garantizar unas condiciones de trabajo dignas para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
 - La [Agenda 2015- 2030 para el Desarrollo Sostenible](#) es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que proporciona un marco general para abordar la compleja y dinámica relación entre migración y desarrollo. La promoción del trabajo digno es un componente integral de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se refleja en el ODS 8 y resulta importante para la consecución de otras metas de los ODS. Los ODS contienen varias referencias a la migración laboral y el empleo en sus metas; entre otros puntos, aluden al trabajo digno, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la gobernanza de la migración laboral.
 - Adoptados en 2016, los [Principios rectores: acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo \(en inglés\)](#) de la OIT respaldan a los Estados miembros de la OIT en su apoyo al acceso de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado laboral, al tiempo que respaldan a los Estados miembros que acogen a estas comunidades con sus necesidades y requisitos.
 - La [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) de 2017 proporciona un marco técnico y jurídico y conocimiento especializado para responder a las dificultades que afrontan los refugiados y las personas desplazadas por la fuerza para acceder al mercado laboral.
 - El [Pacto Mundial sobre Refugiados \(PMR\)](#) de 2018 es un marco para una distribución previsible y equitativa de la carga y la responsabilidad a fin de mejorar las respuestas a las situaciones de los refugiados, de modo que las comunidades de acogida reciban el apoyo que necesitan y que los refugiados puedan llevar una vida productiva. En relación con el empleo, el PMR reivindica "alianzas público-privadas" que apoyen el empleo y la movilidad laboral de los refugiados y la comunidad de acogida. El empleo se destaca asimismo como un sector clave que requiere el apoyo de la comunidad internacional para reforzar la resiliencia de los refugiados y las comunidades de acogida.
 - El [Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular](#) de 2018 de la ONU es el primer convenio intergubernamental, elaborado bajo el auspicio de las Naciones Unidas, para tratar todas las dimensiones de la migración internacional de una manera holística e integral. El PMM destaca la importancia de garantizar la participación de los trabajadores migrantes en la economía formal facilitando el acceso a un trabajo digno y al empleo para el que estén más cualificados, según las demandas y la oferta de competencias del mercado laboral local y nacional.
 - Las [normas internacionales del trabajo](#) de 2019 de la OIT son instrumentos legales elaborados por los constituyentes de la OIT (Gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Hay otras convenciones, que constituyen tratados internacionales vinculantes, que pueden ser ratificadas por los Estados miembros, así como Recomendaciones que sirven como directrices no vinculantes (OIT, 2014). En principio, y salvo que se indique lo contrario, todas las normas internacionales del trabajo son aplicables a los trabajadores migrantes.

Objetivos del Pacto Mundial sobre Migración: migración y empleo

- Compromiso para minimizar los factores adversos y estructurales que obligan a las personas a abandonar su país de origen, por ejemplo, mediante el crecimiento económico inclusivo, la creación de empleo, el trabajo decente, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como la inversión en el desarrollo del capital humano promoviendo el emprendimiento, los programas y alianzas para la formación profesional y el desarrollo de aptitudes, y la creación de empleo productivo en función de las necesidades del mercado de trabajo y en cooperación con el sector privado y los sindicatos, con miras a reducir el desempleo juvenil, evitar la fuga de cerebros y optimizar la recuperación de cerebros en los países de origen y aprovechar el dividendo demográfico (en el Objetivo 2).
- Compromiso para adaptar las opciones y las vías de migración regular de una manera que facilite la movilidad laboral y el trabajo decente reflejando la realidad demográfica y del mercado de trabajo, mediante la formulación de acuerdos bilaterales, regionales y multilaterales sobre movilidad laboral basados en los derechos humanos y con perspectiva de género (en el Objetivo 5).
- Compromiso para empoderar a los migrantes y las sociedades para lograr la plena inclusión y la cohesión social, procurando que los mercados de trabajo sean inclusivos y que los trabajadores migrantes participen plenamente en la economía formal facilitando el acceso al empleo y el trabajo decente para el que estén más cualificados, en función de la demanda y la oferta de aptitudes del mercado de trabajo local y nacional (en el Objetivo 16).
- Compromiso para facilitar el regreso y la readmisión en condiciones de seguridad y dignidad, así como la reintegración sostenible de los migrantes retornados en la vida comunitaria, otorgándoles idéntico acceso a la formación profesional, las oportunidades de empleo y el trabajo decente, y el reconocimiento de las aptitudes adquiridas en el extranjero (en el Objetivo 21).

ANEXO II: COOPERACIÓN AL DESARROLLO DE LA UNIÓN EUROPEA EN ESTE SECTOR

Este Anexo refleja los principales documentos y compromisos de cooperación al desarrollo que guían el enfoque de la UE en materia de empleo y trabajo digno.

La Dirección General de Asociaciones Internacionales de la Comisión Europea (DG INTPA) considera el empleo y el trabajo digno como un subsector de desarrollo humano. El [Consenso Europeo sobre Desarrollo de 2017](#) promueve la creación de trabajos dignos como un componente esencial de la transformación económica y la inclusión social. En el contexto de garantizar el acceso a un trabajo digno para todos, el Consenso establece que han de tomarse medidas para reducir la discriminación y las desigualdades, factores que suelen afectar a las poblaciones migrantes.

Además, la [nota conceptual sobre educación y formación profesional en la cooperación al desarrollo europea \(en inglés\)](#) de la Comisión de 2014 pide apoyar los sistemas de EFTP para anticipar las necesidades de competencias, reducir el desajuste de competencias y mejorar la coordinación entre los sectores público y privado en el diseño de planes de estudio. Es esencial tener en cuenta las dinámicas migratorias, incluidos los movimientos intrarregionales, para que los sistemas de EFTP puedan equipar mejor a las personas con las competencias demandadas por los mercados laborales, así como desarrollar mecanismos de reconocimiento de las competencias, la experiencia y el conocimiento obtenidos en el extranjero.

Por último, en su [comunicación sobre protección social en la cooperación al desarrollo de la Unión Europea de 2012](#), la Comisión reconoce la importancia de aumentar el acceso a los servicios sociales, así como de las intervenciones de empleo de la UE dirigidas a reforzar la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Los sistemas de protección social eficaces también cubren a los migrantes y garantizan la portabilidad de derechos.

ANEXO III: OTRAS HERRAMIENTAS Y DIRECTRICES ESPECÍFICAS DEL SECTOR

Este Anexo incluye herramientas y directrices específicas del sector que complementan los enfoques recogidos en esta Guía. Pueden consultarse para obtener una orientación más detallada y completa sobre elementos específicos de la integración de la migración en las intervenciones de cooperación al desarrollo.

Una gran parte de los migrantes proceden de zonas rurales (FAO, 2018). Para muchos hogares rurales, especialmente en los países en desarrollo, la migración es una estrategia de subsistencia para gestionar riesgos (Stark y Levhari, 1982) y mejorar los niveles de vida (Black et al., 2011). La diversificación en los recursos de los hogares puede mejorar la seguridad en la alimentación y la nutrición y permitir que los hogares rurales aumenten su resiliencia ante crisis y tensiones. Un enfoque inclusivo de la transformación rural puede contribuir a que los migrantes y sus familias no se dejen atrás.

En muchos países de renta baja y media, las zonas rurales están experimentando cambios que afectan a su composición económica, social, cultural y política. La transformación rural está creando nuevas oportunidades de subsistencia en actividades agrícolas y no agrícolas y contribuyendo a mejorar la prestación de servicios y el acceso a los mismos (FAO, 2017). Factores como la urbanización, las cadenas de suministro modernas y el desarrollo de las infraestructuras, junto con la disminución de la proporción de personas empleadas en la agricultura,⁶ influyen en la migración dentro de los países y entre ellos.

A fin de explicar las principales conexiones entre migración y desarrollo rural, el contenido de esta Guía se divide en los siguientes subsectores:

| Título | Organización | Descripción |
|---|-------------------|--|
| <i>Guía de buenas prácticas en la contratación de trabajadores migrantes (2017) (en inglés)</i> | ICCR | Este manual destaca prácticas empresariales que podrían replicarse y emplearse para futuras acciones sobre contratación ética. |
| <i>Compendio de herramientas para la evaluación del mercado laboral (2020) (en inglés)</i> | GIZ / VET Toolbox | Este compendio sirve como una "brújula" para evaluaciones del mercado laboral que ayuda en la puesta en marcha y la ejecución de dichas evaluaciones. |
| <i>Employers together for integration (2017) (en inglés)</i> | Comisión Europea | Esta plataforma permite a los empleadores compartir experiencias en actividades realizadas para apoyar la integración laboral de refugiados y migrantes. |
| <i>Manual de formación en género y migración laboral (2012) (en inglés)</i> | OSCE | Basado en la <i>Guía de políticas de migración laboral sensibles al género</i> de la OSCE, el manual explica cómo transversalizar una perspectiva de género en la política migratoria. |

| Título | Organización | Descripción |
|--|--|--|
| <i>Guía práctica general para promover la coherencia entre las políticas de empleo, educación/formación y migración laboral (2017) (en inglés)</i> | OIT | Esta guía práctica forma parte de un trabajo más amplio de la OIT para fomentar la coherencia entre las políticas de empleo, educación/formación y migración y abordar las demandas de los constituyentes en esta área. Se basa en la literatura existente sobre este tema en política pública y aprovecha la experiencia de la OIT y las lecciones aprendidas en todo el mundo. Dará paso a otros análisis nacionales y a una guía y un manual de formación en el futuro. |
| <i>Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2019) (en inglés)</i> | OIT | Los principios y directrices tienen como objetivo guiar el trabajo actual y futuro de las organizaciones internacionales, las legislaturas nacionales y los interlocutores sociales para promover y garantizar la contratación equitativa. |
| <i>Guía de políticas de migración laboral sensibles al género (2009) (en inglés)</i> | Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) | Esta publicación ofrece buenas prácticas y herramientas para el diseño de procesos de migración laboral sensibles al género. |
| <i>Directrices sobre estadísticas de migración laboral internacional (2018)</i> | OIT | La OIT ha desarrollado recientemente estas directrices, que se adoptaron en la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Su objetivo es abordar la ausencia de normas internacionales sobre conceptos, definiciones y metodologías para la medición de datos de migración laboral, lo que constituye un obstáculo importante para la producción de estadísticas armonizadas. Esta iniciativa también ayudará a los países de origen y destino a desarrollar políticas más eficaces y coherentes de migración laboral, empleo y formación. |
| <i>Directrices sobre módulos de competencias en acuerdos bilaterales de migración laboral (ABML) (2020) (en inglés)</i> | OIT | Las directrices se centran en la inclusión específica de competencias en ABML. También se centra, por una parte, en ampliar la base de conocimientos sobre ABML, sistematizar conceptos clave y presentar el marco normativo internacional pertinente, así como ejemplos de distintos enfoques de las competencias en los acuerdos existentes. Por otra parte, arroja luz sobre mecanismos y acuerdos de financiación para competencias en ABML, que son cruciales para garantizar una implementación efectiva. |

| Título | Organización | Descripción |
|--|--|--|
| <i>Cómo facilitar el reconocimiento de las competencias de los trabajadores migrantes: guía para proveedores de servicios de empleo (2020) (en inglés)</i> | OIT (segunda edición) | Esta guía se basa en buenas prácticas e iniciativas interesantes de todo el mundo para mostrar diversos modos en que los proveedores de servicios de empleo pueden hacer un mejor uso de los sistemas de reconocimiento del aprendizaje previo en sus países para beneficio de los trabajadores migrantes y los refugiados. Ofrece información concreta, ejemplos, listas de control y otras herramientas para ayudar a los proveedores de servicios a entender mejor, difundir y facilitar el uso de estos sistemas cuando estén disponibles. |
| <i>Herramienta de evaluación de acuerdos bilaterales de migración laboral de OIT-OIM (2019) (en inglés)</i> | OIT, OIM | El objetivo de esta guía de evaluación es apoyar a los Gobiernos, las comunidades económicas regionales y los Estados miembros asociados y sus socios, incluidas las organizaciones de trabajadores y empleadores, para mejorar la eficacia de los ABML en beneficio de los países de origen y destino y los propios trabajadores migrantes. |
| <i>Inclusión de refugiados en EFTP: herramienta de autoevaluación (2020) (en inglés)</i> | British Council / VET Toolbox | Esta herramienta ofrece un instrumento práctico y fácil de utilizar para realizar un análisis sistemático del enfoque de un país hacia la inclusión de los refugiados en la EFTP. |
| <i>Interacciones entre Políticas Públicas, Migración y Desarrollo (2017) (en inglés)</i> | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) | La OCDE llevó a cabo una evaluación de diez países socios con distintos perfiles migratorios con el objetivo de entender los vínculos entre migración, políticas sectoriales y desarrollo. En la publicación se presentan los efectos de la migración en los mercados laborales y los efectos de las políticas de los mercados laborales en la migración. Se ofrecen recomendaciones en materia de emigración, remesas, inmigración y migración de retorno. |
| <i>Acceso de los migrantes a la protección social en el marco de los acuerdos laborales bilaterales: una revisión de 120 países y nueve acuerdos bilaterales. ESS - Documento de trabajo n.º 57 (2017) (en inglés)</i> | OIT | El documento incluye información sobre acuerdos bilaterales y multilaterales de seguridad social en 120 países, con un análisis de la legislación relativa a la provisión de acceso a derechos para migrantes en condiciones de igualdad. También ofrece recomendaciones para los responsables de las políticas a fin de ampliar la protección social para migrantes a través de mejores políticas migratorias, la ratificación de las normas internacionales del trabajo y la celebración de acuerdos bilaterales y multilaterales de seguridad social. |
| <i>Migración en la Agenda 2030: Guía para profesionales (2018)</i> | OIM | La guía ayuda a los responsables de las políticas a integrar la migración en la planificación del desarrollo local o nacional, diseñando e implementando intervenciones relacionadas con la migración en el contexto de los ODS. |

| Título | Organización | Descripción |
|--|--|--|
| <p><i>Promoción del empleo y el trabajo digno en la cooperación al desarrollo. Volumen 1: Conceptos y fundamentos (2021) (en inglés)</i></p> | <p>DG INTPA</p> | <p>En el marco del compromiso de la UE de promover el empleo y el trabajo digno, esta publicación proporciona conceptos clave, instrumentos políticos e información relativa a las barreras al empleo para que las intervenciones de desarrollo de la Comisión Europea sean más eficaces a la hora de tratar las dificultades de empleo del país socio y promover el diálogo técnico con las partes pertinentes.</p> |
| <p><i>Propuestas para vincular las políticas de migración y empleo (2014) (en inglés)</i></p> | <p>Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) - OIM</p> | <p>El manual ofrece recomendaciones políticas, técnicas y programáticas sobre los vínculos entre la migración latinoamericana y el empleo en la Unión Europea.</p> |
| <p><i>Protección social para trabajadores migrantes en el extranjero: ¿abordar el déficit mediante medidas unilaterales del país de origen? (en inglés)</i></p> | <p>OIM</p> | <p>Basada en prácticas de todo el mundo, esta publicación explora las posibilidades y las limitaciones de establecer medidas unilaterales por países de origen a fin de otorgar acceso a protección social a los trabajadores migrantes en condiciones de igualdad.</p> |
| <p><i>Formación para proveedores de servicios de empleo sobre cómo facilitar el reconocimiento de las competencias de los trabajadores migrantes: Notas del facilitador (2020) (en inglés)</i></p> | <p>OIT (segunda edición)</p> | <p>Estas Notas del facilitador están diseñadas para utilizarlas junto con la guía para el reconocimiento del aprendizaje previo (RAP): "Cómo facilitar el reconocimiento de las competencias de los trabajadores migrantes" - Guía para proveedores de servicios de empleo. El objetivo es promover un enfoque sostenible y asistir a los proveedores de servicios de empleo en el desarrollo de sus capacidades, según sus necesidades específicas y a su propio ritmo.</p> |
| <p><i>Manual de formación para las Directrices sobre módulos de competencias en acuerdos bilaterales de migración laboral de la OIT (2021) (en inglés)</i></p> | <p>OIT</p> | <p>El manual de formación se ha concebido para mejorar la capacidad de las partes interesadas involucradas en la negociación de ABML para abordar las dificultades que afrontan los trabajadores migrantes en el aspecto de competencias y cualificaciones. Debe utilizarse junto con las "Directrices sobre módulos de competencias en ABML".</p> |
| <p><i>Educación y formación profesional para el crecimiento inclusivo en la cooperación al desarrollo (2017) (en inglés)</i></p> | <p>DG INTPA, UE</p> | <p>El documento se ha diseñado como una herramienta práctica y una guía de referencia para identificar, formular, implementar, supervisar y evaluar iniciativas de la UE que apoyan reformas de la EFTP en países en desarrollo.</p> |

ANEXO IV: PRINCIPIOS RECTORES

Este Anexo exponen los Principios rectores que deben tenerse en cuenta al utilizar la Guía. Respetar estos principios interdependientes ayuda a garantizar que la intervención no deja atrás a nadie y contribuye a lograr unos resultados más amplios de desarrollo sostenible⁵⁰. También ayuda a garantizar que las intervenciones tienen en cuenta a las comunidades indígenas y a personas de todos los géneros, edades y capacidades⁵¹.

ENFOQUE BASADO EN DERECHOS

Adoptar un enfoque basado en los derechos al utilizar esta Guía implica tener en cuenta los principios de los derechos en todas las fases del ciclo de intervención y en todas las herramientas. Esto incluye garantizar que las intervenciones se ajusten a los marcos y normas internacionales de derechos humanos, y con especial consideración a los derechos de los migrantes.

NO HACER DAÑO

El principio de "no hacer daño" destaca la importancia de garantizar que las necesidades de protección de los migrantes (especialmente aquellos en situaciones de vulnerabilidad) se tengan en cuenta. Esto exige asimismo reconocer el potencial de daño en cualquier etapa de una intervención y asegurar que se aborda desde el primer momento.

NO DISCRIMINACIÓN

El principio de no discriminación es fundamental para los derechos humanos básicos y tiene relevancia en todas las intervenciones relacionadas con la migración. Los migrantes son especialmente vulnerables a la discriminación y, por tanto, debe prestarse especial atención a que las intervenciones sean inclusivas y no discriminatorias, independientemente de la situación migratoria, el sexo, la edad, el género, la condición sexual, la religión, la raza o cualquier otra característica.

ENFOQUES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CENTRADOS EN LOS NIÑOS

El género es un componente central de la experiencia migratoria de un individuo. Los roles, expectativas y dinámicas de poder asociados al hecho de ser un hombre, una mujer, un niño o una niña exponen a las personas a tipos distintos de vulnerabilidades y riesgos. Por lo tanto, el género debe tenerse en cuenta en todas las fases de una intervención. Además, cualquier intervención que involucre a menores debe seguir un enfoque basado en los derechos de los niños, poniendo su beneficio en el centro de las consideraciones.

CENTRADOS EN LAS PERSONAS

Las intervenciones que integran la migración tienen una dimensión humana que incluye a migrantes y personas desplazadas, comunidades de origen, tránsito, destino o retorno. La cohesión social se fortalece o se refuerza al dirigirse equitativamente a los miembros de la comunidad al tiempo que se consideran sus necesidades respectivas. Por lo tanto, las necesidades y experiencias de las "personas" deben estar en el centro de cualquier intervención.

PANGUBERNAMENTALES, PANSOCIALES

El papel y la responsabilidad de los gobiernos son fundamentales para responder a las realidades multidimensionales de la migración. Esto suele requerir un compromiso horizontal y vertical, en todos los sectores y niveles de gobierno. De modo análogo, los Gobiernos no pueden responder a las realidades migratorias por sí solos. La colaboración con diversos agentes de la sociedad, como los migrantes, la diáspora, las organizaciones de la sociedad civil, el mundo académico y el sector privado, entre otros, contribuye a garantizar una respuesta integral.

50. Estos principios rectores se guían en líneas generales por los valores universales de la Agenda 2030 y los principios rectores del Pacto Mundial sobre Migración. Para más información, véase el [Anexo I: Principales marcos y compromisos mundiales](#).

51. Véanse también los "Principios rectores: acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo" de la OIT [aquí](#).

ANEXO V: FUENTES DE DATOS⁵²

Este Anexo complementa el *Análisis de situación* (Herramienta 2) e incluye fuentes de datos específicas del sector. Estas fuentes pueden consultarse al responder a las preguntas en esa herramienta.

| Fuentes de datos claves | |
|---|--|
| Fuentes de datos e información específicas de países ⁵³ | Estrategias nacionales de desarrollo |
| | Censos (u otra forma de estudios demográficos y de población) |
| | Encuestas nacionales de la mano de obra |
| | Encuestas de supervisión de las condiciones de vida |
| | Análisis Común de Países de la ONU |
| | Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible |
| | Centro de la Red sobre Migración de las Naciones Unidas |
| | Estudios sobre retornados de la OIM (p. ej. Evidencia regional para el análisis y las políticas migratorias (REMAP)) |
| La base de datos de Estadísticas sobre la migración laboral internacional de la OIT es una colección especial de estadísticas accesibles en la base de datos de ILOSTAT . ILOSTAT abarca varios temas relacionados con la mano de obra, incluida la migración laboral. Los indicadores sobre migración laboral se dividen en tres subtemas: stocks de migrantes internacionales, ciudadanos nacionales en el extranjero y flujos migratorios internacionales. | |
| El Repositorio de Perfiles Migratorios Nacionales y Regionales (en inglés) presenta perfiles migratorios (tanto un informe como una herramienta de desarrollo de capacidades, propios del país y elaborados en consulta con un amplio conjunto de partes interesadas) de todo el mundo. | |
| El Portal de datos sobre migración (en inglés) ofrece estadísticas actualizadas y completas e información fiable sobre datos de migración a nivel mundial, regional y nacional. También permite acceder a perfiles migratorios o panorámicas de la gobernanza de la migración. | |
| La Matriz de seguimiento de desplazamiento (DTM) (en inglés) sigue y monitoriza la movilidad de la población, especialmente el desplazamiento forzado. Esta herramienta puede ser útil para una planificación educativa basada en datos de población prácticamente en tiempo real. | |
| La División de Estadística de la ONU y ONU DAES recogen, recopilan y difunden estadísticas demográficas y sociales oficiales sobre una serie de temas, entre ellos la migración. Estas incluyen los Volúmenes internacionales de migrantes (en inglés) y la Base de Datos Mundial sobre Migración de Naciones Unidas (en inglés) . | |

52. Puede consultarse información más detallada sobre estadísticas de migración laboral internacional [aquí](#).

53. Estos datos pueden encontrarse a menudo en la red o solicitarse a las partes interesadas pertinentes.

Fuentes de datos claves

Informes anuales como el Informe sobre las Migraciones en el Mundo de la OIM, el Informe sobre las Tendencias Mundiales de los Desplazamientos Forzados (en inglés) de ACNUR y el Informe Mundial sobre los Desplazamientos Internos del IDMC son también fuentes de datos y análisis fiables.

Los Datos sobre Migración y Remesas (en inglés) del Banco Mundial y los Informes Temáticos sobre Migración y Desarrollo (en inglés) de KNOMAD ofrecen información actualizada sobre las tendencias mundiales de la migración y las remesas.

Pueden encontrarse datos y cifras sobre la trata de personas en el Centro global de datos sobre la trata de personas (en inglés) y el Informe Mundial sobre la Trata de Personas (en inglés) de UNODC.

Puede encontrarse información sobre el modo en que los Estados implementan los tratados sobre derechos humanos en las Observaciones finales de Órganos de Tratados de las Naciones Unidas, informes de países y compromisos aceptados por los Estados del Examen Periódico Universal (EPU), o los informes de visitas a países de los Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos.

La Base de datos sobre inmigrantes en países de la OCDE y de fuera de ella (DIOC) procesa datos basados en censos de población de los países de la OCDE y, en colaboración con el Banco Mundial, ha ampliado la cobertura a países de fuera de la OCDE. La base de datos incluye información sobre resultados del mercado laboral, como el estado del mercado, las profesiones y los sectores de actividad.

La base de datos Integrated Public Use Microdata Series - International (IPUMS-I) (en inglés) recopila y distribuye datos censales de 85 países. Incluye estudios de población relacionados con la mano de obra.

ANEXO VI: EJEMPLOS DE METAS RELEVANTES DE LOS ODS

Este Anexo complementa la *Teoría del cambio* (Herramienta 7) y el *Banco de indicadores* (Herramienta 8). Puede utilizarse para identificar si los objetivos específicos y los resultados esperados (derivados con la Teoría del cambio) están en sintonía con las metas pertinentes de los ODS.

| Objetivo | Metas relevantes |
|---|---|
| <p>1 FIN DE LA POBREZA</p>  | <p>1.3: Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables.</p> |
| <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>  | <p>4.4: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.</p> <p>4.B: De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.</p> |
| <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>  | <p>5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</p> <p>5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.</p> |
| <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>  | <p>8.1: Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7 % anual en los países menos adelantados.</p> <p>8.2: Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.</p> <p>8.3: Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, en particular mediante el acceso a servicios financieros.</p> |

...

8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6: De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7: Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, en particular eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.4: Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

10.7: Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

10.c: Para 2030, reducir a menos del 3 % los costes de transacción de las remesas de migrantes y eliminar los corredores de remesas con un coste superior al 5 % por ciento.




17.16: Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.

17.18: De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, situación migratoria, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.

ANEXO VII: BANCO DE INDICADORES (RESULTADOS ESPERADOS)

Este Anexo es una continuación del Banco de indicadores (Herramienta 8). Incluye ejemplos de indicadores que medirían los resultados esperados destacados en la Teoría del cambio (Herramienta 7).


| Subsector | Resultados esperados | Indicadores |
|--|--|--|
| <p>Políticas de empleo y del mercado laboral</p>  <p>ODS: 8 y 10</p> <p>Objetivos del Pacto Mundial sobre Migración: 1, 2, 3, 15, 16</p> | <p>1.1.1: Los trabajadores migrantes tienen la capacidad y los conocimientos para acceder a vías de migración seguras y regulares⁵⁴.</p> | <p>1.1.1.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente para trabajadores migrantes sobre las vías de migración seguras y regulares disponibles y cómo acceder a ellas.</p> <p>1.1.1.b: Número de trabajadores migrantes que acceden a y utilizan la información citada anteriormente.</p> <p>1.1.1.c: El porcentaje de trabajadores migrantes que acceden a y utilizan la información citada anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo acceder a vías de migración seguras y regulares.</p> |
| | <p>1.1.2: Los trabajadores migrantes tienen los conocimientos para acceder a programas y formación de calidad previos a su partida.</p> | <p>1.1.2.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente para trabajadores migrantes sobre programas y formación de calidad previos a la partida disponibles y cómo acceder a ellos.</p> <p>1.2.2.b: Número de trabajadores migrantes que acceden a y utilizan la información citada anteriormente.</p> <p>1.2.2.c: El porcentaje de trabajadores migrantes que accede a y utilizan la información citada anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo acceder a programas y formación de calidad previos a la partida.</p> <p>1.1.2.d: Tasa de participación de trabajadores migrantes en programas de orientación previos a la partida (desglosados por sexo, edad y estatus migratorio).</p> |

54. Contribuye a y está en consonancia con la meta 10.7 vigente de los ODS (en inglés).


| Subsector | Resultados esperados | Indicadores |
|-----------|--|---|
| ... | <p>1.1.3: Los servicios públicos de empleo tienen la capacidad de facilitar la integración en el mercado laboral de migrantes recién llegados y migrantes a largo plazo.</p> | <p>1.1.3.a: Disponibilidad de datos precisos y desglosados sobre migrantes recién llegados y migrantes a largo plazo, así como sobre carencias del mercado laboral (desglosados por edad, sexo, estatus migratorio y sector laboral).</p> <p>1.1.3.b: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre la importancia de i.) facilitar la integración de los migrantes en el mercado laboral y cómo hacerlo, y ii.) las barreras para su integración en el mercado laboral y cómo superarlas.</p> <p>1.1.3.c: Número de proveedores de servicios de empleo públicos que acceden a y utilizan la información y los datos citados anteriormente.</p> <p>1.1.3.d: El porcentaje de proveedores de servicios de empleo públicos que acceden a y utilizan la información y los datos citados anteriormente tiene un mayor conocimiento para facilitar la integración en el mercado laboral de los migrantes recién llegados y los migrantes a largo plazo.</p> <p>1.1.3.e: Número de herramientas (p. ej. planes/estrategias) disponibles para los proveedores de servicios de empleo públicos a fin de facilitar la integración en el mercado laboral de los migrantes recién llegados y los migrantes a largo plazo.</p> <p>1.1.3.f: Número de proveedores de servicios de empleo públicos que comunican que tienen recursos humanos y económicos adecuados para facilitar la integración en el mercado laboral de los migrantes recién llegados y los migrantes a largo plazo.</p> |
| | <p>1.1.4: Los responsables de las políticas tienen la capacidad y los conocimientos para poner en marcha programas y formación de calidad previos a la partida para futuros trabajadores migrantes.</p> | <p>1.1.4.a: Disponibilidad de datos precisos y desglosados sobre el número de trabajadores que requieren acceso a programas y formación, y los sectores en los que entran (desglosados por edad, sexo y estatus migratorio).</p> <p>1.1.4.b: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre la importancia de los programas y la formación de calidad previos a la partida, las barreras para el acceso de los futuros trabajadores migrantes y cómo superarlas.</p> <p>1.1.4.c: Número de responsables de políticas que acceden a y utilizan la información y los datos citados anteriormente.</p> <p>1.1.4.d: El porcentaje de responsables de políticas que acceden a y utilizan la información citada anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo poner en marcha programas y formación de calidad previos a la partida para futuros trabajadores migrantes.</p> <p>1.1.4.e: Los responsables de las políticas tienen los recursos humanos y económicos adecuados para poner en marcha programas y formación de calidad previos a la partida para futuros trabajadores migrantes.</p> |


| Subsector | Resultados esperados | Indicadores |
|-----------|--|--|
| ... | <p>1.2.1: Los responsables de las políticas entienden cómo se puede aprovechar la migración para mitigar carencias del mercado laboral.</p> | <p>1.2.1.a: Disponibilidad de datos precisos y desglosados sobre flujos migratorios y carencias del mercado laboral (desglosados por edad, sexo, estatus migratorio y sector laboral).</p> <p>1.2.1.b: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre cómo puede aprovecharse la migración para mitigar las carencias del mercado laboral.</p> <p>1.2.1.c: Número de responsables de políticas que acceden a y utilizan la información y los datos citados anteriormente.</p> <p>1.2.1.d: El porcentaje de responsables de políticas que acceden a y utilizan los datos y la información citados anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo puede aprovecharse la migración para mitigar las carencias del mercado laboral.</p> |
| | <p>1.2.2: Los responsables de las políticas tienen la capacidad y los conocimientos para implementar vías de migración laboral ordenadas, seguras, regulares y responsables⁵⁵.</p> | <p>1.2.2.a: Disponibilidad de datos precisos y desglosados sobre flujos migratorios y carencias del mercado laboral (desglosados por edad, sexo, estatus migratorio y sector laboral).</p> <p>1.2.2.b: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre la importancia de las vías de migración laboral seguras y regulares y cómo implementarlas.</p> <p>1.2.2.c: Número de responsables de políticas que acceden a y utilizan la información citada anteriormente.</p> <p>1.2.2.d: El porcentaje de responsables de políticas que acceden a y utilizan los datos y la información citados anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo implementar vías de migración laboral seguras y regulares.</p> <p>1.2.2.e: Número de responsables de políticas que comunican que tienen recursos humanos y económicos adecuados para implementar vías de migración laboral seguras y regulares.</p> |
| | <p>1.2.3: Los responsables de las políticas tienen acceso a mecanismos de coordinación funcionales para facilitar la migración laboral.</p> | <p>1.2.3.a: Número de mecanismos de coordinación desarrollados para facilitar la migración laboral.</p> <p>1.2.3.b: Número de responsables de políticas y proveedores de servicios pertinentes que participan en mecanismos de coordinación para facilitar la migración laboral.</p> |

55. Está en sintonía y contribuye a la meta 10.7 de los ODS (en inglés).

| Subsector | Resultados esperados | Indicadores |
|---|---|--|
| <p>Normativas laborales, condiciones de trabajo y diálogo social</p>  <p>ODS: 8 y 10</p> <p>Objetivos del Pacto Mundial sobre Migración: 1, 2, 3, 15 y 16</p> | <p>2.1.1: Los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades tienen los conocimientos para ejercer sus derechos⁵⁶.</p> | <p>2.1.1.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente para migrantes, personas desplazadas y/o comunidades sobre cuáles son sus derechos y cómo ejercerlos.</p> <p>2.1.1.b: Número de migrantes, personas desplazadas y/o comunidades que acceden a y utilizan la información citada anteriormente.</p> <p>2.1.1.c: El porcentaje de migrantes, personas desplazadas y/o comunidades que acceden a y utilizan la información citada anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo ejercer sus derechos.</p> <p>2.1.1.d: Los migrantes, las personas desplazadas y/o las comunidades comunican que se sienten empoderados para ejercer sus derechos.</p> |
| | <p>2.1.2: Los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades tienen los conocimientos y la capacidad para acceder a recursos para infracciones de derechos.</p> | <p>2.1.2.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente para migrantes, personas desplazadas y/o comunidades sobre cómo acceder a recursos para infracciones de derechos.</p> <p>2.1.2.b: Número de migrantes, personas desplazadas y/o comunidades que acceden a y utilizan la información citada anteriormente.</p> <p>2.1.2.c: El porcentaje de migrantes, personas desplazadas y/o comunidades que acceden a y utilizan la información citada anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo acceder a recursos para infracciones de derechos.</p> <p>2.1.2.d: Los migrantes, las personas desplazadas y/o las comunidades comunican que se sienten empoderados para acceder a recursos para infracciones de derechos.</p> |
| | <p>2.1.3: Los Gobiernos o las agencias de contratación tienen sistemas en vigor para evitar infracciones de derechos y facilitar vías para la reparación.</p> | <p>2.1.2.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre la importancia de los sistemas para evitar infracciones de derechos y facilitar vías para la reparación.</p> <p>2.1.2.b: Número de sistemas en vigor para evitar infracciones de derechos y facilitar vías para la reparación.</p> |
| | <p>2.2.1: Los empleadores y las agencias de contratación tienen en vigor mecanismos de coordinación con responsables de políticas, grupos migrantes, sindicatos y agentes de la ley para promover entornos laborales seguros y sin riesgos para migrantes, personas desplazadas y/o comunidades.</p> | <p>2.2.1.a: Número de mecanismos de coordinación desarrollados para promover entornos de trabajo seguros y sin riesgos para migrantes, personas desplazadas y/o comunidades.</p> <p>2.2.1.b: Número de empleadores, agencias de contratación, responsables de políticas, representantes de grupos migrantes, sindicatos y agentes de la ley que participan en mecanismos de coordinación desarrollados para promover entornos de trabajo seguros y sin riesgos para migrantes, personas desplazadas y/o comunidades.</p> |

56. Está en sintonía y contribuye a la meta 8.8 de los ODS (en inglés).

| Subsector | Resultados esperados | Indicadores |
|--|---|---|
| ... | <p>2.2.2: Los responsables de las políticas tienen la capacidad para desarrollar o implementar políticas que protejan los derechos de los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades.</p> | <p>2.2.2.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre i.) las barreras de los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades para disfrutar de sus derechos y ii.) la importancia de implementar políticas que protejan los derechos laborales de los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades, y cómo implementarlas.</p> <p>2.2.2.b: El porcentaje de responsables de políticas que acceden a y utilizan los datos y la información citados anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo implementar políticas que protejan los derechos laborales de los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades.</p> <p>2.2.2.c: Número de herramientas (p. ej. planes/estrategias) disponibles para los responsables de las políticas a fin de implementar políticas que protejan los derechos de los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades.</p> <p>2.2.2.d: Número de responsables de políticas que comunican que tienen los recursos humanos y económicos adecuados para implementar políticas que protejan los derechos de los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades.</p> |
| | <p>2.3.1: Los empleadores y las agencias de contratación tienen datos precisos y conocimientos para ofrecer condiciones de trabajo seguras y éticas en sintonía con los marcos internacionales pertinentes.</p> | <p>2.3.1.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre marcos internacionales pertinentes, la importancia de unas condiciones de trabajo seguras y éticas para los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades, y cómo proveerlas.</p> <p>2.3.1.b: El porcentaje de empleadores y agencias de contratación que acceden a y utilizan los datos y la información citados anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo proveer unas condiciones de trabajo seguras y éticas en sintonía con los marcos internacionales pertinentes.</p> |
| | <p>2.3.2: Las agencias gubernamentales responsables de las normas laborales tienen en vigor mecanismos de cumplimiento eficaces que incluyen a migrantes.</p> | <p>2.3.2.a: Número de mecanismos de cumplimiento en vigor que incluyen a migrantes.</p> |
| Subsector | Resultados esperados | Indicadores |
| <p>Creación de empleo y emprendimiento</p>  <p>ODS: 8</p> <p>Objetivos del Pacto Mundial sobre Migración: 1, 2, 3, 15 y 16</p> | <p>3.1.1: Los migrantes, las personas desplazadas y/o las comunidades tienen los conocimientos y la capacidad para acceder a oportunidades de emprendimiento y sistemas financieros.</p> | <p>3.1.1.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre las oportunidades de emprendimiento y los sistemas financieros disponibles, y cómo acceder a ellos.</p> <p>3.1.1.b: Número de migrantes, personas desplazadas y/o comunidades que acceden a y utilizan la información citada anteriormente.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>3.1.1.c: El porcentaje de migrantes, personas desplazadas y/o comunidades que acceden a y utilizan la información citada anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo acceder a oportunidades de emprendimiento y sistemas financieros.</p> <p>3.1.1.d: Los migrantes, las personas desplazadas y/o las comunidades se sienten empoderados para acceder a oportunidades de emprendimiento y sistemas financieros.</p> |
| | <p>3.2.1: Los responsables de las políticas entienden las barreras que afrontan los migrantes y/o las personas desplazadas para montar sus propios negocios.</p> | <p>3.2.1.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre el proceso para iniciar el autoempleo y cómo aprovechar oportunidades para su acceso.</p> <p>3.2.1.c: El porcentaje de responsables de políticas que acceden a y utilizan la información citada anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre las barreras para migrantes y/o personas desplazadas.</p> |
| | <p>3.2.2: Los responsables de las políticas tienen la capacidad para establecer condiciones favorables (acceso a servicios financieros y mercados, programas de formación, información sobre el mercado, etc.) para que los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades puedan montar sus propios negocios.</p> | <p>3.2.2.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre el proceso y los requisitos necesarios para el autoempleo.</p> <p>3.2.2.b: El porcentaje de responsables de políticas que acceden a y utilizan la información citada anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo establecer condiciones favorables para que los migrantes, las personas desplazadas y los miembros de las comunidades puedan montar sus propios negocios.</p> <p>3.2.2.d: Número de herramientas (p. ej. planes/estrategias) disponibles para los responsables de las políticas a fin de establecer condiciones favorables para que los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades puedan montar sus propios negocios.</p> |
| <p>Desarrollo de competencias y formación profesional</p>  <p>ODS: 4 y 8</p> <p>Objetivos del Pacto Mundial sobre Migración: 1, 2, 3, 15 y 16</p> | <p>4.1.1: Los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades conocen sus derechos a una educación de calidad y se sienten empoderados para exigirlos.</p> | <p>4.1.1.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente para migrantes, personas desplazadas y/o comunidades sobre oportunidades de educación y formación técnica y profesional de calidad, sus derechos para acceder a ellas y cómo hacerlo.</p> <p>4.1.1.b: Número de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades que acceden a y utilizan la información citada anteriormente.</p> <p>4.1.1.c: El porcentaje de migrantes, personas desplazadas y/o miembros de las comunidades que acceden a y utilizan la información citada anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre sus derechos para acceder a una educación y formación técnica y profesional de calidad.</p> |

| Subsector | Resultados esperados | Indicadores |
|-----------|--|--|
| | <p>4.2.1: Los proveedores de educación y formación saben cómo crear las condiciones necesarias para que los migrantes, las personas desplazadas y/o los miembros de las comunidades puedan acceder a una EFTP de calidad de modo presencial y a distancia.</p> | <p>4.2.1.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre i.) las barreras de los migrantes, las personas desplazadas y las comunidades para acceder a una EFTP de calidad de modo presencial y a distancia, ii.) la importancia de su acceso y iii.) cómo hacerlo.</p> <p>4.2.1.b: El porcentaje de proveedores de educación y formación que acceden a y utilizan la información y los datos citados anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo garantizar el acceso universal a una EFTP de calidad de modo presencial y a distancia.</p> |
| | <p>4.3.1: Los responsables de las políticas tienen los conocimientos para integrar la migración y el desplazamiento en políticas de formación profesional y desarrollo de competencias.</p> | <p>4.3.1.a: Disponibilidad de información precisa, oportuna, accesible y transparente sobre la importancia de integrar la migración y el desplazamiento en las políticas de formación profesional y desarrollo de competencias y cómo hacerlo.</p> <p>4.3.1.b: Número de responsables de políticas que acceden a y utilizan la información citada anteriormente.</p> <p>4.3.1.c: El porcentaje de responsables de políticas que acceden a y utilizan la información citada anteriormente tiene un mayor conocimiento sobre cómo integrar la migración y el desplazamiento en las políticas de formación profesional y desarrollo de competencias.</p> |
| | <p>4.4.1: Los responsables de las políticas ponen en marcha mecanismos para facilitar el reconocimiento de las competencias y adecuar las competencias de los migrantes a la formación profesional.</p> | <p>4.4.1.a: Número de mecanismos de coordinación desarrollados para el reconocimiento de las competencias y la adecuación de las competencias de los migrantes a la formación profesional.</p> <p>4.4.1.b: Número de responsables de políticas pertinentes que participan en mecanismos de coordinación para adecuar las competencias de los migrantes a la formación profesional.</p> |
| | <p>4.4.2: Los responsables de las políticas utilizan evaluaciones de las necesidades del mercado laboral y sistemas de información y gestión de la migración (MMIS) para diseñar políticas mejoradas que apoyen a las agencias gubernamentales responsables de adecuar las competencias y las necesidades de formación de los trabajadores migrantes.</p> | <p>4.4.2.a: Número de evaluaciones de las necesidades del mercado laboral y MMIS utilizados por los responsables de las políticas para adecuar con precisión las cualificaciones de EFTP de los migrantes a la demanda laboral.</p> |

BIBLIOGRAFÍA

Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (CNUCED)

2018 *Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees*. Disponible en inglés https://publications.iom.int/system/files/pdf/policy_guide_migrants_refugees.pdf.

Jeon, S.

2019 *Unlocking the Potential of Migrants: Cross-country Analysis, OECD Reviews of Vocational Education and Training*. OECD Publishing, París. Disponible en inglés www.oecd-ilibrary.org/education/unlocking-the-potential-of-migrants_045be9b0-en;jsessionid=ZLYTH99c5TEj4yKW9CKDdcEm.ip-10-240-5-164.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2018a *Social Dialogue and Tripartism*. OIT, Ginebra. Disponible en inglés www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf.

2018b *Skills for Employment Policy Brief: Skills for Migration and Employment*. Disponible en inglés www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_651238.pdf.

2019 *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*. Disponible en inglés www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf.

2021 *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*. Disponible en inglés www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808935/lang-en/index.htm.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

2019 *Glossary on Migration*. Disponible en inglés www.iom.int/glossary-migration-2019.

