



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

► Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT: Estrategia 2021-2025

Hacer el balance y seguir progresando



Índice

La Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT	4
Visión y misión	5
Declaración relativa a la visión	5
Declaración relativa a la misión	5
Pilares y metas	6
Pilar 1: Mejorar, intercambiar y difundir los conocimientos mundiales sobre los procesos de contratación nacionales e internacionales	6
Pilar 2: Mejorar las leyes, las políticas y la observancia para promover una contratación equitativa	8
Pilar 3: Promover prácticas empresariales equitativas	10
Pilar 4: Empoderar y proteger a las trabajadoras y los trabajadores	12

► Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT

La Iniciativa para la Contratación Equitativa se lanzó en 2014 como parte del llamado del Director General de la OIT en pro de un Programa para una migración equitativa. Desde su lanzamiento, la Iniciativa ha sido fundamental para la labor de la OIT en el ámbito de la contratación nacional e internacional de trabajadoras y trabajadores, añadiendo un ímpetu y una visibilidad renovados a este importante tema. A lo largo de la aplicación de la primera fase de la estrategia, entre 2014 y 2019, el papel de la OIT y de sus mandantes se ha ampliado y el surgimiento de nuevos conocimientos, herramientas y directrices ha contribuido a impulsar el debate internacional sobre este tema.

La segunda fase de la iniciativa seguirá basándose en las normas internacionales del trabajo pertinentes, en las directrices mundiales sobre contratación equitativa y en el diálogo social entre las instituciones de gobernanza y los actores del mercado de trabajo, esto es, aquellos que experimentan directamente los problemas y oportunidades que surgen al aplicar prácticas de contratación equitativa. La Iniciativa ha combinado el diálogo político, los conocimientos y la generación de datos a nivel mundial con intervenciones sobre el terreno en las que se prueban y aplican herramientas y se generan conocimientos especializados.

Siguiendo la estela de la Fase I, la Iniciativa sitúa el tripartismo y el diálogo social en el centro, se aplica en estrecha colaboración con los gobiernos, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, el sector privado y otros socios claves y se basa en cuatro pilares:



Su componente central son [Principios generales y directrices para la contratación equitativa](#), adoptados en 2016, complementados con la [Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#), adoptada en 2018, documentos que han de leerse conjuntamente. Ambos fueron negociados por un grupo tripartito de expertos y adoptados por el Consejo de Administración de la OIT. Estos documentos constituyen la guía más actualizada en el ámbito de la contratación que ha sido acordada a nivel internacional. Se basan en las normas internacionales del trabajo, se adoptaron mediante un proceso de diálogo social tripartito y se fundamentan en una amplia investigación. Por lo tanto, esta guía constituye el punto de referencia más legítimo para los agentes privados y públicos que buscan directrices sobre políticas y prácticas en materia de contratación. Estos documentos están siendo utilizados por organizaciones internacionales y han servido de elemento de referencia en los procesos mundiales y regionales centrados en la migración y el trabajo forzoso, y también para la elaboración y la revisión de los marcos normativos nacionales y los acuerdos bilaterales en materia laboral¹.

► Visión y misión

Declaración relativa a la visión

Las prácticas de contratación² en los planos nacional y transfronterizo se basan en las normas del trabajo, se elaboran mediante el diálogo social y garantizan la igualdad de género. En concreto, dichas prácticas:

1. son transparentes y se regulan, vigilan y aplican de manera efectiva;
2. protegen los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y previenen la trata de personas y el trabajo forzoso;
3. inspiran y responden de manera eficaz a las políticas de empleo y a las necesidades del mercado de trabajo, incluso en lo relativo a la recuperación y la resiliencia.

Declaración relativa a la misión

Desarrollar y difundir conocimientos, promover derechos, desarrollar capacidades, fomentar el diálogo social, reformar la normativa y establecer alianzas para conseguir avances en la contratación equitativa.



¹ Por ejemplo, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Pacto Mundial para una Migración Segura y Regular, el Marco de Política Migratoria Revisado para África (2018-2030), entre otros (véase el Anexo 1).

² En consonancia con los Principios generales y directrices, el término contratación incluye la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y — en el caso de las trabajadoras y los trabajadores migrantes — el retorno al país de origen cuando proceda. Esto se aplica.

1 Pilar

Mejorar, intercambiar y difundir los conocimientos mundiales sobre procesos de contratación nacionales e internacionales

La segunda fase de la Iniciativa consolidará los conocimientos y datos existentes y profundizará en ellos. A la luz de la actual pandemia sanitaria mundial, la Iniciativa examinará el impacto que la COVID-19 está teniendo en las prácticas de contratación, incluidas las prácticas potencialmente discriminatorias en diferentes sectores de la economía y regiones geográficas, e identificará y documentará las prácticas que están surgiendo para reconstruir mejor.

La Iniciativa para la Contratación Equitativa seguirá generando y actualizando datos estadísticos sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos con el fin de:

- cuantificarlos para comprender y hacer visible el impacto que tienen sobre los trabajadores, los empleadores, las agencias de contratación y las sociedades;
- hacer el seguimiento de los progresos realizados a lo largo del tiempo y establecer vínculo entre los costos de contratación y la violación de los derechos laborales, en especial de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- analizar la relación entre las opciones políticas pertinentes y los costos de contratación y abogar por reformas políticas y legislativas, y exhortar al compromiso y la acción a nivel mundial para eliminar esos costos.

La Iniciativa también pondrá en marcha un centro de conocimientos para el desarrollo e intercambio de investigaciones, datos y buenas prácticas, y para resaltar aquellas áreas que registran déficits que atentan contra los principios de la contratación equitativa. Dentro del espíritu de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, el centro adoptará un enfoque centrado en el ser humano y con visión de futuro, avanzando y difundiendo conocimientos, herramientas y datos, y poniendo en contacto a expertos y organizaciones de todas las regiones en aspectos temáticos fundamentales como la inspección del trabajo, la contratación pública, el acceso a la justicia y las vías de recurso y reparación, y los datos estadísticos, entre otros.

El centro creará o dará apoyo a redes entre profesionales y expertos en contratación equitativa y áreas interrelacionadas, facilitando así una “comunidad de práctica” entre expertos, profesionales, gobiernos e interlocutores sociales y otras organizaciones defensoras de la contratación equitativa, organizando actividades de apoyo entre pares y oportunidades de aprendizaje o explorando enfoques innovadores así como nuevas áreas de trabajo. También servirá de vehículo para fomentar las innovaciones a través de cada uno de los pilares estratégicos de la Iniciativa y asegurar que se examinen los resultados de esas innovaciones para evaluar y hacer posible su alcance y reproducción. La investigación y los datos recogidos e intercambiados serán la lente con la que se analice la manera en que diferentes opciones de política afectan a diversos grupos, por ejemplo, mujeres, inmigrantes, trabajadoras y trabajadores con discapacidades y otros grupos que aspiran a la equidad.

El “centro” también ayudará a que los conocimientos adquiridos en las intervenciones piloto se traduzcan en mensajes políticos (aplicables) para reforzar el debate mundial y la elaboración de nuevas leyes, políticas o mecanismos voluntarios basados en la experiencia y las normas internacionales. También permitirá identificar los problemas e interrogantes de orden práctico a los que se enfrentan los mandantes al aplicar las directrices mundiales y, por tanto, elaborar un conjunto de herramientas focalizadas y adaptadas para abordar dichos problemas. Tales conocimientos se tendrán en cuenta en las actividades y herramientas de formación y capacitación.

Por último, la Iniciativa seguirá colaborando con los periodistas para fomentar coberturas con reportajes de calidad de calidad sobre temas relacionados con el trabajo forzoso y la contratación equitativa, creando o reforzando redes de periodistas especializados así como estableciendo asociaciones con las instituciones que tienen la capacidad y el mandato para impulsar la formación y la divulgación en los medios de comunicación.



- Metas**
- ▶ **Meta 1.1** Producción y difusión de datos e investigaciones de calidad en áreas o sectores temáticos clave, como la economía del cuidado, la agricultura, la construcción, el transporte y los servicios.
 - ▶ **Meta 1.2** Creación y difusión de instrumentos y directrices que sean innovadores y se basen en datos empíricos.
 - ▶ **Meta 1.3** Promoción efectiva de los principios y normas de la OIT sobre la contratación equitativa, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las directrices, en las agendas mundiales y regionales y apoyo a prácticas innovadoras.
 - ▶ **Meta 1.4** Formación y capacitación efectiva en cooperación con el Centro de Turín y desarrollo, adaptación y actualización de materiales para satisfacer necesidades emergentes.
 - ▶ **Meta 1.5** Mejora del acceso del público en general a la información sobre los abusos en las prácticas de contratación y su impacto en términos de trabajo forzoso y en condiciones de servidumbre y de trata de personas, incluso a través de una información mejorada y precisa por parte de los medios de comunicación sobre este tema.



Mejorar las leyes, las políticas y la observancia para promover la contratación equitativa

Más allá del intercambio de conocimientos, la segunda fase intensificará el enfoque en que se aplique sobre el terreno la contratación equitativa, en concreto que se trabaje en las reformas normativas a nivel nacional y bilateral, incluida la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Fomentando la solidez del diálogo social, la Iniciativa para la Contratación Equitativa apoyará los esfuerzos que hagan los mandantes para alinear sus leyes y sus políticas con las normas internacionales del trabajo pertinentes (especialmente con el Convenio núm. 181 de la OIT), los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y la Definición de las comisiones de contratación y gastos conexos, velando al mismo tiempo por que se cumpla el principio de no discriminación. La Iniciativa también formará parte de la respuesta de la OIT a la pandemia de COVID-19 encaminada hacia un nuevo contrato social con reconstrucción y resiliencia basado en empleos climáticamente inocuos y conlleven derechos, salarios justos, protección social universal y sean inclusivos.

Es necesario un apoyo enfocado a los esfuerzos de regulación, a la aplicación de las leyes y las políticas y a la eficacia de los mecanismos de supervisión y observancia para crear el entorno necesario que propicie el avance de prácticas de contratación equitativas. Una normativa eficaz puede crear la “nivelación de las reglas de juego” necesarias para que los reclutadores y empleadores que las observan operen en el mercado, a fin de contribuir a salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras, adherirse a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y reducir la amplitud y diversidad de oportunidades de que se valen los actores menos escrupulosos. La segunda fase de la Iniciativa se orientará hacia una acción dirigida a la activación y la transición del mercado de trabajo y el acceso al mismo, garantizando la vigencia de un marco normativo para la contratación equitativa que finalmente impulse la creación de puestos de trabajo y las oportunidades de empleo.

Donde sea aplicable, la Iniciativa tratará de integrar componentes de contratación equitativa en las estrategias nacionales de los mandantes para erradicar el trabajo forzoso y la trata de seres humanos elaboradas por el grupo de países pioneros dentro de la Alianza 8.7³. Al abordar las causas que subyacen al trabajo forzoso y la trata de personas, la Iniciativa dará prioridad a las soluciones de no discriminación y de activación del mercado de trabajo. La Iniciativa seguirá recurriendo a los procesos de la Alianza y las diversas partes interesadas para hacer que los miembros de la Alianza comprendan mejor las sinergias que se dan entre las violaciones en materia de contratación, el trabajo forzoso y la trata de personas. Se mejorarán las capacidades y los mecanismos nacionales para adoptar medidas preventivas y garantizar el acceso a vías efectivas de recurso y reparación.

Dado que los acuerdos bilaterales sobre migración laboral son uno de los instrumentos clave para regular, promover y supervisar las prácticas de contratación equitativas a través de las fronteras, la Iniciativa se vinculará con el trabajo de la OIT para elaborar directrices sobre esos acuerdos, incluso a través de la Red de Naciones Unidas sobre Migración.

La Iniciativa tratará de recopilar, sistematizar y difundir las prácticas incipientes para afrontar los múltiples impactos negativos de la pandemia de COVID-19 en las oportunidades de contratación, el sector de las agencias de contratación y los sectores gravemente afectados por las crisis, y también en los trabajadores y los empleadores, y sus organizaciones, con el fin de abordar los problemas preexistentes y levantar después de la crisis una realidad mejor para la contratación.

Reconociendo que las normas internacionales del trabajo son un pilar fundamental para una regulación eficaz, la Iniciativa partirá de las sinergias con el trabajo de la OIT para promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes⁴. En particular, esto implicará apoyar a los Estados miembros para que tomen medidas hacia la ratificación de los Convenios núms. 88 y 181, desarrollando sinergias con el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, como pidió el Consejo de Administración.

Suele faltar el punto de vista de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando los responsables políticos elaboran leyes y políticas en materia de contratación. La Iniciativa tratará de establecer mecanismos de diálogo social tripartito o bipartito o reforzar los que ya existan para garantizar una clara comprensión de las necesidades y los problemas de ambas partes.

³ Los países pioneros se han comprometido a acelerar los esfuerzos para alcanzar la meta 8.7 de los ODS, incluso mediante la movilización de las partes interesadas nacionales en torno a las estrategias nacionales de erradicación del trabajo forzoso, la trata de personas y el trabajo infantil.

⁴ Se trata de los Convenios núms. 88, 97, 141 181, 189, el Protocolo 29 y las Recomendaciones núms. 201 y 203.



Metas

- ▶ **Meta 2.1** Adopción de leyes y políticas nacionales en consulta con los interlocutores sociales y aplicación eficaz de las mismas para la creación de empleo y la protección de las trabajadoras y los trabajadores durante todo el proceso de contratación.
- ▶ **Meta 2.2** Aumento del número de países que han adoptado o mejorado su sistema de observancia de las normas de contratación para vigilar las infracciones y proporcionar medios de reparación efectivos.
- ▶ **Meta 2.3** Aumento del número de países que establecen o renegocian acuerdos bilaterales en materia de trabajo conformes con las normas y principios de la OIT y mediante el diálogo social a lo largo de todas las etapas.
- ▶ **Meta 2.4** Participación efectiva de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en un diálogo social bipartito o tripartito en el ámbito de la contratación.
- ▶ **Meta 2.5** Aumento del número de países que han tomado medidas encaminadas a ratificar las normas internacionales del trabajo pertinentes para la contratación equitativa.



Promover prácticas empresariales equitativas

La contratación equitativa ayuda a crear trabajo decente, proporciona nuevas oportunidades de empleo y mejora el funcionamiento del mercado de trabajo, evita las violaciones de los derechos laborales y humanos, incluida la discriminación, durante el proceso de contratación que pueden desembocar en situaciones de trabajo forzoso, incluido el engaño, la retención ilegal de documentos y la deuda de las personas trabajadoras debida, entre otras cosas, al pago de comisiones de contratación y gastos conexos.

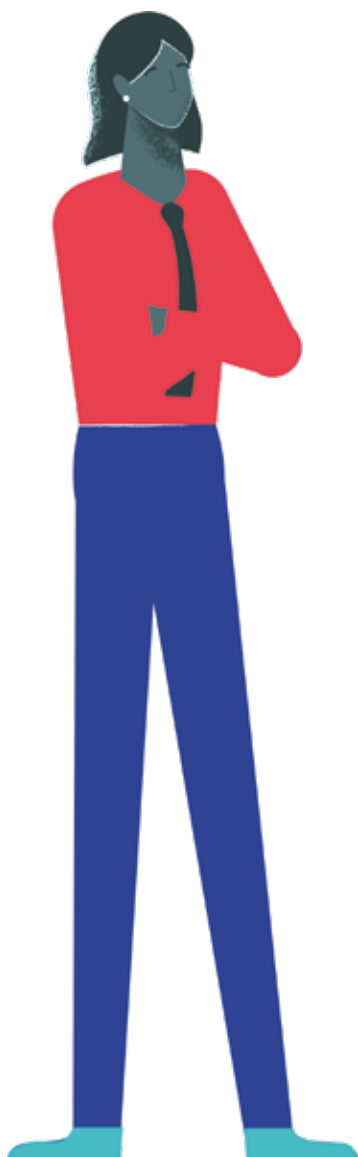
Durante su primera fase, la Iniciativa dio lugar a conocimientos y herramientas para respaldar el compromiso de las empresas de promover prácticas empresariales equitativas a todos los niveles, pero particularmente a nivel mundial a través de la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y trata de seres humanos de la OIT, y a nivel de corredor mediante una iniciativa piloto llevada a cabo entre Nepal y Jordania. La segunda fase de la Iniciativa estimulará y reforzará la acción de los empleadores para promover la contratación equitativa a través de la promoción de políticas, la prestación de servicios y las actividades de divulgación dirigidas a los empleadores.

En la segunda fase, la Iniciativa se centrará en los problemas específicos de las pequeñas y medianas empresas, que a menudo no tienen ni departamentos de recursos humanos ni recursos adicionales para destinarlos a procedimientos de contratación. La Iniciativa elaborará un conjunto de herramientas para las pequeñas y medianas empresas con procedimientos y directrices fáciles de seguir para ayudarles a mitigar de la manera más eficaz los posibles riesgos y a hacer un seguimiento de la eficacia de sus procedimientos de contratación.

A nivel nacional y de corredor, la Iniciativa pretende participar con las agencias de contratación privadas cumplidoras y con sus asociaciones a nivel nacional y mundial. La Iniciativa les ayudará a afrontar los problemas relacionados con el impacto negativo de la pandemia de COVID-19. Se brindarán oportunidades de intercambios entre pares y de aprendizaje, se fomentarán enfoques innovadores y se promoverá el uso de soluciones digitales para aumentar la eficacia y la transparencia en la prestación de servicios a los empleadores y los trabajadores en condiciones de equidad y eficacia.

A nivel mundial, se seguirá manteniendo las alianzas con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Mundial del Empleo (CME) y también con las redes empresariales pertinentes, para aprovechar las oportunidades de exponer los enfoques innovadores en materia de contratación. La Iniciativa se basará y profundizará en las alianzas externas existentes⁵, para seguir documentando y promoviendo la causa de las empresas en favor de la contratación equitativa.

⁵ Incluido el Grupo de acción de la Alianza 8.7 sobre las cadenas de suministro y el Grupo de Asesoramiento Empresarial, en particular en lo relativo a la contratación transfronteriza.



- Metas**
- ▶ **Meta 3.1** Mejor concienciación y acceso a conocimientos, directrices y herramientas por parte de las empresas y los empleadores de las redes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la OIT (por ejemplo, la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas y la Alianza 8.7, la Plataforma sobre el trabajo infantil, etc.) así como de determinados sectores, con el fin de cambiar las prácticas de contratación desde una perspectiva de género y de conformidad con las directrices de la OIT en la materia.
 - ▶ **Meta 3.2** Mejor acceso de las empresas, en particular las PYME, a herramientas por país y/o sector, con el fin de actuar con la debida diligencia en materia de prácticas de contratación equitativa.
 - ▶ **Meta 3.3** Mejor concienciación y acceso por parte de las agencias privadas de contratación (así como de los servicios públicos de empleo, según corresponda) a conocimientos, directrices y herramientas, con el fin de cambiar las prácticas, actuar con la debida diligencia y sumarse a planes voluntarios de cumplimiento.



Empoderar y proteger a las trabajadoras y los trabajadores

La Iniciativa adopta un enfoque basado en los derechos y trata de promover la protección de los derechos de las personas trabajadoras en la fase de contratación, reconociendo que suele ser durante la contratación cuando las personas trabajadoras afrontan muchos problemas importantes que llevan a un mayor riesgo de sufrir abusos y explotación.

Los intereses de las personas trabajadoras pueden quedar mejor reflejados en las normativas nacionales de contratación y en los acuerdos bilaterales de migración laboral pertinentes, promoviendo la participación efectiva de los sindicatos en los debates sobre políticas y en la supervisión de los procesos de contratación y, más en general, en la gobernanza de la migración laboral. Los sindicatos pueden desempeñar un papel decisivo en la promoción de prácticas equitativas durante la fase de contratación y, para quienes buscan empleo en el extranjero, impulsando una experiencia migratoria positiva. Los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos ofrecen orientación a los mandantes tripartitos nacionales para elaborar y aplicar mejores leyes, políticas y prácticas de contratación con el fin de proteger mejor a las personas trabajadoras migrantes y a quienes buscan un empleo.

La protección de las personas trabajadoras a lo largo de todo el proceso de contratación es aún más esencial tras la pandemia de COVID-19, que ha afectado a trabajadores y a empleadores. Los medios de subsistencia de los hogares de todo el mundo se han visto menoscabados, creando nuevas vulnerabilidades debido a la repentina desaparición de oportunidades previamente estables de obtener un empleo y a la generación de deuda privada a una enorme escala.

La alianza estratégica con la Confederación Sindical Internacional (CSI) para el establecimiento de la plataforma mundial Recruitment Advisor⁶ ha sido una de las características más destacadas de la Iniciativa. Esta plataforma seguirá reforzándose en el futuro, también mediante el uso de la tecnología digital y los medios sociales. En términos más generales, la Iniciativa estimulará y reforzará la acción sindical para promover y proteger los derechos de las personas trabajadoras mediante la representación en el diálogo social, la promoción de políticas, la prestación de servicios y las actividades de divulgación dirigidas a las personas trabajadoras.



6 www.recruitmentadvisor.org

Metas

- ▶ **Meta 4.1** Mejor concienciación y acceso de los sindicatos a conocimientos, directrices y herramientas, con el fin de aumentar la representación de las trabajadoras y los trabajadores migrantes entre sus afiliados.
- ▶ **Meta 4.2** Mejor concienciación y acceso de los sindicatos a conocimientos, directrices y herramientas, con el fin de mejorar y ampliar sus actividades encaminadas a promover, apoyar y fomentar la contratación equitativa en cooperación con las organizaciones de la sociedad civil pertinentes.
- ▶ **Meta 4.3** Facilitación a las trabajadoras y los trabajadores de información independiente, pertinente, comprensible y viable sobre sus derechos y obligaciones en materia de contratación, como el acceso a la justicia y a medios de reparación.
- ▶ **Meta 4.4** Acceso efectivo de las trabajadoras y los trabajadores a indemnizaciones y otras vías de reparación mediante la justicia y los mecanismos de reclamación y el diálogo social entre empresa y sindicatos.







Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS)

Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT)

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

ilo.org/fairrecruitment

Copyright © Organización Internacional del Trabajo – 2021
Publicado en agosto de 2021