



Organización de los
Estados Americanos



Proyecto Políticas de
Migración Laboral
Sensibles al Género

Nicaragua-Costa Rica-Panamá
y Haití-República Dominicana

Recomendaciones a tener en cuenta para la Gestión de la Migración Laboral en Haití

CONTEXTO

La República de Haití desde principios de siglo XX ha tenido crecientes dinámicas emigratorias, cuyos destinos han sido principalmente República Dominicana, Estados Unidos, Canadá, Francia y algunos países del Caribe. Es difícil contar con cálculos certeros del número de haitianos en el exterior, según cálculos del Ministerio de los Haitianos en el exterior cerca de 4.5 millones de haitianos se encuentran en el exterior. Después del terremoto, el desplazamiento de los haitianos se incrementó llegando a nuevos destinos. En las Américas por ejemplo, Brasil, Perú, Ecuador, Panamá, y la diáspora haitiana ha ido en aumento. Para tener una idea el gobierno brasilero ha sacado 10,165 visas humanitarias para los migrantes haitianos que han llegado al territorio. Por su parte, en Estados Unidos para el 2012 hay, según cifras del Departamento de Seguridad Interna (Homeland Security) 658.238 ciudadanos haitianos residentes permanentes legales¹.

El interés por la protección de los trabajadores constituye una obligación y un compromiso irrenunciable de los Estados, los Gobiernos y sus compromisos multilaterales, pone de presente la necesidad de contar con mecanismos adecuados a los nuevos tiempos y a las actuales características de las relaciones laborales para garantizar que las personas que son parte de una relación de trabajo tengan acceso a la protección básica que les corresponde como parte del ejercicio de sus derechos fundamentales en el trabajo contenidos dentro de los derechos humanos. La Declaración de Medellín de la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo en su numeral nuevo cita «9. Reafirmamos nuestra convicción de que el trabajo decente, el empleo productivo y la inclusión social deben ser los objetivos transversales de las políticas económicas, sociales, educativas y laborales. Continuaremos trabajando para lograr una mayor articulación entre estas políticas, conscientes de que es indispensable para lograr un crecimiento económico fuerte, sostenible y equilibrado, generar y preservar el empleo de calidad, reducir la pobreza y aumentar la cohesión social. En este esfuerzo, promoveremos la integración de políticas que reconozcan la interdependencia entre el empleo, la movilidad laboral, la protección social, los cambios demográficos y tecnológicos, las disparidades regionales, el medio ambiente y el crecimiento económico»

De manera similar, el Principio 15 del Marco Multilateral para las Migraciones Laborales –MMML señala que «se debería reconocer y aprovechar al máximo la contribución de las migraciones laborales al empleo, el crecimiento económico, el desarrollo y la mitigación de la pobreza, en beneficio tanto de los países de origen como de destino» .

A nivel de Naciones Unidas y, específicamente en el marco de la Organización Internacional del Trabajo – OIT existen un número importante de instrumentos internacionales de los derechos humanos de los migrantes. En primer lugar se encuentra la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990 y todas las normas internacionales del trabajo (anexo 1), que son aplicables a trabajadores migrantes, salvo indicación de lo contrario (...), la protección de los trabajadores migrantes exige una base

¹ Persons Obtaining Legal Permanent Resident Status by Region and Selected Country of Last Residence: Fiscal Years 1820 to 2012. Department of Homeland Security. En: <http://www.dhs.gov/yearbook-immigration-statistics-2012-legal-permanent-residents>

jurídica sólida asentada en el derecho internacional². El objetivo es que la legislación y las políticas nacionales también deberían guiarse por otras normas pertinentes de la OIT en las esferas del empleo, la inspección del trabajo, la seguridad social, la protección de la maternidad, la protección de salarios y la seguridad y salud en el trabajo, y en sectores como la agricultura, la construcción y la hotelería y la restauración³.

JUSTIFICACIÓN

Dado el interés del gobierno haitiano por velar por sus migrantes en el exterior, como un paso importante en el camino, se le recomienda al Estado haitiano, promover la ratificación y adopción de estos instrumentos internacionales como paso importante en el fortalecimiento de su política migratoria. Se busca con esto, establecer marcos regulatorios que promuevan la protección de los trabajadores y las trabajadoras migrantes contra la discriminación, la explotación y el abuso, incluyendo el tráfico de mano de obra y la explotación sexual.

Dado que una importante número de emigrantes haitianos tiene poca calificación, el riesgo de explotación y el abuso es alto por lo que no extraña que exista la tendencia a insertarse sectores de la economía informal en los países de destino, como servicio doméstico, construcción, entre otros tipos de trabajo que adolecen de protección social, son ocasionales, con un salario inferior al mínimo especificado, o en empresas sin registros.

Es importante que Haití, tiene opciones para el manejo de la movilidad laboral, la protección de sus ciudadanos en el exterior, y reducir la vulnerabilidad de los mismos, todo en el marco establecer estrategias de política migratoria laboral que contemple la integralidad del proceso migratorio: campañas de información sobre derechos de los migrantes previo a su partida, una política de búsqueda, administración y ampliación de acuerdos bilaterales de migración laboral, principalmente cuando de trabajos estacionales se trata, y, ofrecer servicios de asesoría legal para la protección de los derechos laborales en destino.

En este marco, es necesario enfocar la política migratoria en el ser humano, buscando la garantía de respeto de sus derechos fundamentales, incluidos los laborales, implica para Haití establecer mecanismos que permitan regular la migración o, por lo menos, brindar un acompañamiento para evitar que los migrantes sean víctimas de traficantes o de redes de trata de personas. De este modo, será de interés para Haití como país principalmente de origen, promover la cooperación internacional con países de destino para evaluar posibilidades de Convenios bilaterales de Migración, desarrollar estrategias de protección de derechos laborales a través de acción consular, vincular a las diásporas en el proceso de establecimiento de vías legales para acceder a mercados laborales en destino, pero principalmente, mejorar y hacer mas eficiente la coordinación interinstitucional y política, incluyendo la perspectiva de género.

Por lo anterior, el Programa Migración y Desarrollo del Departamento de Desarrollo Económico y Social de la Organización de Estados Americanos, en el marco del proyecto Proyecto "Promoción de la perspectiva de género en las Políticas de Migración Laboral en Costa Rica, Haití, Nicaragua, Panamá y República Dominicana", entrega el siguiente documento con recomendaciones técnicas al Gobierno Haitiano para la gestión migratoria laboral con enfoque de género.

² Principio 9 Marco Multilateral para las Migraciones –MMML. Organización Internacional del Trabajo –OIT, 2008

³ Ibid.

Antes de comenzar, es importante tener en cuenta lo siguiente ...⁴

Para un país de origen, las consideraciones políticas principales con respecto a la emigración de sus nacionales para trabajar en el extranjero tendrían relación con sus:

- **Objetivos de desarrollo:** aliviar las altas tasas domésticas de desempleo, generar envíos de divisas y aumentar la tasa de ahorros de los migrantes;
- **Objetivos sociales:** asegurar que los derechos e intereses de sus nacionales se respeten y protejan mientras se encuentran trabajando y viviendo en el extranjero, para frenar los abusos y las prácticas erróneas en el reclutamiento y para proteger a las/los migrantes vulnerables, en especial a las mujeres y a las niñas/los niños de la explotación y el tráfico;
- **Objetivos estratégicos:** ampliar y diversificar los países de destino para el empleo, influir en la composición de destrezas en la mano de obra migrante, disminuir la posible dislocación de industrias domésticas debido a la pérdida de mano de obra especializada y reducir posibles desajustes en los salarios que puedan resultar de la extensión del mercado laboral en el extranjero.

Es posible que la medida en la cual el país sea capaz de alcanzar estos distintos objetivos y conciliar algunos de los conflictos inherentes entre los objetivos dependa del tipo de régimen de política de empleo en el extranjero:

- **El “dejar hacer”:** Un país de origen puede dejar en manos de las fuerzas del mercado decidir cómo, donde y en que condiciones se empleará la mano de obra y no intervenir para nada en el proceso de reclutamiento. No se establece ninguna norma y los términos del contrato de trabajo se dejan a discreción de la persona que emigra para el trabajo y de la empleadora o del empleador extranjero.
- **El sistema reglamentado:** La nación de origen adopta leyes y reglamentos que regulan el reclutamiento de nacionales para trabajar en el exterior. La nación en cuestión permite que las/los agentes de reclutamiento privados sean los participantes principales dentro de su dominio, pero establece leyes y reglamentos para abarcar las prácticas de captación proscritas y las sanciones impuestas a quienes las violen.
- **El sistema administrado por el Estado:** La nación no se limita tan solo a regular el empleo en el extranjero, sino que además establece organizaciones de la nación que reclutan y colocan a las/los trabajadores en el extranjero. La nación cuenta con una política de empleo activa en el extranjero que abarca todo el proceso migratorio y que puede incluir intervenciones para influir en la demanda (tales como abrir nuevos y mejores países de destino para las/los trabajadores migrantes) y la oferta (tales como mejorar las destrezas de las/los trabajadores migrantes o imponer barreras a la salida de trabajadores con pocas destrezas), intervenciones para regular el reclutamiento (incluyendo la participación directa en el reclutamiento, introducción y colocación de las/los trabajadores migrantes) y las intervenciones para proteger a las/los trabajadores.
- **El monopolio del Estado:** El Estado asume de manera total y única la responsabilidad de organizar la migración laboral. Bajo dicho régimen y política, no existe espacio para que las/los intermediarios privados operen en el reclutamiento de nacionales y en su despliegue en países extranjeros.

Adaptado de: M. I. Abella, *Sending Workers Abroad A Manual for Low and Middle-Income Countries* (Ginebra, OIT, 1997), pp. 8-9, 14-15

RECOMENDACIONES

“Se debería promover un proceso ordenado y equitativo de migraciones laborales tanto en los países de origen como de destino para orientar a los trabajadores y las trabajadoras migrantes en todas las fases de la migración, en especial, en la planificación y preparación para la migración laboral, el tránsito, la llegada y el recibimiento, el retorno y la reintegración”

Principio 12, MMML OIT

1. Creación de una comisión intersectorial

El buen gobierno de las migraciones comienza por contar con políticas basadas en el respeto de los derechos humanos y laborales fundamentales, así como tener la legislación apropiada para apoyarlas, junto con los recursos financieros y técnicos necesarios y una eficaz y eficiente maquinaria administrativa para la aplicación⁵.

En este contexto, se debe entender la intersectorial como un factor fundamental en la coherencia que la política migratoria pueda tener. En este sentido, se recomienda Crear una comisión Intersectorial de Migraciones coordinada por la Oficina Nacional de Migración e integrada por:

Ministre des Affaires Sociales et du Travail

Ministre des Affaires Etrangères et des Cultes

Ministere de l'interieur et des collectivités territoriales

Ministere de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle

Ministere de l'Economie et des Finances

Ministere des haïtiens vivant à l'étranger

Ministere à la Condition Feminine et aux droits

Ministere de la Jeunesse et des Sports

Ministere de la Santé Publique et de la Population

⁵ ILO International Migration Programme and Subregional Office for East Asia. Labour migration policy and management: Training materials. Bangkok, International Labour Office, 2005 p. 22 En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_202_en.pdf

Al respecto se presenta el tipo de funciones que tienen o tendrían que adquirir en función del trabajo interinstitucional migratorio.

Office national de la Migration (ONM)

Marco Normativo:

24 novembre 1983 Publication de la loi organique du ministère des Affaires sociales

L'Article 1 de la loi organique du ministère des Affaires Sociales datée de novembre 1983 fixe les grandes missions du MAST. Depuis 1991, on intègre au secteur l'Office national de la Migration (ONM). Une autre cellule est désormais créée pour accueillir les rapatriés haïtiens.

Funciones que desempeña

De mars 2004 à mars 2005, les actions prises par l'Office ont porté sur l'amélioration des conditions d'accueil des rapatriés en leur fournissant des viatiques.

Funciones en materia de gestión migratoria laboral: a crear o fortalecer

- Coordinación de la comisión intersectorial de migración.
- Definir la misión y visión de la política migratoria con enfoque intersectorial
- El establecimiento y fortalecimiento de las oficinas regionales en las áreas de recepción para el retorno;
- Proyectos de inclusión laboral para retornados.
- Puesta en práctica y ejecución de proyectos de los repatriados;
- Continuación de las actividades en el desarrollo de la política migratoria ;
- Organización de campañas de formación, sensibilización .
- Integración de los sectores laborales en el diálogo social y la participación en la elaboración de documentos de política migratoria y de negocios.
- La aplicación de medidas adecuadas para la inclusión de la política migratoria en los Planes Nacionales y Locales de Desarrollo, buscando reflejar los puntos de vista de los diversos sectores de la sociedad (organismos descentralizados, organismos autónomos, organizaciones no gubernamentales, las direcciones técnicas) de la Administración local.
- Fortalecimiento de las oficinas regionales.
- Realizar monitoreo y evaluación de los objetivos de la política migratoria.
- Promoción y seguimiento de acuerdos bilaterales de migración laboral y concentrar servicios a los trabajadores migrantes

Ministre des Affaires Sociales et du Travail

Marco Normativo:

El Código de Trabajo en 1984 se complementó con una serie de leyes y reglamentos , incluyendo: (i) el decreto de 27 de mayo de 1986 que modifica las disposiciones del Código del Trabajo en relación con las huelgas y los cierres patronales (ii) Decreto de 16 de enero 1989, que establece la consulta tripartita y el arbitraje, (iii) Decreto de 15 de junio de 1990 que modifica el decreto de 1989 que crea la Comisión tripartita y arbitraje (iv) la Ley de 2003 la prohibición y la eliminación de toda forma de abuso o trato inhumano.

Funciones que desempeña

El Ministerio de Asuntos Sociales y de las principales misiones del Trabajo :

- Definir e implementar una política social del Gobierno y en particular la política determina el nivel de las zonas pobres de las zonas urbanas y rurales ;
- Velar por el cumplimiento de la libertad de trabajo y las obligaciones;
- Garantizar la protección de los trabajadores en los sectores formal e informal y la armonía de trabajo y el capital;
- Establecer, sobre la base de la solidaridad nacional, la seguridad social adecuada económica , social y de otro tipo contra los efectos fisiológicos ;
- Investigar y aplicar los medios científicos y prácticos para intensificar la lucha contra el hambre, la desnutrición , el desempleo, la indigencia ;
- Crear, autorizar, fomentar y supervisar la pensión de las obras y el bienestar tanto públicos como privados;
- Dar una protección especial a la familia, la mujer, el niño , el anciano y enfermo ;
- Asegúrese de que la técnica y administrativa, control y supervisión de todas las instituciones de protección social;
- Colaborar con los ministerios y otras instituciones con el fin de alcanzar los objetivos antes citados y formular las recomendaciones apropiadas intención.

Son servicios descentralizados del MAST las siguientes:

Dirección del Trabajo

- Servicio de la Inspección General del Trabajo,
- Servicios a la mujer y los niños
- Servicio Jurídico,
- Servicios a las organizaciones sociales

-Servicios de salarios

Dirección de Mano de Obra:

- La Orientación Profesional y Centro de Investigación,
- Servicios de Formación Profesional,
- Servicio de educación para el trabajo
- El Servicio de Empleo y de Migración de Trabajadores (fortalecer).

Funciones en materia de gestión migratoria laboral: a crear o fortalecer:

- Diseño de una política de empleo internacional que considere:
- Observatorios Laboral, estudios e información de mercados laborales donde hay mayor cantidad de haitianos
- Agregados laborales (trabajo coordinado con las misiones en el exterior para proteger derechos laborales y apertura de nuevos mercados)
- Campañas de información sobre derechos laborales
- Fortalecimiento de servicios públicos de empleo
- Normas mínimas para contratos de trabajo.
- Acuerdos migratorios que contemplen seguridad social.
- Regulación del reclutamiento privado y autorización de las agencias de contratación.
- Servicios de apoyo para las familias en el país de origen
- Ayuda para la formación y integración laboral al retorno
- Fortalecimiento e inclusión del tema migratorio en las funciones de la Dirección del Trabajo y la Dirección de Mano de obra, tanto a nivel nacional como local.
- Producir estadísticas sobre los casos de intermediación laboral (trabajadores y empresas) cuyo destino sea el exterior del país.

Ministre des Affaires Etrangères et des Cultes

Marco Normativo

Le Ministère des Affaires Etrangères est chargée principalement de la politique extérieure de la République d'Haïti. Elle comprend deux ordres de services étroitement liés à savoir les Services Centraux et les Services Extérieurs. Les deux ordres de services, centraux et extérieurs, relèvent de l'autorité du Ministère des Affaires Etrangères. Les services centraux comprennent : a) Le Cabinet Technique du Ministre b) Le Bureau de Contrôle et d'inspection c) Le Bureau du Protocole d) La Direction Générale et les Directions spécialisées à savoir : La Direction des Affaires politiques La Direction des Institutions Internationales, Congrès et Conférences La

Direction des Relations Economiques et de la Coopération La Direction des Relations Culturelles La Direction des Affaires Consulaires La Direction des Affaires Juridiques La Direction Administrative Le Bureau de Contrôle et d'Inspection Les services Extérieurs du Ministère des Affaires Etrangères embrassent les Missions Diplomatiques et Consulaires de la République à l'étranger.

Funciones que desempeña :

La misión de la Secretaría de Relaciones Exteriores y Culto de las relaciones diplomáticas directas, estimular las relaciones internacionales, y esto significa:

- Asegúrese de que la política exterior de Haití es la diplomacia de negocios orientado refleja las necesidades urgentes de reconstrucción, y preserva los intereses nacionales de Haití diplomáticas, económicas, culturales y religiosas.
- Fortalecer las alianzas internacionales en el contexto de las relaciones regionales y globales, bilaterales, multilaterales y multisectoriales, con acuerdos basados en convenios internacionales para atraer inversiones al país.
- Disponer de embajadores permanentes de embajadores de buena voluntad, los enviados especiales, cónsules generales, cónsules honorarios, Oficiales de Misión, Jefes de Misión y los agentes diplomáticos dinámicas ansiosos de interés de Haití en el mundo y capaces de producir resultados notables en el marco de la reconstrucción Diplomacia
- Dirigir todas las comunicaciones oficiales y las negociaciones diplomáticas entre el gobierno, los países socios y las organizaciones internacionales, los cultos religiosos.
- Tomar iniciativas para establecer y desarrollar relaciones de cooperación y amistad con todos los países del mundo,
- Coordinar, como organismo de ejecución de la diplomacia haitiana, todas las actividades de otros organismos y misiones extranjeras acreditadas en Haití y prestar apoyo a las actividades privadas en el campo de las relaciones internacionales,
- Proporcionar orientación operativa a las misiones diplomáticas y oficinas consulares de la República de Haití, evaluar y vigilar las actividades de estas misiones y mensajes en la aplicación de la política exterior del Ministerio
- Participar en cualquier actividad relacionada con la celebración de acuerdos internacionales de los que la República de Haití es parte,
- Recomendar y preparar la participación de la República de Haití, congresos y conferencias, convenciones y cumbres de acuerdo con los objetivos de la política exterior del Gobierno,
- Proponer al Poder Ejecutivo los nombres de los dignatarios extranjeros pueden recibir una recompensa por los servicios prestados a la nación,
- Gestión de tareas y los servicios diplomáticos y consulares con la inteligencia en beneficio de Haití y al pueblo haitiano

El Ministerio de Relaciones Exteriores es responsable principalmente de la política exterior de la República de Haití. Incluye dos tipos de servicios interrelacionados saber Centrales y Servicios Extérieurs. Los dos niveles de servicios, servicios centrales y externos, bajo la autoridad del Ministerio de Relaciones Exteriores. Los servicios principales incluyen: a) El Gabinete Técnico del Ministro b) La Junta de Control e Inspección c) La Oficina de Protocolo), la Dirección General y las direcciones especializadas a saber, la Dirección de Asuntos Políticos de la Dirección de Instituciones Internacionales , Congresos y Conferencias de las relaciones económicas y la Dirección de Cooperación de la Dirección de Relaciones Culturales de Asuntos Consulares de la

Dirección de Asuntos Jurídicos Dirección Oficina Administrativa de Inspección y Control de los servicios exteriores del Ministerio de Relaciones Exteriores abrazan Misiones Diplomático y Consular de la República en el extranjero.

Funciones en materia de gestión migratoria laboral: a crear o fortalecer:

- Inclusión de la protección de derechos laborales a través de la acción consular
- Lobby y seguimiento a acuerdos migratorios
- Inclusión del tema en agendas bilaterales y multilaterales

Ministre de l'interieur et des collective territoriales

Marco Normativo :

El artículo 1 del Decreto de 17 de mayo de 1990 en vigor señala que el ministerio es la " agencia central , cuya misión es desarrollar, definir y ejecutar la política del Poder Ejecutivo con respecto a la supervisión de las autoridades locales, el la inmigración , la emigración y la protección civil " . Sus áreas de intervención son así claramente definidos.

Departamento de Inmigración y Emigración es una entidad técnica y administrativa del Ministerio del Interior. Su misión es controlar el flujo de la migración en todo el territorio nacional.

Funciones que desempeña :

Entre sus funciones están la de velar por el cumplimiento de la Ley de Inmigración y Emigración ;

Producir documentos de viaje a todos los ciudadanos haitianos ;

Comprobar el estatus regular de los ciudadanos extranjeros residentes en el territorio nacional;

Emisión de permisos de residencia a los extranjeros y la aplicación de las disposiciones legales relativas a los mismos ;

Elaborar el informe anual sobre las actividades de la Dirección ;

Informe sobre las actividades de la Subdivisión Director Ejecutivo;

Garantizar el cumplimiento de la Ley de Inmigración convenciones ;

Recopilar información sobre los flujos migratorios ;

Regular y controlar el funcionamiento de las agencias de viaje y de transporte;

Realizar cualquier otra función que le asigne las leyes y reglamentos.

Funciones en materia de gestión migratoria laboral: a crear o fortalecer:

- Capacitación a los funcionarios técnicos
- Producción de pasaportes
- Sistema de verificación de documentos.
- Campañas de información para prevenir la trata de personas.

- Mejoramiento de la captura y consolidación de estadísticas migratorias de entradas y salidas del país.
- Medidas de control de salida

Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle

Funciones en materia de gestión migratoria laboral: a crear o fortalecer:

- Reconocimiento de competencias
- Programas de formación laboral
- Inclusión de cátedra sobre migraciones y protección de derechos
- Homologación de títulos.

Ministère des haitiens vivant a l'étranger

El MHAVE es el órgano encargado de dirigir la política del Poder Ejecutivo en la facilitación medidas para fortalecer las comunidades de la diáspora haitiana socio-económicos, culturales y relacionales adquiridos para una mejor integración de los haitianos que viven en el extranjero a la vida Nacional⁶.

Funciones que desempeña :

Como parte de su misión, el MHAVE tiene las siguientes funciones:

Promover la participación de los haitianos residentes en el exterior en la vida nacional;

Promover y fortalecer la cooperación entre Haití;

Garantizar la coherencia y la armonización de las acciones de cooperación, entre Haití;

Promover la integración de los haitianos en el extranjero en la vida política, económica, social y cultural del país;

⁶ A la mise en place de l'équipe gouvernementale de transition après le 29 février 2004, le MHAVE a voulu associer une nouvelle politique en direction des communautés haïtiennes de l'extérieur. Cette politique se résumait de la sorte: « Intégrer la diaspora haïtienne au développement durable du pays en renforçant les liens des Haïtiens vivant à l'étranger avec Haïti. » C'est ainsi qu'en guise d'orientation, il a défini les priorités à travers un programme dont les grandes lignes sont les suivantes: 1. Renforcement de la présence de l'État auprès des communautés à l'étranger. Objectifs: Assurer leur meilleure intégration et leur mieux-être dans leur pays d'accueil; Mise en application de la loi sur les privilèges des Haïtiens d'origine ayant acquis une autre nationalité. 2. Promotion et marketing du «label Haïti». Objectif: Valoriser, diffuser, augmenter la consommation des produits haïtiens. 3. Impliquer les communautés de la diaspora dans les projets de leur région d'origine. Objectif: Resserrer les liens entre la diaspora et Haïti. 4. Mise en place de diaspo-tour. Objectif: Maintenir l'appartenance au pays pour les jeunes d'origines haïtiennes (3ème génération et plus). 5. Création d'un centre unique de traitement des affaires (one stop center) Objectifs: Assurer la fluidité dans les procédures de traitement des affaires; Faciliter les relations entre les acteurs économiques de la diaspora et du pays. 6. Création d'une banque de compétences en développement: génie - santé – éducation Objectif : Mise à disposition des compétences aux différents secteurs d'activités. En : <http://www.gerardlatortue.org/PDF/Livreblanc.pdf>

Promover y reformas legales y administrativas que consagran los principios constitucionales de igualdad de todos los ciudadanos de origen haitiano;

Trabajar en estrecha colaboración con otros departamentos del Estado para cumplir con su mandato;

Ejercer las demás facultades derivadas de su misión de conformidad con la ley.

Funciones en materia de gestión migratoria laboral: a crear o fortalecer:

- Políticas de atracción para retorno de personal calificado
- Movilización de comunidades transnacionales
- Apoyo de las diásporas en apertura de mercados laborales

Ministère a la Condition Féminine et aux droits

Le MCFDF, créé en novembre 1994, suite aux revendications des femmes et dans la mouvance de la préparation de la quatrième Conférence de Beijing (septembre 1995), est chargé de définir des politiques devant agir sur la condition des femmes en Haïti. Dix ans après, des difficultés de divers ordres n'ont pas permis la concrétisation d'un certain nombre d'objectifs.

Le ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes (MCFDF) est une institution importante pour l'avancement des droits des femmes, c'est un espace important dans la lutte des femmes.

Pour bien accomplir sa mission, il demeure impérieux pour le ministère d'avoir les ressources humaines et matérielles nécessaires à son bon fonctionnement

Funciones que desempeña :

1. Travailler à l'émergence d'une société haïtienne juste, équilibrée, égalitaire pour ses composantes des deux sexes;
2. Orienter la définition et l'exécution des politiques y relatives et des plans sectoriels et intégrer la perspective d'égalité entre les deux sexes dans l'ensemble des politiques nationales;
3. Réaliser des recherches, diagnostics, évaluations sur les conditions de vie et l'état des droits de la femme haïtienne tant en milieu urbain que rural, sur le plan social, économique, juridique et politique;
4. Etablir des politiques visant à combattre et à éliminer toutes formes d'inégalités et de discrimination à l'égard des femmes;
5. Promouvoir et proposer des réformes légales, administratives et disciplinaires pour consacrer les principes constitutionnels de l'égalité entre les hommes et les femmes et éliminer la discrimination contre les femmes;
6. Encourager et appuyer les organismes de promotion et de protection des droits des femmes;

7. Recommander et préparer la participation du gouvernement aux congrès et conférences notamment ceux relatifs à la condition et aux droits de la femme;

8. Étudier les accords ou conventions internationales relatifs à la condition féminine et aux droits des femmes, recommander le cas échéant leur signature et veiller à leur exécution après accomplissement de la procédure de ratification;

Funciones en materia de gestión migratoria laboral: a crear o fortalecer:

- Visibilizar la situación de la mujer e incorporar políticas y prácticas que atiendan a sus condiciones particulares.
- Promover que las políticas migratorias sean sensibles al género⁷:
 - Desarrollo de entornos favorables de políticas y leyes que garanticen la igualdad de oportunidades de empleo y el acceso a los beneficios para los hombres y las mujeres migrantes;
 - Seguir un enfoque de "doble vía", que abarca las disposiciones generales para proteger a los migrantes y las disposiciones que se dirigen específicamente a los trabajadores migrantes, potenciando así el ejercicio de las opciones, recursos de acceso y los derechos de reclamación.
 - Introducir medidas especiales de carácter temporal para compensar la discriminación que pueden afectar negativamente a la situación actual de las mujeres.
- Fomentar el reconocimiento de la importancia de la feminización de la migración, los impactos que esto tiene y las estrategias necesarias para reducir su vulnerabilidad.
- Introducir estrategias para contar con datos sensibles al género, estadísticas desagregadas por sexo, en particular.
- Promover la capacitación de los funcionarios públicos, en particular de quienes hacen parte de la Comisión Intersectorial de Migraciones, en temas de género para promover la integración del enfoque de género como eje transversal en los trabajos.

Ministre de la Jeunesse et des Sports et à l'Éducation Civique

En novembre 1994, il fut créé une secrétairerie d'État à la Jeunesse et aux Sports rattachée au ministère de l'Éducation nationale. Elle s'est transformée, deux ans plus tard (en 1996), en secrétairerie d'État à la Jeunesse, aux Sports et au Service Civique (SEJSEC).

Funciones que desempeña :

1. Formuler la politique du gouvernement en matière de sport et de jeunesse, et mettre en œuvre cette politique;

⁷ Organización para la Seguridad y la cooperación en Europa (OSCE). Guía sobre políticas de migración laboral sensibles al género. P. 9. (2009)

2. promouvoir la vie associative et l'encadrement de la jeunesse;
3. organiser et promouvoir des activités d'animation et de loisirs à l'intention de la population scolaire, extrascolaire, universitaire, professionnelle, jeune et adulte;
4. développer, coordonner et superviser les activités physiques et sportives;
5. exercer la tutelle administrative sur les organismes sportifs et de jeunesse, publics ou privés relevant de la secrétairerie d'État;
6. accorder l'habilitation à des organismes privés pour la gestion d'un secteur du service public du sport et de la jeunesse;
7. promouvoir, encourager et organiser des programmes d'insertion et d'animation pour la jeunesse;
8. intégrer la culture sportive dans l'éducation à tous les niveaux;
9. représenter le gouvernement aux manifestations nationales et internationales intéressant l'éducation physique, le sport ou la jeunesse;
10. promouvoir et participer à la formation des cadres sportifs et de jeunesse;
11. élaborer, en concertation avec les milieux concernés, le cadre légal et réglementaire à la pratique des activités physiques sportives et de loisirs;
12. désigner les directeurs techniques nationaux auprès des fédérations sportives ou de jeunesse habilités;
13. créer et protéger des infrastructures sportives et socio éducatives sur tout le territoire de la République
14. proposer sa conciliation dans tout conflit surgi à l'intérieur du secteur sportif ou de jeunesse.

Funciones en materia de gestión migratoria laboral: a crear o fortalecer:

Inclusión de actividades que contemplen a los jóvenes como migrantes potenciales

Campañas de prevención de trata de personas.

Políticas de erradicación de trabajo infantil

Ministre de la Santé Publique et de la Population

Les grandes orientations du ministère de la Santé publique sont définies dans un document intitulé Plan Stratégique national pour la réforme du secteur de la santé 2005 – 2010, un document de cent cinquante pages, dans lequel se trouvent développés les objectifs et les orientations stratégiques qui tournent autour des Objectifs de Développement du Millénaire et la stratégie des soins primaires de santé.

La conception, l'élaboration de la politique nationale en matière de santé, la mise en oeuvre, en liaison avec les autres secteurs socioéconomiques et démographiques, de mesures d'application de cette politique et de stratégies sanitaires susceptibles de créer les conditions adéquates pour la promotion du bien-être physique, mental et social de la population haïtienne.

Funciones en materia de gestión migratoria laboral: a crear o fortalecer:

Campañas de prevención de enfermedades transmisibles como tuberculosis y VIH - SIDA

Exámenes preventivos previo a la partida

Consideración de la emigración de personal calificado en el sector salud: enfermeras

Programas de salud para las familias de migrantes.

Acciones para organizar la emigración laboral

Con el fin de promover el empleo, procurando el bienestar de las personas migrantes y maximizando el impacto sobre el desarrollo de la migración laboral, es importante considerar las siguientes estrategias:

Promoción del empleo

Mercadeo internacional

- Establecimiento de relaciones diplomáticas;
- Fortalecimiento de los servicios públicos y privados de empleo;
- Misiones de promoción y mercadeo;
- Acopio de información e investigación sobre mercados laborales; y
- Establecimiento de acuerdos bilaterales.

Manejo de la oferta laboral

- Creación de base de datos sobre mano de obra calificada dispuesta a trabajar en el exterior;
- Promoción de empresas de exportación de servicios; e
- Introducción de restricciones o políticas conducentes a la atención de la "fuga de cerebros"

Protección y promoción del bienestar de las personas migrantes

Establecimiento de estándares y controles

- Definición de requisitos mínimos para los contratos laborales;
- Verificación, a la salida del país, del cumplimiento de las regulaciones migratorias;
- Firma de acuerdos bilaterales sobre seguridad social; e
- Introducción de restricciones a la salida de categorías especiales de trabajadores, particularmente menores y mujeres jóvenes.

Supervisión del reclutamiento privado

- Establecimiento de licencias para las empresas de contratación;
- Exigencia de garantías de cumplimiento y definición de penalidades al respecto;
- Definición de límites para las tarifas cobradas por las empresas de contratación; y
- Adopción de medidas contra el enganche ilegal y la migración irregular.

Servicios de apoyo

- Acopio de información y prestación de servicios de asesoría previos a la salida;
- Servicios de adaptación al empleo en sitio;
- Instalaciones y centros comunitarios para quienes trabajan en el exterior;
- Oferta de servicios para las familias de las personas emigradas;
- Capacitación y asistencia y para el retorno; y
- Evacuación y repatriación en casos de urgencia.

2. Diálogo Social y participación de actores sociales

“Los gobiernos en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería cooperar en el plano internacional para promover la gestión de las migraciones con fines de empleo”.

Principio 2 MMML, OIT

“El diálogo social es esencial para formular una política de migraciones laborales adecuada, y debería promoverse y ponerse en practica”

Principio 6 MMML, OIT

“Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían consultar con la sociedad civil y las asociaciones de migrantes la política de migraciones laborales”

Principio 7 MMML, OIT

Sumado a la coordinación interinstitucional es importante involucrar a los actores del mundo del trabajo y otros actores sociales en la concertación de la política migratoria. Las negociaciones tripartitas abiertas y transparentes de la política migratoria permite atender mas eficazmente las preocupaciones de cada sector y cooperar en la protección de los derechos laborales de los haitianos. En este sentido, incluir empresarios, trabajadores, asociaciones de migrantes, y, organizaciones de diáspora permitirá intercambiar información, conocer de primera fuente necesidades, hacer mas eficientes los esfuerzos, dividir funciones y, de esta forma, ser mas eficientes en la administración de los recursos.

¿Qué tipo de acciones, adicionales a la participación en el diálogo social pueden llevar a cabo los actores?

Empresarios	<p>Las organizaciones de empleadores pueden trabajar en dos niveles para promover su participación en la formulación de las políticas migratorias:</p> <ul style="list-style-type: none">• En el nivel macro: participar en las consultas y negociaciones en la política nacional en materia de migración; y• En el ámbito de la empresa: mediante la asistencia y capacitación para los empleadores. <p>En los países de origen, las organizaciones de empleadores, en primera instancia, deben ser involucradas en la tarea de encontrar soluciones concretas al problema del desempleo y a la falta de empleos decentes. La tarea tiene implicaciones para una amplia gama de políticas: educativas, de población, comerciales, de inversión, fiscales, de salarios mínimos, de seguridad social, entre otras cuestiones complejas. A continuación ejemplos donde las organizaciones de empleadores juegan un papel fundamental:</p>
--------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de recursos humanos; • Salarios mínimos; • Seguridad Social; y • Promoción del buen gobierno. <p>En ejercicio de la representatividad en esferas de desarrollo humano, política laboral y migratoria, será relevante abordar las siguientes cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las necesidades previsibles de la industria que no se están atendiendo o teniendo en cuenta para los planes de inversiones en educación y formación? ¿Está el mercado enviando señales al sector educativo e instituciones de formación sobre el rápido aumento de los salarios en determinadas ocupaciones? ¿Cómo responden las instituciones de educación frente a las necesidades de los empresarios? • ¿En qué medida el sector privado está formado en las habilidades necesarias a través de programas de aprendizaje? ¿Cuánto les cuesta a los empresarios la inversión en tales programas de formación? ¿Han sido capaces de recuperar sus pérdidas debidas a la emigración de operarios capacitados? • ¿Cómo pueden los empresarios nacionales beneficiarse de la adquisición de nuevas competencias por parte de los migrantes en el extranjero? <p>En su preocupación por la política de salarios mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo ha afectado la emigración de trabajadores el mercado laboral, especialmente los salarios comparativos? ¿La apertura de los mercados en el extranjero para los trabajadores migrantes ha beneficiado a los trabajadores no cualificados, en relación con los más cualificados? • ¿Si se elevara el nivel de salario mínimo, ayudaría a reducir la propensión a la emigración? <p>En materia de seguridad social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál debería ser la política para darle continuidad a los sistemas de protección de la seguridad social de los nacionales empleados temporalmente en el extranjero? ¿Podrían ser cubiertos por un régimen especial? • Donde hay una proporción significativa de la fuerza de trabajo y de los potenciales beneficiarios de la seguridad social empleados en el extranjero, ¿cómo debe ser diseñado el sistema para alcanzar con sus beneficios a los trabajadores migrantes? ¿Cuáles serían las tasas equitativas de contribución? <p>Tomado de: ILO. Labour migration policy and Management: Training modules. P. 84</p>
Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar capacidad de organización para participar efectivamente en el diálogo de política sobre la migración de mano de obra; • Establecer un programa para el seguimiento de las condiciones de los trabajadores migrantes y para proteger sus derechos, especialmente a través de la acción sindical en los países de recepción; • Ayudar a organizar a los trabajadores migrantes o colaborar para su vinculación a los sindicatos en los países receptores; • Ofrecer servicios previos a la partida, en particular de capacitación relacionada con las demandas de los mercados de trabajo de destino e información específica con respecto a los distintos países, sobre las condiciones de empleo, seguridad social y normas laborales

	<p>internacionales pertinentes;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propugnar por el uso de contratos de trabajo modelo, basados en las normas de la OIT para trabajo decente; • Defender las políticas y programas orientados a la reducción o supresión de tarifas a los migrantes, incluidos los honorarios de reclutamiento, tal como se prevé en las Convenciones de la OIT; • Establecer vínculos con las comunidades de la diáspora en el extranjero y participar en el desarrollo de las políticas y programas para la reinserción adecuada de los migrantes retornados; • Brindar asesoramiento y servicios de referencia, particularmente para los migrantes que han sido víctimas de abuso; y • Establecer programas especiales para las mujeres migrantes, en especial referidos a la protección contra la discriminación <p>Tomado de: ILO. Labour migration policy and Management: Training modules. P. 90</p>
<p>Organizaciones de la Sociedad Civil</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es fundamental la participación de organizaciones de mujeres migrantes para que las mujeres puedan exigir sus derechos desde estos espacios. - Facilitar la formación cívica para que las personas migrantes conozcan sus derechos y se reconozcan como sujetos de derechos. - Las ONG que trabajan en campo abren un espacio para la información, diálogo y cooperación entre migrantes (documentados, indocumentados y refugiados), ciudadanos, empleadores y agencias gubernamentales en origen y destino; están involucradas, entre otras actividades , en servicios de información y orientación a migrantes, asistencia en materia de vivienda, empleo, salud, educación, servicios legales, formación para el trabajo, reconocimiento de calificaciones, asesoría social, psicológica y vacional, problemas relacionados con la trata u explotación de migrantes, facilitación de dialogo, mediación y relaciones con los nacionales del país receptos, investigación y documentación, etc⁸. En tal sentido, las ONG proporcionan información y prestan servicios que el Estado Haitiano se le dificulta prestar en destino.

⁸ OSCE-IOM-ILO, Handbook on Establishing Labpur Migration Policies, Mediterranean Edition, p. 212. (2007)

3. Reclutamiento

“Los gobiernos de los países de origen y destino deberían considerar debidamente el establecimiento de un régimen de licencias y supervisar a los servicios de reclutamiento y colocación de trabajadores, de conformidad con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y su Recomendación (núm. 188)”

Principio 13 MMML, OIT

Se insta a Haití a ratificar el Convenio 181 sobre agencias de empleo privadas que entró en vigencia el 10 de mayo de 2000.

En un escenario deseable, el MAST a través de la dirección de mano de obra puede ser el encargado de realizar el reclutamiento para aquellos trabajadores que participan en programas de empleo temporal acuerdos establecidos a través de convenios bilaterales con países de destino.

En ausencia de funciones dentro del MAST, o de acuerdos bilaterales, se invita al Gobierno a establecer normatividad de reclutamiento para trabajo en el exterior, es fundamental, establecer medidas que garanticen los derechos de los trabajadores y las trabajadoras migrantes.

Es importante contar con un listado de las agencias de contratación y reclutamiento, su perfil y canales de reclutamiento. Implementar un sistema de permisos o licencias de las agencias. Es importante anotar que las agencias no deben cobrarle a los trabajadores ningún tipo de cargo por el servicio de intermediación; sin embargo, es posible (pero debe ser reglamentado) el cobro de servicios como:

- Exámenes de habilidades
- Exámenes médicos y vacunas
- Pasaportes y Visas
- Impuestos aeroportuarios

Dentro de la reglamentación, se sugiere lo siguiente:

1. Frente al tratamiento de los datos personales de los trabajadores, las agencias privadas deberán: (a) efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales; (b) limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente⁹.

⁹ Artículo 6. Convenio 181, OIT, en:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181

2. Adoptar, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada en materia de:

- (a) libertad sindical;
- (b) negociación colectiva;
- (c) salarios mínimos;
- (d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- (e) prestaciones de seguridad social obligatorias;
- (f) acceso a la formación;
- (g) seguridad y salud en el trabajo;
- (h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
 - (i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
 - (j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

3. Determinar y atribuir, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:

- (a) la negociación colectiva;
- (b) el salario mínimo;
- (c) el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;
- (d) las prestaciones de seguridad social obligatorias;
- (e) el acceso a la formación;
- (f) la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo;
- (g) la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- (h) la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;
- (i) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.

Después de concederles el permiso de operación, resugiere realizar inspecciones laborales para garantizar el cumplimiento de la normatividad. El MAST tiene la responsabilidad de suspender o revocar licencias, así como establecer las multas que considere convenientes cuando la normatividad no se esté cumpliendo.

Entre otras, las agencias deben:

- Proveer al trabajador de una copia del contrato

- Asegurar que no existen condiciones de discriminación
- Comunicar al MAST la información sobre las ocupaciones, cantidad de oportunidades laborales, copia de la oferta de trabajo y de los contrato, destino.
- Proporcionar a los trabajadores previo a la salida información sobre:
 - o Derechos y deberes
 - o Costumbres, tips básicos de comunicación en el idioma de destino, y regulación laboral en destino
 - o Mecanismos de envío de remesas
 - o Información sobre el consulado o misión diplomática mas cercana

4. Fortalecimiento del servicio consular y protección de derechos laborales a través de la acción consular

“Establecer servicios consulares eficaces en los países de destino, cuando sea posible con funcionarios de ambos sexos, para proporcionar información y asistencia a los trabajadores y las trabajadoras migrantes “

Principio 12.9 MMML, OIT

La práctica de protección consular de los derechos laborales debe buscar la defensa ante tratos arbitrarios, discriminatorios y que atenten contra la dignidad de la persona. Estos tratos se hacen tangibles en:

- Violación de los contratos de trabajo o terminación arbitraria de los mismos;
- Restricción a la libertad de asociación;
- Discriminación, incluyendo a través del pago desigual por trabajo de igual valor;
- Condiciones de trabajo precarias o inseguras:
- Retención de salarios, jornadas de trabajo excesivas, sobrecarga laboral, desconocimiento de derechos básicos, incluyendo derecho a vacaciones, días feriados y de descanso, vivienda y, cuando es el caso y está estipulado en las condiciones contractuales, alimentación inadecuada o escasa.
- Restricción de movimiento: retención de pasaportes/documentos, vinculación a un solo empleador;
- Acoso y violencia en todas sus manifestaciones (física, sexual y psicológica);
- Riesgos salud y falta de protección social;
- Trabajo forzoso y servidumbre por deudas;
- Limitación o despido ante la participación en sindicatos y uniones de trabajadores.

Se recomienda como primera medida capacitar a los funcionarios consulares en la materia.

Adicionalmente, se insta emprender algunas de las siguientes acciones:

1. Campañas de información y conocimiento de derechos
2. Trabajo coordinado con el Ministerio de los haitianos en el exterior para llegar a las diásporas y convertirlas en aliados de la protección de los derechos laborales.
3. Prestación amplia de servicios consulares
4. Acercamiento a los Ministerios de Trabajo en destino, tanto a nivel nacional como descentralizado
5. Alianzas con organizaciones de apoyo a personas trabajadoras migrantes y sindicatos:
6. Verificación de condiciones y servicios de protección de derechos:

Ver información en anexo 2. ¿Qué puede hacer usted cónsul en defensa de los derechos laborales de sus connacionales?. Cinco aspectos importantes para tener en cuenta en su función de defensa y protección de derechos de las personas trabajadoras migrantes.

5. Apoyo de la diáspora en apertura de mercados laborales en destino

El Ministerio de los Haitianos en el Exterior con apoyo de las diásporas puede crear estrategias de lobby con empresarios en destino para apertura de mercados laborales y beneficios en visados para que la población haitiana pueda participar en programas de empleo temporal.

Las diásporas cuentan un poderío de lobby político que se recomienda sea utilizado¹⁰. Hay que anotar, adicionalmente que según diferentes estudios son las mismas comunidades en el exterior las que se convierten en empresarios en destino, por lo que en un mediano –largo plazo, pueden ser potenciales contratantes de trabajadores y trabajadoras migrantes haitianos.

6. Acuerdos Bilaterales y Multilaterales

A través del Ministerio de Asuntos Internacionales establecer convenios bilaterales y multilaterales para la protección de los trabajadores migrantes. Por una parte, los convenios de Migración ya sean temporal o permanente como una herramienta de regularización de flujos migratorios y, la segunda, convenios de seguridad social

Acuerdos Migratorios para participar en programas de Empleo Temporal para Migrantes:

Los acuerdos migratorios permiten regular los flujos de trabajadores migrantes entre países, con protecciones de ley y mecanismos de control y vigilancia, particularmente para desarrollar labores estacionales o cuya temporalidad es limitada a uno o máximo dos años, tras las cuales el migrante retorna, nos referimos a Acuerdos de Migración circular. Cuando se negocian dichos

¹⁰ Dayton-Johnson Jeff y otros. Migration and Employment en Promoting Pro-poo frowth: Employment. OECD -2009. P. 156 En: <http://www.oecd.org/dac/povertyreduction/43280513.pdf>

acuerdos, deben participar el MAST, el Ministerio de Asuntos Internacionales, principalmente como interlocutores de la comisión intersectorial de migraciones y del Gobierno.

Se recomienda al momento de realizar un acuerdo, contar con los siguientes elementos básicos¹¹:

Definición de autoridad estatal ejecutora	Intercambio de información	
Aviso de oportunidades laborales	Listas de candidatos	
Preselección de candidatos	Gestión de selección final de candidatos	
Revisión médica previa a la partida	Documentos de ingreso e identificación	
Transporte	Alojamiento (si se considera)	
Contrato de trabajo	Condiciones de trabajo	
Mecanismo de resolución de conflictos	Papel de los sindicatos y derechos de negociación colectiva	
Seguridad Social	Remesas y canales de envío	
Comisión conjunta en origen y de destino para verificar la implementación del acuerdo	Validez y renovación del acuerdo	
Jurisdicción aplicable	Rol de agencias reclutadoras y mecanismos de control	

Acuerdos de Seguridad Social

Básico en la protección y bienestar de los migrantes es asegurar su acceso al sistema de seguridad social. En este sentido, se insta a Haití a ratificar el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) que prevé el principio de la igualdad de trato para los nacionales y los no nacionales.

Garantizar derechos de seguridad social a los trabajadores migrantes puede optimizar los beneficios que aporta la migración al desarrollo económico, social y humano.

Con estos acuerdos, se debe propender por que el trabajador tenga

- Derecho a pensionarse en cualquiera de los Estados firmantes.
- Continuidad en la cotización o en el aporte al sistema. El trabajador podrá seguir haciendo sus aportes a la seguridad social en el país donde se establezca.
- Transferabilidad de pensiones, de manera que puedan percibirse en un país diferente a aquel donde se hizo la cotización, sin disminución del monto.
- Totalización de periodos. Los periodos cotizados en uno u otro país serán reconocidos para adquirir los derechos pensionales.
- Presentación de solicitudes en el país de destino o en el de origen.

¹¹ OSCE-IOM-ILO, Hadbook on Establishing effective Labour Migration Policies, Mediterranean Edition, 2007, p. 60

- Realización de exámenes médicos en el país de residencia para pensionarse por invalidez en el otro Estado.
- Protección en salud en igualdad de condiciones con los nacionales.

Acuerdos bilaterales y multilaterales de reconocimiento de diplomas y competencias

El reconocimiento de competencias y cualificaciones a nivel profesional es un tema de alto interés en la agenda internacional. Se insta a fortalecer los organismos nacionales de acreditación y buscar los mecanismos para que tanto a nivel bilateral como multilateral (especialmente al interior del CARICOM¹² del que Haití hace parte) se facilite el reconocimiento de calificaciones y competencias.

La Recomendación 195 de OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Se insta a la cooperación internacional para promover el reconocimiento y la transferibilidad de las cualificaciones a nivel nacional e internacional, así como para promover estrategias y políticas que mitiguen el impacto adverso en los países en desarrollo. Define la transferibilidad de las habilidades como: a) competencias de empleabilidad que se pueden utilizar productivamente en los diferentes puestos de trabajo, ocupaciones, industrias, y b) La certificación y el reconocimiento de las competencias nacionales e internacionales en los mercados de trabajo.

Tipos de mecanismos de reconocimiento

- Mecanismos de reconocimiento unilateral. Son la forma más común de evaluar las habilidades y competencias de los trabajadores migrantes. Los Marcos Nacionales de Cualificaciones (NQF por sus siglas en inglés) se han desarrollado con el objetivo de aumentar el reconocimiento y la transferibilidad de las calificaciones.
- Acuerdos de Reconocimiento Mutuo (ARM). Se firman entre los países de origen y de destino y se enfocan en el reconocimiento recíproco de las certificaciones y competencias. Las asociaciones profesionales son actores clave. Son usados principalmente en Asia.
- Acuerdos de Integración Regional (Comercio). Celebrados en el contexto de la integración regional, fomentan el desarrollo de las normas mutuamente aceptables y los criterios para la concesión de licencias y la certificación, y proporcionan recomendaciones sobre el reconocimiento mutuo.

Tomado de: ILO. Labour migration policy and Management: Training modules.

¹² Reconordar que en CARICOM la mayoría de los trabajadores calificados a nivel profesional tienen derecho a circular y trabajar libremente en toda la región del Caribe. Se aplica el principio de conformidad y convergencia. Todo tipo de certificación en la región se debe ajustar a al sistema de CARICOM de Cualificación Profesional (CVQ). La Asociación Caribeña de Agencias de Formación (CANTA por sus siglas en inglés) fue creada con el fin de establecer y administrar un Sistema Regional de Capacitación y Certificación para armonizar los sistemas nacionales y desarrollar estándares regionales de formación y para establecer un sistema de evaluación, certificación y reconocimiento de las competencias. Ibid. ILO.

BIBLIOGRAFIA

- C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181
- Department of Homeland Security. Persons Obtaining Legal Permanent Resident Status by Region and Selected Country of Last Residence: Fiscal Years 1820 to 2012. En: <http://www.dhs.gov/yearbook-immigration-statistics-2012-legal-permanent-residents>
- Marco Multilateral para las Migraciones –MML. Organización Internacional del Trabajo –OIT, 2008. En:
- International Labour Organization. International Migration Programme and Subregional Office for East Asia. Labour migration policy and management: Training materials. Bangkok, International Labour Office, 2005 p. 22 En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_202_en.pdf
- Livre Blanc du Gouvernement de transition 9 mars 2004- 9 juin 2006. République d’Haiti,. En : <http://www.gerardlatortue.org/PDF/Livreblanc.pdf>
- OSCE-IOM-ILO, Handbook on Establishing Labour Migration Policies, Mediterranean Edition, (2007) <http://www.osce.org/eea/29630>
- Organización Internacional para las Migraciones -OIM. Políticas Públicas sobre Migración Laboral: Herramientas y buenas prácticas. México. (2010) En: <http://www.oim.org.mx/pdf/Buenas%20Practicas%20OIM%20II.pdf>
- Organización para la Seguridad y la cooperación en Europa (OSCE). Guía sobre políticas de migración laboral sensibles al género. (2009). En: <http://www.osce.org/eea/37228>
- Organización Internacional el Trabajo. Migración laboral y desarrollo: La OIT sigue avanzando. Documento de base para la discusión en la Reunión Técnica Tripartita sobre las Migraciones Laborales (Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013) En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_221810.pdf

Anexo. Convenios de la OIT a tener en cuenta

Instrumentos Específicos sobre Migración:

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

Convenios fundamentales

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925 (núm. 19);
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm 81);
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm 94);
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952

Otros convenios de la OIT

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas) , 1949 (núm. 94)
- Convenio sobre la protección del salario , 1949 (núm. 95)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, (núm. 121)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre inspección del trabajo agrícola, 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1979 (núm. 131)

- Convenio sobre consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (número. 144)
- Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (número. 149)
- Convenio sobre seguridad y salud ocupacional, 1991 (número. 155)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (número. 167)
- Convenio sobre las condiciones laborales (hoteles y restaurantes), 1991 (número. 172)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas , 1995 (número. 176)
- Convenio sobre protección de la maternidad , 2000 (número. 183)
- Seguridad y salud en la agricultura , 2001 (número. 184)

Convenios y recomendaciones seleccionados contienen disposiciones específicas sobre los trabajadores migrantes

- Convenio sobre Igualdad de trato (compensación por accidentes de trabajo) , 1925 (número. 19)
- Convenio sobre el servicio de empleo, 1948 (número. 88)
- Convenio sobre Seguridad social (estándares mínimos), 1952 (número. 102)
- Convenio sobre protección de los trabajadores migrantes (países en desarrollo), 1955 (número. 100)
- Convenio sobre Plantaciones, 1958 (número. 110)
- Convenio sobre igualdad de trato (seguridad social) , 1962 (número. 118)
- Convenio sobre mantenimiento de la Convención de los Derechos de la Seguridad Social , 1982 (número. 157)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas , 1997 (número. 181)
- Recomendación sobre VIH y SIDA , 2010 (número. 200)
- Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (número. 189)
- Recomendación sobre los trabajadores domésticos, 2011 (número. 201)

¿Qué puede hacer usted como Cónsul en defensa de los derechos laborales de sus connacionales?

Cinco aspectos importantes para tener en cuenta en su función de defensa y protección de derechos de las personas trabajadoras migrantes

¿Cuál es la labor de los Consulados frente a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes?

El personal Consular tiene sus funciones y obligaciones determinadas en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963 y en la ley de su país.

La Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, en su artículo 5, estipula, entre otras, las siguientes funciones consulares en relación con sus nacionales:

- Protegerlos, sean personas naturales o jurídicas, dentro de los límites permitidos por el derecho internacional;
- Proporcionar documentación de viaje como pasaportes;
- Prestar ayuda y asistencia;
- Actuar en calidad de Notario;
- Velar por los intereses de las personas menores de edad y otras personas que carezcan de capacidad plena, en particular cuando se requiera instituir para ellos una tutela o una curatela¹³;
- Representarlos o tomar las medidas convenientes para su representación, ante los tribunales y otras autoridades del Estado receptor, de conformidad con la práctica y los procedimientos en vigor en este último;
- Comunicar decisiones judiciales y extrajudiciales y diligenciar comisiones rogatorias, de conformidad con los acuerdos internacionales en vigor y, a falta de los mismos, de manera que sea compatible con las leyes y reglamentos del Estado receptor;
- **Ejercer las demás funciones confiadas por el Estado que envía a la oficina consular, que no estén prohibidas por las leyes y reglamentos del Estado receptor o a las que éste no se oponga, o las que le sean atribuidas por los acuerdos internacionales en vigor entre el Estado que envía y el receptor.**

¹³ Curátela: sistema de protección y guarda para el amparo de la persona y los bienes de los incapacitados.

¿Por qué proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras

Porque las trabajadoras y trabajadores migrantes son más vulnerables a que se les desconozcan sus derechos laborales y de acceso a condiciones de trabajo decente:

- igual salario por trabajo de igual valor ;
- igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores nacionales y migrantes;
- pagos de horas extras;
- establecimiento de una jornada de trabajo;
- vacaciones;
- capacitaciones en un idioma que entiendan;
- licencia y protección por maternidad;
- condiciones adecuadas de salud y seguridad ocupacional;
- cobertura de la seguridad social;
- participación sindical.

El apoyo y promoción de acciones dirigidas a la regularización de las personas trabajadoras migrantes, así como su protección, se justifica aún más cuando se encuentran en situación migratoria irregular, ya que su vulnerabilidad ante la violación a sus derechos se acrecienta y el acceso a los servicios públicos básicos se dificulta. Además, las mujeres trabajadoras migrantes tienen muchas desventajas en comparación con los hombres, primero, por su condición de mujeres y, segundo, por su condición de migrantes.

La práctica de protección consular de los derechos laborales debe buscar la defensa ante tratos arbitrarios, discriminatorios y que atenten contra la dignidad de la persona. Estos tratos se hacen tangibles en:

- Violación de los contratos de trabajo o terminación arbitraria de los mismos;
- Restricción a la libertad de asociación;
- Discriminación, incluyendo a través del pago desigual por trabajo de igual valor;
- Condiciones de trabajo precarias o inseguras:
- Retención de salarios, jornadas de trabajo excesivas, sobrecarga laboral, desconocimiento de derechos básicos, incluyendo derecho a vacaciones, días feriados y de descanso, vivienda y, cuando es el caso y está estipulado en las condiciones contractuales, alimentación inadecuada o escasa.
- Restricción de movimiento: retención de pasaportes/documentos, vinculación a un solo empleador;
- Acoso y violencia en todas sus manifestaciones (física, sexual y psicológica);
- Riesgos salud y falta de protección social;
- Trabajo forzoso y servidumbre por deudas;
- Limitación o despido ante la participación en sindicatos y uniones de trabajadores.

La presente guía tiene por objetivo orientar a las funcionarias y funcionarios consulares en su labor de defensa y protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.

Trabajadoras migrantes: vulnerabilidad y protección consular

Es bien sabido que tanto en los mercados laborales nacionales y, especialmente, en el mercado laboral internacional, existe segregación y segmentación sobre los tipos de empleos disponibles tanto para hombres como para mujeres migrantes.

Si bien los hombres tienen la posibilidad de insertarse en diversos sectores económicos, las trabajadoras migrantes se concentran principalmente en ocupaciones caracterizadas por la presencia femenina, ya que suelen asociarse al papel tradicional asignado a la mujer, como en el sector de servicios y cuidado.

Los cambios demográficos y el ingreso de la mujer al mercado laboral en los países de destino, principalmente, están generando una demanda cada vez mayor de trabajadoras migrantes, con grados de formación variados, en trabajos relacionados con la prestación de servicios de cuidados.

Las mujeres trabajadoras migrantes, especialmente las más pobres, enfrentan hoy día grandes dificultades que no les permite ejercer sus derechos. Enfrentan malas condiciones de trabajo y entornos laborales hostiles, y en algunos casos, inclusive una evidente y sistemática violación de sus derechos humanos debido al racismo, sexismo, xenofobia y discriminación en el mercado de trabajo, que pueden darse como en el servicio doméstico y cuidado de adultos mayores o de personas menores de edad, al desarrollarse la prestación del servicio en hogares privados y/o en otros sitios no suficientemente regulados o supervisados; situación que expone a las trabajadoras migrantes a una mayor vulnerabilidad, más aún si su condición migratoria es irregular. Además, las mujeres pueden ser víctimas de explotación, de condiciones de trabajo peligrosas y de abuso psicológico, físico y sexual, y de carecer de acceso a los servicios públicos básicos, en particular de educación y salud, incluida la salud sexual y reproductiva.

En síntesis, las mujeres trabajadoras migrantes sufren de doble discriminación, primero como mujeres y después como migrantes. ¿Cómo se ve afectada la mujer trabajadora migrante por las políticas inmigratorias del país de destino?

1. Vulnerabilidad en términos de su acceso a salud sexual y reproductiva, especialmente cuando el acceso a la asistencia médica está vinculado a la condición migratoria de la persona.
2. La experiencia migratoria de la mujer puede conducir a una nueva dirección y redefinición de los papeles y las relaciones entre hombres y mujeres y tener un impacto en la vida familiar. En muchos de los casos, no es permitido para las trabajadoras migrantes la reunificación familiar.
3. Las mujeres que migran con el propósito de trabajar tienden a ocuparse en actividades tradicionalmente realizadas por mujeres, en particular asociadas a los servicios que requieren de

mano de obra poco especializada, como servicio doméstico, entretenimiento, servicios en restaurantes y hoteles, así como en líneas de ensamblaje, caracterizados por sus extensas jornadas, bajas remuneraciones, baja o inexistente cobertura de seguridad social y alto incumplimiento de normas laborales.. Adicionalmente, muchas se insertan en la informalidad laboral, haciéndolas aún mas vulnerables a abusos.

¿Qué puede hacer usted como Cónsul para proteger los derechos laborales de sus connacionales?

El margen de acción de la función consular está determinada por la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963. Es importante recordar que la labor de protección de derechos laborales de los connacionales en el exterior, debe realizarse con pleno apego a los marcos normativos internos de los países de destino. En este sentido, se sugiere que el abordaje de la migración tanto regular como irregular, se dé en el marco de estrategias conjuntas entre países de origen y de destino, convenios bilaterales y acuerdos multilaterales, que permitan optimizar las oportunidades generadas por los procesos de movilidad humana y minimizar los riesgos.

Algunas acciones que puede emprender, son:

1. Información y conocimiento de derechos

Conocer la legislación laboral y migratoria del país de destino, es básico para la protección de los derechos laborales de las personas migrantes. En este sentido, se puede trabajar de manera coordinada con los Ministerios de Trabajo y las entidades gubernamentales encargadas de seguridad social y de género y políticas de las mujeres, para que brinden capacitaciones a las y los funcionarios consulares.

a. Promover campañas para informar a las trabajadoras y trabajadores migrantes: Establecer alianzas con los Ministerios de Trabajo y las entidades gubernamentales encargadas de seguridad social y de género y políticas de las mujeres en destino, para distribuir información y realizar jornadas informativas sobre derechos, en particular derechos laborales, en lugares que suela frecuentar la población migrante. Se puede aprovechar la realización de otras actividades con los connacionales como consulados móviles, ferias culturales y ferias de salud, para dar a conocer los derechos que tienen, así como las líneas de atención y ayuda disponibles, los teléfonos de organizaciones no gubernamentales y los sindicatos que apoyan a esta población.

b. Trabajar de manera coordinada con las distintas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, que prestan asistencia social, jurídica y de salud a la comunidad residente. Es labor de los funcionarios consulares optimizar las redes y articulaciones interinstitucionales en destino, para la identificación de canales eficaces de divulgación de información y sensibilización sobre derechos laborales. En este sentido, reuniones con las organizaciones no gubernamentales, con sindicatos en el país de destino, con las oficinas locales de los ministerios del trabajo, visitas a las empresas que contratan inmigrantes a través de programas de trabajo temporal para migrantes, constituye una labor importante.

c. Informar sobre los pasos y mecanismos de convalidación de títulos y opciones de formación profesional.

d. Difundir material sobre convenios bilaterales de seguridad social, si aplican. Si no existen, suministrar información sobre el acceso a servicios de salud y cotización para pensión. En el ámbito de salud, si la condición migratoria del trabajador es irregular y se le imposibilita el acceso a ésta, proveer datos sobre organizaciones de apoyo que pueden brindar servicios de salud gratuitos. Si es un trabajador regularizado, informarle sobre los mecanismos de cotización y acceso a seguridad social.

2. Construcción de confianza y prestación de servicios consulares:

Existen dos dificultades al momento del acercamiento de la comunidad en el exterior, con sus autoridades consulares:

- Desconfianza y desconocimiento sobre la labor que el consulado ejerce. Especialmente cuando la emigración ha sido por canales irregulares, el migrante prefiere mantenerse alejado de los consulados, ante la falsa creencia de que una vez se acerquen o registren, pueden ser deportadas.

- Cuando los migrantes se encuentran muy dispersos, se dificulta y resulta oneroso para el país de origen, establecer consulados próximos a la ubicación donde se concentra mayor número de connacionales.

Para dar respuesta a estas problemáticas, se pueden desarrollar:

a. Programas de vinculación de las comunidades en el exterior. A través de un trabajo con líderes comunitarios y la diáspora, se puede llegar a connacionales que no se acercan al consulado. Se puede involucrar a la comunidad en acciones de capacitación y sensibilización en derechos

b. Redes consulares y consulados móviles. A través de la asociación entre consulados de una misma circunscripción se pueden desarrollar jornadas de consulados móviles, de modo que se cree una plataforma a través de la cual sea factible proveer información de derechos, en particular derechos laborales, así como entregar material informativo que los Ministerios de Trabajo, las Direcciones de Migración y el órgano rector en género, tengan para tal fin.

c. Registro consular y carnés consulares. El primero es información base para el diseño e implementación de políticas. A través del registro consular se puede determinar el tamaño de las comunidades, así como el tipo de servicios que requieren. Conocer la comunidad permite diseñar estrategias de vinculación con la misma y establecer actividades o productos que puedan ser útiles para los nacionales. El carné consular es un medio de protección para la población migrante; funciona como medio para la identificación en el exterior, y al consulado le permite llevar un registro contable, que permita actuar más rápido ante situaciones de emergencia.

d. Orientar acciones para la consecución de Profesionales en Derecho, en Medicina e Intérpretes locales.

e. Facilitar el domicilio consular para que los y las migrantes reciban notificaciones en caso de procesos judiciales o administrativos en curso.

3. Acercamiento a los Ministerios de Trabajo a nivel central y descentralizado:

Es fundamental la alianza y el trabajo coordinado con el Ministerio de Trabajo, y:

- a. Conocer mecanismos de solicitud de inspección laboral.
- b. Conocer los procedimientos para plantear procesos administrativos o judiciales.
- c. Conocer líneas de atención y asesoría.
- d. Establecer acuerdos que permitan un acompañamiento a determinados casos, en función de la legislación laboral del país de destino.

4. Alianzas con organizaciones de apoyo a personas trabajadoras migrantes y sindicatos:

Es importante, para lograr un mayor impacto en la labor de promoción y protección de derechos laborales, trabajar con organizaciones de apoyo y protección de trabajadores y trabajadoras migrantes, incluyendo organizaciones de mujeres pertinentes, que puedan apoyar la labor de difusión y sensibilización de derechos y mecanismos de protección.

Otro actor clave, son los sindicatos, y son muchos los que avanza en acciones de denuncia y protección de derechos laborales de los trabajadores migrantes, y que tienen un alcance importante para acceder a los y las trabajadoras, por su naturaleza, razón de ser y capacidad de acción. La incorporación de las reivindicaciones de género en las cláusulas de la negociación colectiva es aún incipiente aunque relevante cuando se da, por lo que es importante promover la afiliación a las organizaciones de trabajadores a las y los migrantes.

5. Verificación de condiciones y servicios de protección de derechos:

El consulado puede verificar las condiciones laborales ofrecidas a los nacionales, especialmente a quienes participan en programas de empleo temporal, de manera coordinada con las autoridades nacionales. Es importante que el consulado cuente con un registro de ofertas laborales/ reclutadores y haga visitas de campo e información de derechos laborales a trabajadores migrantes, en coordinación con las autoridades locales. En el caso del trabajo doméstico, trabajar de manera coordinada con el Ministerio de Trabajo para realizar, en función de la legislación nacional, inspecciones laborales que permitan verificar las condiciones de trabajo de dichas y dichos migrantes.

Es necesario que en la programación de actividades y servicios disponibles en el consulado, se consideren las desigualdades y diferencia que hay entre los hombres y las mujeres, sus necesidades, y vulnerabilidades y se introduzcan servicios especiales para las mujeres trabajadoras migrantes. El personal consular debe proveer información, por ejemplo, sobre cómo asistir a trabajadoras migrantes que han dejado sus trabajos debido a malos tratos por parte de los empleadores y sobre las vías para denunciar este tipo de situaciones. Es importante que se lleve un registro de los empleadores extranjeros que tienen historial de violencia contra la mujer, en particular la violencia doméstica.