



**Convención Internacional sobre
la Protección de los Derechos de
Todos los Trabajadores Migratorios
y de sus Familiares**

Distr. general
31 de mayo de 2016
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

**Comité de Protección de los Derechos de Todos los
Trabajadores Migratorios y de sus Familiares**

**Examen de los informes presentados por los
Estados partes en virtud del artículo 73 de la
Convención con arreglo al procedimiento
simplificado de presentación de informes**

**Segundos informes periódicos que los Estados partes
debían presentar en 2011**

Sri Lanka* **

[Fecha de recepción: 3 de mayo de 2016]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

** Los anexos pueden consultarse en los archivos de la secretaría.

GE.16-08139 (S) 170616 210616



* 1 6 0 8 1 3 9 *

Se ruega reciclar



I. Información general

1. **Sírvanse proporcionar información y datos estadísticos desglosados sobre los flujos migratorios y sus características. Facilítense asimismo datos estadísticos o, en ausencia de datos precisos, datos basados en estudios o estimaciones sobre trabajadores migratorios en situación irregular.**

1. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka, dependiente del Ministerio de Empleo en el Exterior de Sri Lanka, es la única institución estatal que se ocupa de la migración de trabajadores para trabajos por contrata que tiene lugar en Sri Lanka como país de origen de mano de obra. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka fue creada en virtud de la Ley del Parlamento núm. 21 de 1985 y, conforme a las disposiciones de dicha Ley, todos los ciudadanos de Sri Lanka que emigren al extranjero con fines de empleo deben inscribirse en esa Oficina antes de su partida. La Ley fue posteriormente modificada por la Ley núm. 4 de 1994 y la Ley núm. 56 de 2009.

2. Por consiguiente, pueden proporcionarse las siguientes estadísticas desglosadas relativas a los datos de registro recabados por la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka.

Estadísticas relativas a inscripciones para empleo en el extranjero durante los años 2010 a 2015

3. Apéndice 1.

Salidas para trabajar en el extranjero registradas por nivel de formación y por sexo

4. 2013: apéndice 2.
5. 2014: apéndice 3.
6. 2015: apéndice 4.

2. **A la luz de los motivos de preocupación y las recomendaciones formuladas por el Comité (CMW/C/LKA/CO/1, párr. 22), sírvanse indicar los progresos realizados por el Estado parte en la elaboración de un mecanismo armonizado de recopilación, tratamiento y análisis de datos desglosados sobre trabajadores migratorios extranjeros en Sri Lanka, así como en la mejora de la recogida de datos, por medio de estudios y estimaciones, sobre los migrantes de Sri Lanka en el extranjero que se encuentran en situaciones irregulares.**

7. Sri Lanka, que se está convirtiendo cada vez más en un país receptor de emigrantes y de trabajadores, ha estado trabajando en estrecha colaboración con los interlocutores de los trabajadores migratorios. El país recopila abundantes datos a través de su Sistema Fronterizo de Inmigración que le permiten contabilizar debidamente las corrientes migratorias y hacer un seguimiento de su situación durante todo el ciclo de la migración.

8. Sri Lanka ha creado la Ley de la Dirección de la Migración Laboral para regular el sector del empleo en el extranjero. Dicha Ley sustituye a la Ley de la Oficina de Empleo en el Exterior y a la Ley de Inmigración, que carecían de un órgano para regular a los trabajadores migratorios extranjeros en Sri Lanka.

3. **Sírvanse facilitar información sobre la aplicación de la Política Nacional de Migración Laboral de 2008, en particular sobre su presupuesto, coordinación, seguimiento y proceso de evaluación, así como sobre la repercusión de esta política en los derechos de los trabajadores migratorios, incluidos los**

trabajadores migratorios extranjeros, y sus familiares (CMW/C/LKA/CO/1, párr. 7). Sírvanse profundizar en los factores y dificultades, si los hubiere, que afectan a la aplicación de esta Política.

9. La Política Nacional de Migración Laboral ya se ha incorporado en el Plan Corporativo de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka.

10. En consecuencia, los tres componentes de política principales (la gobernanza de la migración laboral, la protección y el empoderamiento de los trabajadores migratorios y los aspectos de desarrollo de la migración laboral) se han detallado en varios objetivos y tareas en el Plan de Acción Anual de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka. La supervisión y evaluación de la aplicación de la Política Nacional de Migración corre a cargo del Comité Consultivo Nacional sobre Migración Laboral, presidido por el Ministro encargado del empleo en el exterior e integrado por todas las partes interesadas pertinentes en materia de migración laboral en Sri Lanka tales como las instituciones gubernamentales, las organizaciones internacionales, las organizaciones no gubernamentales (ONG), los agentes de contratación, el mundo académico, la sociedad civil y los sindicatos. Los proyectos especiales que se basan en las recomendaciones de la Política Nacional se están aplicando con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mientras que de su evaluación y supervisión se ocupa un Comité Asesor del Proyecto encabezado por la Secretaría del Ministerio de Empleo en el Exterior.

11. La financiación para la aplicación del Plan Nacional se hace a través de los fondos de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka con la asistencia de la OIT para los proyectos especiales. Por consiguiente, no se han encontrado dificultades hasta el momento en el proceso de aplicación de la Política Nacional.

12. La Política Nacional de Migración pone de relieve la necesidad de reforzar los servicios que ofrecen las dependencias de lo laboral en las misiones diplomáticas de Sri Lanka en el extranjero, sobre todo para atender quejas y trabajar en pro de la protección y el bienestar de los trabajadores migratorios.

13. Por consiguiente, con la asistencia de la OIT la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka ha elaborado y presentado un manual de operaciones con directrices y procedimientos para cada actividad de las misiones diplomáticas con los formularios necesarios. Como se señala en la Política Nacional de Migración, se ha elaborado un Código de Conducta Ética para las agencias de contratación y se han adoptado medidas para concienciar a las agencias de contratación sobre su aplicación. Se ha introducido una política subsidiaria sobre retorno y reintegración para su aplicación y se ha incluido en el Plan de Acción de 2016 de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka.

14. Además, el Ministerio ha adoptado medidas para revisar la Política Nacional con los conocimientos técnicos de la OIT. Esta guía informativa se publicó para proporcionar información precisa y actualizada sobre las diferentes etapas de la migración laboral y hacer que esa información esté disponible a nivel local, a fin de reducir al mínimo los numerosos riesgos a que se enfrentan los trabajadores migratorios y sus familiares en el proceso de migración laboral.

4. Sírvanse aclarar qué progresos se han realizado en lo que respecta a la armonización de la legislación del Estado parte con las disposiciones de la Convención (CMW/C/LKA/CO/1, párr. 14). Indíquese asimismo si se han invocado las disposiciones de la Convención ante los tribunales o ante las autoridades administrativas del Estado parte y preséntense ejemplos, si los hubiere.

15. No se dispone de información indicativa de que se hayan invocado las disposiciones de la Convención ante los tribunales o ante la autoridad administrativa del Estado. No obstante, en la adopción de medidas para llevar a cabo actividades en beneficio de los

trabajadores migratorios la autoridad administrativa del Estado se rige por las disposiciones de la Convención, y la legislación de Sri Lanka se aplica en tales situaciones teniendo en cuenta en gran medida las disposiciones de la Convención.

5. **Sírvanse indicar qué pasos se han dado para formular las declaraciones previstas en los artículos 76 y 77 de la Convención, que reconocen la competencia del Comité para recibir comunicaciones de Estados partes y personas (CMW/C/LKA/CO/1, párr.16). Explíquese asimismo si el Estado parte ha tomado medidas para ratificar el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, de acuerdo con la recomendación formulada por el Comité en sus anteriores observaciones finales (CMW/C/LKA/CO/1, párrs. 19 y 20), y el Convenio núm. 189 de la OIT (2011) sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.**

16. Sri Lanka ratificó el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños en junio de 2015, así como la Convención de la SAARC sobre la Prevención y la Lucha contra la Trata de Mujeres y Niños con Fines de Prostitución.

17. El Código Penal de Sri Lanka se modificó con el propósito de adaptar la legislación nacional de lucha contra la trata de personas a la legislación internacional. La Ley de enmienda núm. 16 de 2006 formuló una definición amplia de la trata de personas, según se establece en el artículo 360 c). El Grupo de Tareas Nacional de Lucha contra la Trata de Personas fue creado en 2010 bajo la dirección del Ministerio de Justicia y funciona como órgano de coordinación nacional para asesorar y hacer un seguimiento de las actividades de lucha contra la trata de personas en Sri Lanka.

18. El Grupo de Tareas tiene como objetivo estrechar la coordinación entre las principales entidades interesadas del Gobierno en esta cuestión, promover los procesamientos, e identificar y proteger mejor a las víctimas. El Grupo de Tareas está integrado por 22 representantes de instituciones gubernamentales responsables de la lucha contra la trata de personas en el país.

6. **Sírvanse informar al Comité de los mecanismos establecidos por el Estado parte para consultar a los migrantes, los grupos de defensa de los derechos de los migrantes y otras ONG pertinentes en el diseño y la aplicación de políticas sobre migración e implicarlos en dicho proceso. A este respecto, indíquese asimismo si los grupos de defensa de los derechos de los migrantes tienen representación en la Junta Directiva de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka y, en caso contrario, describáse cómo garantiza el Estado parte que las voces de dichos grupos queden debidamente representadas en la Oficina. Precisen, además, si el Estado parte invitó a ONG a participar en la preparación de las respuestas a la presente lista de cuestiones.**

19. La Junta Directiva de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka ha sido designada en virtud del artículo 5 de la Ley núm. 21 de 1985 relativa a la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka y está formada por 1 miembro del Ministerio de Finanzas, del Ministerio de Relaciones Exteriores, y del Ministerio de Asuntos de la Mujer y el Niño, así como por 4 miembros de agencias de contratación autorizadas y otros 4 nombrados por el ministro competente.

20. Dado que en el Comité Consultivo Nacional sobre Migración Laboral está integrado por todas las principales partes interesadas, incluidas las ONG, la opinión de los trabajadores migratorios tiene una representación adecuada a nivel de la adopción de decisiones y la elaboración de políticas.

II. Información relativa a los artículos de la Convención

A. Principios generales

Artículos 7, 37 y 83

7. Habida cuenta de las recomendaciones formuladas por el Comité (CMW/C/LKA/CO/1, párr. 26), sírvanse proporcionar información actualizada sobre las medidas adoptadas, incluidas las reformas legislativas y de la Constitución propuestas y aprobadas, para garantizar la protección de los trabajadores migratorios y sus familiares contra la discriminación, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 7 de la Convención.

21. El Estado hace todo lo posible por proteger a los trabajadores migratorios y a sus familiares de la discriminación. Se han aplicado medidas especiales de asistencia social a través del presupuesto de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka para el bienestar de los trabajadores migratorios y de sus familiares tales como becas de estudio para los hijos, material escolar para niños necesitados, becas de formación profesional para alumnos que terminan la escuela y préstamos a bajo interés para la vivienda y el autoempleo a través de bancos estatales, entre otras.

Cuadro 1

Becas concedidas a hijos de trabajadores migratorios (2010-2015)

<i>Año</i>	<i>Número de becas</i>	<i>Valor total de las becas concedidas (SLRs)</i>
2010	1 579	30 060 000,00
2011	1 821	34 095 000,00
2012	2 720	52 505 000,00
2013	2 296	44 045 000,00
2014	2 147	40 530 000,00
2015	3 351	61 040 000,00
Total	13 914	262 275 000,00

Fuente: Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka.

Cuadro 2

Becas concedidas a hijos de trabajadores migratorios por categoría (2015)

<i>Categoría</i>	<i>Número de becas</i>	<i>Valor de una beca</i>	<i>Valor total de las becas concedidas (SLRs)</i>
Examen para becas Grado 5	1 748	15 000	26 220 000,00
Exámenes de Certificado General de Educación de nivel ordinario	1 327	20 000	26 540 000,00
Exámenes de Certificado General de Educación de nivel avanzado. Estudiantes que han ingresado en universidades locales	276	30 000	8 280 000,00
Total	3 351	-	61 040 000,00

Fuente: Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka.

22. En el cuadro 1 se muestra el número de becas concedidas a los hijos de trabajadores migratorios de 2010 a 2015, y la categoría del tipo de estudios se muestra claramente en el cuadro 2. Esos estudiantes disfrutaban de mejores centros de enseñanza además del sistema de educación gratuita.

23. Durante la capacitación obligatoria antes de salir del país, se ha instaurado un día especial como Día de la Familia, para que los cónyuges de los trabajadores migratorios sean conscientes de los efectos positivos y negativos de la migración laboral. Esta información se les facilita de forma continua mediante la realización de programas a nivel comunitario sobre migración segura con la ayuda de la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y ONG que trabajan en favor de los trabajadores migratorios.

24. Los agentes de desarrollo y migración designados por el Ministerio de Empleo en el Exterior para cada secretaría de división del país llevan a cabo programas especiales para prestar mejores servicios a los familiares de los trabajadores migratorios. En cada secretaría de división se nombra a tres agentes de desarrollo y migración, que reciben una capacitación especial para preparar un perfil social para cada familia de trabajadores migratorios.

25. El Ministerio ya ha aprobado un Plan de Acción Nacional de Retorno y Reintegración de los Trabajadores Migratorios, que se ejecutará para satisfacer las necesidades de tipo económico, social y psicosocial de los trabajadores migratorios que regresen y de sus familiares.

26. La Ley núm. 21 de 1985 de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka fue reformada por la Ley de enmienda núm. 56 de 2009 de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka, en la que el artículo 14 de la Ley original se modificó para garantizar una mejor protección de los trabajadores migratorios. Asimismo, el Ministerio de Empleo en el Exterior ya ha iniciado un proceso para revisar la legislación vigente en el ámbito de la migración laboral, la Ley núm. 21 de 1985 de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka, para adecuarla a las convenciones internacionales y a las últimas novedades en la gestión de la migración.

8. **Sírvanse facilitar información detallada sobre el papel que desempeñan las embajadas, consulados y agregados laborales de Sri Lanka por lo que respecta al apoyo y la asistencia a los trabajadores migratorios y sus familiares en el extranjero que alegan haber sido víctimas de abusos, especialmente en el caso de las trabajadoras domésticas en el Oriente Medio, entre otras cosas facilitando un alojamiento apropiado, asistencia jurídica, el cobro de salarios impagados u otros servicios de apoyo. Apórtese asimismo información sobre las medidas tanto legales como de otra índole adoptadas para garantizar que el personal diplomático y consular de Sri Lanka en el extranjero ha recibido la debida capacitación sobre las leyes y los procedimientos de los países que emplean a trabajadores migratorios de Sri Lanka.**

27. Sri Lanka mantiene dependencias de lo laboral en 16 misiones diplomáticas de Sri Lanka en 14 de los principales destinos de los trabajadores por contrata de Sri Lanka. Las dependencias de lo laboral están dirigidas por un Consejero/Primer Secretario, quien cuenta con un personal subalterno esencial que incluye a empleados de oficina, encargados de las casas refugio, asistentes sociales, traductores, funcionarios de relaciones públicas, conductores, mensajeros, etc. En la actualidad hay 121 personas trabajando en lo relativo al bienestar y la protección de los trabajadores migratorios de Sri Lanka. Las misiones prestan apoyo a los trabajadores migratorios y a sus familiares que aleguen haber sido víctimas de abusos, especialmente a las trabajadoras domésticas. Por ejemplo, la Misión en Bahrein, en colaboración con autoridades de referencia del Gobierno de Bahrein, proporciona un

alojamiento apropiado, asistencia jurídica, el cobro de salarios impagados u otros servicios de apoyo.

28. En Bahrein, los trabajadores migratorios disponen de un centro de llamadas que funciona las 24 horas del día atendido en su propio idioma al que pueden recurrir si son víctimas de abusos o de explotación en sus lugares de trabajo. Además, las víctimas de abusos son enviadas a un centro de acogida inicial estatal y se les brinda protección. La legislación de Bahrein prohíbe el acoso sexual y establece penas de prisión y multas en caso de condena.

29. Existen ocho casas refugio para trabajadoras domésticas que hayan huido de sus empleadores. Las trabajadoras domésticas acuden con frecuencia desde sus lugares de trabajo por diversas razones. El conjunto de las casas refugio a cargo de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka pueden acoger a unas 500 personas. Las personas acogidas en las casas refugio reciben de forma gratuita alimentos, atención médica, alojamiento y artículos de primera necesidad, y además se sufragan los gastos de repatriación, asistencia jurídica y otros servicios de apoyo. El total de los gastos relacionados con las casas refugio, la repatriación, y la asistencia médica y jurídica son sufragados por el Fondo de Asistencia para los Trabajadores, creado para aplicar estas medidas de bienestar social.

30. En la Embajada de Sri Lanka en Qatar también se ofrecen servicios a las empleadas domésticas que hayan huido de sus empleadores ilegales. Los casos de aquellas que no se hubiesen inscrito en la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka antes de su partida se examinan individualmente.

31. Todos los que acuden a la casa refugio son inscritos y sus declaraciones quedan recogidas en el momento de su llegada. La casa refugio acoge personas en todo momento.

- Número de pasajes de avión proporcionados para la repatriación de trabajadores:
 - 2013: apéndice 5 (*Fuente:* Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka);
 - 2014: apéndice 5 (*Fuente:* Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka).

32. En Qatar, la Ley del Trabajo no contempla los derechos de los trabajadores domésticos. Por tal motivo, todas las controversias laborales las tramita la Embajada de Sri Lanka, sus agentes de contratación en Qatar, la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka, o los familiares más cercanos. De no ser así, pueden ponerse en contacto por teléfono con la comisaría de policía más cercana. En caso de impago de salarios, se pide a los garantes o a las agencias de contratación en Qatar que resuelvan sus cuestiones salariales. Si la solicitud no prospera, se pide a un agente determinado de Sri Lanka que abone los pagos pendientes mediante la negociación con sus homólogos extranjeros.

33. Todo el personal destinado en las dependencias de lo laboral de las misiones diplomáticas de Sri Lanka recibe al menos un mes de capacitación obligatoria sobre la legislación, los protocolos, los procedimientos de denuncia, la resolución de controversias y la reglamentación financiera y administrativa del país de acogida, así como sobre asesoramiento de los trabajadores migratorios antes de su partida. Personal con experiencia, como exembajadores y antiguos consejeros laborales que han trabajado en misiones diplomáticas de Sri Lanka en los principales destinos, forma parte del panel de expertos de estos programas de capacitación.

34. Con la asistencia técnica de la OIT, se elaboró un manual de operaciones para la Sección de Protección Social del Trabajo a fin de agilizar los servicios y funciones de las dependencias de lo laboral de las misiones diplomáticas. Los oficiales de protección social del trabajo reciben capacitación para seguir el manual a fin de ofrecer un servicio ágil.

35. En Bahrein, el Gobierno y la Embajada dan a conocer los procedimientos y mecanismos de denuncia mediante la difusión de información. El Gobierno sigue realizando campañas de concienciación mediante folletos sobre los derechos de los trabajadores residentes extranjeros en varios idiomas. Además, existen medios tecnológicos que permiten recabar y facilitar información para mantener el contacto con los trabajadores migratorios y los funcionarios de los servicios de bienestar social de la embajada.

9. **Sírvanse explicar los procedimientos establecidos por el Estado parte para seguir de cerca la situación de los trabajadores migratorios de Sri Lanka que se encuentran en centros de detención y centros penitenciarios en todos los países de acogida y velar por que tengan un acceso efectivo a la justicia y no sean objeto de malos tratos físicos y abusos sexuales. En este contexto, describábase cómo coordinan sus actividades de seguimiento y protección la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka, el Ministerio de Empleo en el Exterior, el Ministerio de Relaciones Exteriores y las misiones diplomáticas de Sri Lanka.**

36. Cada misión diplomática tiene uno o varios funcionarios encargados de visitar las cárceles. Por ejemplo, Bahrein ha adoptado medidas para supervisar los centros de detención, concretamente el lugar de detención, el estado de los centros, las condiciones de vida, las condiciones de seguridad e higiene de los detenidos y sus derechos, el entorno de los reclusos, las instalaciones de rehabilitación y la prevención de la tortura y los malos tratos.

37. Los trabajadores migratorios reclusos en centros de detención son informados de los motivos de su detención en un idioma que comprendan, reciben asistencia jurídica si es necesario, y se les permite hacer una llamada local/internacional y ponerse en contacto con sus embajadas. Una vez que un ciudadano de Sri Lanka es detenido por las autoridades del país de acogida, estas informan a la misión diplomática sobre el caso y otros detalles. La misión puede obtener los datos de los trabajadores migratorios de Sri Lanka detenidos de las autoridades gubernamentales. En ocasiones, los familiares más cercanos de la víctima informan a la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka o a la Sección Consular del Ministerio de Relaciones Exteriores acerca de su situación.

38. Además, los funcionarios realizan visitas periódicas a las cárceles bajo la dirección del jefe de misión para obtener información detallada sobre los trabajadores encarcelados. Las ONG y los familiares están autorizados a visitar los centros de detención. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka presta la asistencia necesaria cuando las respectivas misiones informan sobre dificultades económicas para este tipo de casos.

39. Los reclusos internados en cárceles y centros penitenciarios reciben 15 dólares de los Estados Unidos para facilitar la comunicación con sus familiares cuando los funcionarios de la misión visitan los centros.

Número de ciudadanos de Sri Lanka encarcelados

<i>Año</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
2013	60	81
2014	70	95

Número de ciudadanos de Sri Lanka detenidos

<i>Año</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
2013	89	106
2014	93	108

10. Sírvanse facilitar información sobre el mandato y las actividades de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Sri Lanka en materia de promoción y protección de los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares. A este respecto, indíquense asimismo qué medidas se han adoptado para garantizar la independencia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, tal y como se recomendó durante el Examen Periódico Universal que tuvo lugar en 2012.

40. En el alentador informe del Comité se pregunta por el mandato y las actividades del Consejo Nacional de Derechos Humanos de Sri Lanka en materia de promoción y protección de los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares. Se ha pedido al Estado parte que indique las medidas adoptadas para garantizar la independencia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

41. A este respecto cabe señalar que la 19ª Enmienda de la Constitución de Sri Lanka, por la cual se crearon y reforzaron una serie de instituciones que funcionan de manera independiente y abordan temas pertinentes a sus respectivos mandatos, también ha mejorado la independencia y profesionalidad de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

42. Una de las funciones autónomas incluidas en el mandato de la Comisión Nacional de Derechos Humanos es abordar la situación de desigualdad ante la ley y las prácticas discriminatorias. No obstante, para la redacción del presente informe, la Comisión Nacional ha compartido con el Estado parte la información relativa a sus actividades en materia de promoción y protección de los derechos de los trabajadores migratorios.

11. Sírvanse facilitar información sobre los mecanismos y procedimientos de denuncia existentes en el Estado parte y en las misiones diplomáticas de Sri Lanka a través de los cuales los trabajadores migratorios de Sri Lanka o los futuros trabajadores migratorios y sus familiares pueden obtener reparación si han sido víctimas de abusos o explotación en los países de acogida o en Sri Lanka. Explíquense en detalle las medidas adoptadas para dar a conocer mejor estos mecanismos y servicios.

43. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka tiene un sistema de gestión de denuncias totalmente automatizado y basado en la web en el que se pueden presentar quejas relacionadas con el empleo en el extranjero. Los agraviados pueden presentar denuncias en la Sede de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka o en cualquier oficina regional descentralizada. Los artículos 43 y 44 de la Ley de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka la facultan para convocar a las partes interesadas, llevar a cabo indagaciones sobre las denuncias y conceder reparaciones. La Oficina tiene una división dedicada especialmente a la conciliación de controversias relativas al empleo en el extranjero, integrada por 15 expertos en conciliaciones laborales autorizados para llevar a cabo indagaciones y adoptar decisiones.

44. Además de esta división ubicada en la Sede, los funcionarios adscritos a las oficinas regionales dan curso a las denuncias y las registran en el sistema de gestión de denuncias basado en la web. Se ha provisto a los expertos en conciliaciones laborales de los medios necesarios. Las denuncias de todos los trabajadores migratorios, independientemente del origen del empleo, se registran para su resolución. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka emprende acciones legales contra quienes hayan cometido infracciones si fracasan los intentos de lograr que las partes lleguen a un acuerdo.

45. La División Consular del Ministerio de Relaciones Exteriores de Sri Lanka también se ocupa de las denuncias de los trabajadores migratorios de Sri Lanka, especialmente las relativas a los trabajadores que se encuentran encarcelados o en detención policial, así como de asuntos relacionados con fallecimientos.

46. Las dependencias de lo laboral adscritas a las misiones diplomáticas de Sri Lanka en el extranjero reciben las denuncias directamente de los trabajadores. Las misiones adoptan medidas de conformidad con la legislación laboral aplicable en esos países y mantienen estrechas relaciones a nivel oficial con las respectivas autoridades para encontrar soluciones para dichas denuncias. Por ejemplo, la Misión en Seúl, además de su mecanismo para atender quejas, dispone de servicios móviles en regiones situadas fuera de Seúl para atender a los trabajadores de Sri Lanka que tengan dificultades para viajar a Seúl para cuestiones consulares y laborales. En 2015, la Sección Consular de esta embajada llevó a cabo 13 servicios consulares móviles durante fines de semana y días festivos para atender la demanda de ciudadanos de Sri Lanka que viven en diferentes regiones.

47. Algunas denuncias se remiten a la Sede para que se adopten medidas contra el respectivo agente de contratación local. Los funcionarios de la misión convocan a los agentes de contratación extranjeros y a sus empleadores a la misión para solicitar información e intentar alcanzar acuerdos antes de remitir el caso a las autoridades competentes del país de acogida.

48. Las medidas adoptadas por la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka y las misiones diplomáticas en el extranjero se actualizan en el sistema de gestión de denuncias basado en la web y, gracias a ello, puede hacerse un seguimiento de la situación de las denuncias, con información puntual. Por consiguiente, es posible informar a los denunciantes sobre el estado actual de sus denuncias.

49. Se han adoptado medidas para informar a los trabajadores migratorios y sus familiares durante las sesiones de orientación en la etapa previa a la partida, sobre el mecanismo de denuncia. Además de los servicios mencionados, los familiares más cercanos de los trabajadores migratorios pueden presentar denuncias por teléfono indicando su número de pasaporte o documento nacional de identidad a cualquier misión diplomática o bien al centro de llamadas disponible las 24 horas de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka. Además, se ha creado una división especial de investigación para recibir y resolver denuncias relacionadas con la etapa previa a la partida.

Cuadro 3

Número de denuncias recibidas o resueltas e indemnizaciones abonadas

Año	Número de denuncias recibidas	Número de denuncias resueltas/archivadas	Abono de indemnizaciones	
			Número de casos	Cantidad abonada (SLRs)
2011	9 181	9 153	555	16 550 219,00
2012	9 030	8 055	312	7 199 855,00
2013	9 231	8 447	447	21 608 238,00
2014	7 213	6 577	434	20 677 805,00
2015 (hasta el 31 de marzo de 2015)	2 629	2 306	84	4 791 400,00

Fuente: Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka. Véase el Apéndice 6.

50. A fin de determinar las deficiencias del proceso de conciliación, la OIT realizó un estudio tras el cual se publicó un informe en 2013 sobre el fortalecimiento de los mecanismos de tramitación de quejas y denuncias para atender las quejas de los trabajadores migratorios en Sri Lanka. Sobre la base de las recomendaciones del informe, la

Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka llevó a cabo un programa de fomento de la capacidad con la asistencia técnica de la OIT.

12. **Con respecto a la Ley núm. 10, de 2005, sobre la Indemnización por Accidente de Trabajo (enmienda), por la que el monto máximo de indemnización se incrementó de 250.000 a 500.000 rupias de Sri Lanka, sírvanse aclarar si todos los trabajadores migratorios, incluidos los trabajadores migratorios extranjeros, se benefician de la Ordenanza sobre la Indemnización por Accidente de Trabajo y, en tal caso, indiquen el número de trabajadores a los que se ha indemnizado en virtud de tal Ordenanza, incluidos los trabajadores domésticos migratorios.**

51. Las disposiciones de la Ordenanza sobre la Indemnización por Accidente de Trabajo se aplican a todos los trabajadores que realizan actividades económicas en el país, independientemente de su nacionalidad. Esta Ordenanza no se aplica a los ciudadanos de Sri Lanka que emigran a otros países por motivos laborales porque sus empleadores no son residentes en Sri Lanka.

B. Parte III de la Convención

Artículos 10 y 11

14. **Sírvanse proporcionar información sobre las medidas adoptadas para proteger a las mujeres y los niños migrantes, especialmente los que están en situación irregular, de la explotación económica y sexual y de otro tipo de abusos, incluida la trata con fines de trabajo forzoso, la servidumbre por deudas y situaciones de cautiverio tanto durante la etapa de contratación laboral como mientras trabajan en los países de destino.**

52. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka y el Ministerio de Empleo en el Exterior han firmado memorandos de entendimiento con varios países de destino sobre la contratación de mano de obra para garantizar el bienestar y la protección de los trabajadores migratorios.

53. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka ha creado una División Especial de Investigación para abordar las cuestiones de explotación de los trabajadores migratorios en el proceso de contratación. Esta División está facultada para emprender acciones legales contra los infractores. Cada año, la Oficina se ocupa de más de 3.000 casos relacionados con la explotación de los trabajadores migratorios.

54. En la esfera de la lucha contra la trata de personas, la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka está ejecutando diversos programas de información para su personal y para funcionarios públicos en los ámbitos de la explotación en el proceso de contratación. El objetivo de estos programas es prevenir e investigar casos de trata de personas respecto de los cuales los futuros solicitantes de empleo son vulnerables.

55. En lo que respecta a la protección de las trabajadoras migratorias y a sus hijos menores de edad, el Ministerio de Empleo en el Exterior junto con la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka llevan a cabo un programa especial para obtener un informe de antecedentes familiares antes de su partida. Sobre la base de la información proporcionada en dicho informe, la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka decide si la ausencia de la madre tendría por resultado la explotación de los hijos que se hayan quedado en el país y, en consecuencia, se llevan a cabo programas de orientación y asesoramiento. Con ello se garantiza la protección de los derechos de los hijos de los trabajadores migratorios.

56. A fin de abordar las cuestiones relativas a los familiares de los trabajadores migratorios, el Ministerio ha puesto en marcha ahora un sistema bajo el lema “Shamika Surekuma”, que significa “Protección de los migrantes”. En el marco de este programa, se elabora un perfil del trabajador migratorio con los datos familiares que incluyen las necesidades de los hijos y, por último, se crea una base de datos para determinar sus necesidades en materia de bienestar y protección. Ya se ha efectuado la inscripción inicial en virtud de este sistema a través de las 331 secretarías de división del país.

57. Se ha elaborado una Política Nacional sobre Retorno y Reintegración con la asistencia de la OIT, cuyo documento normativo fue presentado oficialmente en noviembre de 2015 con la participación de representantes del Gobierno y de la sociedad civil. Se ha creado una dependencia especial de reintegración en la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka para aplicar esta política.

58. A fin de garantizar el derecho de los trabajadores a conocer las condiciones de empleo, la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka ha prestado especial atención a la “aplicación de un sistema de contrato único” (un contrato de servicios elaborado en el país en el que van a trabajar). En la última reunión del Proceso de Colombo, celebrada en Colombo en noviembre de 2015, Sri Lanka destacó la importancia que la introducción de un contrato común tiene para todos los países exportadores de mano de obra en lo que se refiere a las trabajadoras domésticas.

Artículos 16 y 25

- 15. Tras la ejecución de Rizana Nafeek, una trabajadora doméstica de Sri Lanka, en enero de 2013, y las denuncias periódicas de explotación y abusos contra trabajadores domésticos migratorios de Sri Lanka en los países de acogida, en particular la Arabia Saudita y otros países del Oriente Medio, sírvanse proporcionar información detallada sobre las medidas adoptadas por el Estado parte para garantizar que se da una respuesta integral en cada caso:**

a) Se considera que el Sistema de Kafala es una de las principales razones que hacen que se agrave la vulnerabilidad de la mano de obra poco calificada. Por consiguiente, Sri Lanka se suma a los países a los que se aplica este sistema para solicitar a los países de destino que lo eliminen. Esto se debatió en la mayoría de los foros internacionales y también en las reuniones del Proceso de Colombo. La intervención de las organizaciones internacionales de defensa de los derechos es esencial en dichas negociaciones para ayudar a los países de origen.

b) Sri Lanka ha firmado memorandos de entendimiento y acuerdos bilaterales con varios de los principales países de destino, especialmente países del Golfo, para proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores migratorios. En diciembre de 2013, con la asistencia de ONU-Mujeres, Sri Lanka acogió un taller regional con la participación de varios países del Golfo sobre el “Contrato de Trabajo Estándar para Trabajadoras Domésticas”, a fin de iniciar un diálogo entre los países de origen y los de destino.

c) La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka lleva a cabo programas de concienciación para su personal y también para el personal destinado en las misiones diplomáticas de Sri Lanka en el extranjero a fin de sensibilizarlos sobre cuestiones de género y otras cuestiones relacionadas con los migrantes. La Oficina también recibe apoyo de la OIT a este respecto. Los funcionarios destinados en misiones diplomáticas deben realizar un programa de capacitación previo a su asignación en el extranjero que incluye sesiones especiales sobre cuestiones de género. También se genera en ellos conciencia sobre la asistencia consular.

d) Todos los trabajadores migratorios y sus familiares reciben información sobre todos los servicios de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka y los servicios de las dependencias de lo laboral de las misiones diplomáticas durante las sesiones de información previa a la partida, junto con otros programas de información.

e) La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka lleva a cabo varios programas en toda la isla sobre migración segura y planificada con asociados internacionales tales como la OIT, la OIM y la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), junto con asociados del proyecto a nivel local en Sri Lanka. Asimismo, los funcionarios de protección social del trabajo en las misiones diplomáticas reciben información sobre la disponibilidad de redes de asociados/redes de sindicatos internacionales que se ocupan de cuestiones relacionadas con la migración a fin de recibir su asistencia cuando sea necesario.

- 16. A la luz de los motivos de preocupación y las recomendaciones formuladas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (E/C.12/LKA/CO/2-4, párr. 21), el Comité de los Derechos del Niño (CRC/C/LKA/CO/3-4, párrs. 44 y 45) y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW/C/LKA/CO/7, 2011, párr. 35), sírvanse indicar qué medidas se han adoptado para aumentar y garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para las futuras trabajadoras migratorias de Sri Lanka en el Estado parte, junto con garantías de igual remuneración, adoptando, por ejemplo, medidas especiales de carácter temporal para eliminar la segregación profesional, tanto horizontal como vertical.**

59. La Constitución garantiza la igualdad de la mujer y la prohibición de la discriminación por motivos de sexo y, por consiguiente, no existen obstáculos jurídicos para que las mujeres puedan acceder al mundo laboral.

60. En lo que se refiere a la eliminación de la discriminación contra la mujer, el Ministerio de Relaciones Laborales y Sindicales vela por el cumplimiento de la legislación pertinente de la forma más efectiva y eficiente posible. Así, por ejemplo, en virtud de la Ordenanza relativa a las Juntas Salariales, no existe ninguna discriminación por motivos de género en el establecimiento de los salarios mínimos. Se están llevando a cabo conversaciones para enmendar la legislación pertinente a fin de permitir que las mujeres trabajen en horario nocturno, en particular en los sectores de la subcontratación externa de procesos de conocimiento (EPC) y la contratación externa de los procesos.

61. No existe discriminación de ningún tipo contra las mujeres que buscan empleo en el extranjero. La demanda de trabajadoras procedente de distintos países de destino es inferior a la de los hombres.

- 17. Habida cuenta de las anteriores observaciones finales del Comité a propósito de los programas y la formación (CMW/C/LKA/CO/1, párrs. 12 y 24), sírvanse proporcionar información sobre las iniciativas del Estado parte para dar a conocer las disposiciones de la Convención entre los trabajadores migratorios y sus familiares. Indíquense asimismo las medidas adoptadas para velar por que los profesionales que trabajan con migrantes o para ellos, en particular funcionarios públicos como los funcionarios de la policía de fronteras, los funcionarios de embajadas y consulados, los trabajadores sociales, los jueces, los fiscales y los funcionarios gubernamentales pertinentes, reciban capacitación de manera sistemática y adecuada sobre la Convención y los derechos de los migrantes.**

62. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka y el Ministerio, en nombre del Estado, proporcionan la formación requerida a todos los funcionarios encargados de prestar

servicios a los trabajadores migratorios en el país y en el extranjero sobre las convenciones internacionales, a fin de informarles acerca de los instrumentos internacionales sobre la migración laboral. En especial se facilita la información necesaria a los agentes de policía, los funcionarios de las misiones diplomáticas y los funcionarios gubernamentales pertinentes. Estos programas también cuentan con la asistencia de la OIT.

C. Parte IV de la Convención

Artículos 26 y 40

18. **Sírvanse facilitar información sobre las medidas adoptadas para garantizar y proteger el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas y a establecer sindicatos y afiliarse a ellos de los trabajadores migratorios y sus familiares, de conformidad con los artículos 26 y 40 de la Convención (CMW/C/LKA/CO/1, párr. 26).**

63. Sri Lanka solo puede tomar medidas si los países de destino reconocen el derecho de los trabajadores migratorios a afiliarse a sindicatos. Sin embargo, en el país, la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka facilita que los migrantes que regresen y sus familiares se unan para constituir asociaciones en su beneficio económico y social, en virtud de la política subsidiaria sobre retorno y reintegración.

Artículo 41

19. **Sírvanse proporcionar información sobre qué pasos ha dado el Estado parte para garantizar que los trabajadores migratorios de Sri Lanka en el extranjero tengan la posibilidad de inscribirse en el censo electoral, votar y ser elegidos en las elecciones en Sri Lanka (CMW/C/LKA/CO/1, párr. 34).**

64. No existe ninguna disposición en nuestras normas electorales que permita a los trabajadores migratorios ejercer su derecho electoral. De conformidad con las normas electorales, es obligatorio que el voto sea presencial en una mesa de votación. Por consiguiente, existen dificultades prácticas para garantizar sus derechos fundamentales durante el tiempo que trabajan en el extranjero.

65. Con la introducción de las nuevas tecnologías, el Departamento de Elecciones con el apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores está trabajando para crear un mecanismo adecuado a este respecto.

D. Parte VI de la Convención

Artículo 65

20. **Sírvanse facilitar información sobre las iniciativas emprendidas para mejorar el programa de formación previo a la partida dirigido a los trabajadores de Sri Lanka, en particular los trabajadores domésticos migratorios. A este respecto, indíquese si estos programas incluyen información detallada sobre mecanismos de reparación y mecanismos para la presentación de denuncias contra agentes de contratación, agentes secundarios de contratación y/u otros intermediarios que vulneran la ley.**

66. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka ha introducido un sistema de capacitación a ese respecto, concretamente el título correspondiente al nivel 3 de la Calificación Profesional Nacional para asistentes de hogar, al tiempo que ha mejorado los

otros programas de formación previa a la partida, que incluyen orientación para sectores diferentes al del servicio doméstico. La formación correspondiente al nivel 3 de la Calificación Profesional Nacional y otros programas de formación incluyen un módulo común de competencias y un módulo sobre migración segura que abarca todos los aspectos de la migración laboral. Todos los cursos de capacitación incluyen también cursos básicos de enseñanza del idioma del país de destino.

67. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka lleva a cabo los siguientes programas de capacitación para futuros trabajadores migratorios:

- Oriente Medio. Asistente de Hogar (en idioma cingalés/tamil) (40 días y 7 días).
- Chipre. Asistente de Limpieza y Cuidador (30 días).
- Israel. Cuidador (30 días).
- Italia. Cuidador (20 días).
- Singapur/Hong Kong. Asistente de Limpieza y Cuidador (30 días).
- Oriente Medio. Curso de Alfabetización (en idioma cingalés/tamil) (18 días).
- Oriente Medio. Otros no pertenecientes al servicio doméstico (Hombres/Mujeres) (5 días).

68. Los siguientes módulos pertenecen al programa de formación correspondiente al nivel 3 de la Calificación Profesional Nacional:

- Limpieza de techos, paredes y suelos;
- Limpieza de muebles y accesorios;
- Limpieza de salas y baños;
- Realización de labores de lavandería;
- Preparación de comidas y bebidas;
- Servicio de comida y bebidas.

69. El sistema de presentación de denuncias contra los agentes de contratación locales y los agentes/garantes extranjeros se incluye en el módulo de capacitación sobre migración segura de forma adicional a los módulos de formación profesional requeridos.

21. **Sírvanse indicar si el Estado parte ha llevado a cabo una evaluación exhaustiva para identificar las causas del elevado número de mujeres que emigran por motivos laborales y el impacto físico, psicológico y social de la migración en los derechos y el bienestar de los niños y de las familias que se quedan en el país y de las propias mujeres. Descríbanse asimismo los avances realizados en la elaboración y aplicación de estrategias, políticas y programas, en colaboración con ONG, para velar por la protección de los hijos que dejan en el país los trabajadores migratorios.**

70. A la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka se le ha facilitado información circunstancial y las conclusiones de investigaciones independientes con miras a poner en marcha un programa integral en toda la isla para reducir el costo social de la migración laboral.

71. Ahora se tiene una imagen distinta de lo que representa para Sri Lanka el elevado número de mujeres que emigran por motivos laborales. Debido a los costos sociales que acarrea, especialmente para los hijos de estas trabajadoras migratorias, actualmente se está produciendo en Sri Lanka un aumento de salidas de trabajadores migratorios de sexo

masculino (21,45% en 2013) y una disminución en el caso de las trabajadoras migratorias (14,64% en 2013). También se ha constatado una reducción en las partidas de empleadas domésticas (no calificadas) que supuso un 18,55% en 2013.

72. A fin de hacer frente a las consecuencias negativas de la migración de las madres, como los problemas que afectan a cada una de las familias en ausencia de estas, la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka ha iniciado un programa de formación obligatorio para futuras trabajadoras migratorias antes de su partida. Además, se ha puesto en marcha el “Programa del Día de la Familia” para asesorar a los cónyuges y a los cuidadores de los hijos sobre los derechos del niño.

73. El Ministerio de Empleo en el Exterior conjuntamente con la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka realizan una visita a cada familia a fin de elaborar el informe de antecedentes familiares sobre trabajadoras migratorias que contribuya a garantizar una protección adecuada de los hijos mediante el desarrollo de un plan de cuidado alternativo para los niños que se quedan en el país. Con este ejercicio, las autoridades del Estado tales como el Ministerio de Salud, el Ministerio de la Mujer y el Niño y el Ministerio de Educación pueden tener un buen conocimiento de cada una de las familias a fin de introducir programas específicos para familias de forma coordinada.

74. Los agentes de desarrollo que el Ministerio asigna a cada secretaría de división participan en este ejercicio obligatorio destinado a promover una migración segura, planificada y adaptada a las necesidades de la familia. Los agentes de desarrollo realizan evaluaciones completas utilizando los datos recogidos en sus visitas a las familias. Las ONG y las organizaciones no gubernamentales internacionales (ONGI) también están realizando sus trabajos sobre el terreno junto con el mecanismo estatal. Lo importante de este proceso es que se enseña a las familias a adoptar a una decisión colectiva informada sobre la migración laboral.

75. El Ministerio de Empleo en el Exterior ha fijado una edad mínima para las trabajadoras domésticas en función de las condiciones particulares que se observan en los países y regiones y también ha orientado a las jóvenes que han abandonado los estudios para que reciban una formación profesional adecuada en lugar de marcharse al extranjero como mano de obra no calificada.

76. Las nuevas edades mínimas establecidas son las siguientes:

- Reino de Arabia Saudita: 25 años;
- Otros países del Golfo: 23 años;
- Resto de países: 21 años.

77. El Ministerio de Empleo en el Exterior puso en marcha un nuevo mecanismo de supervisión con la ayuda de los agentes de desarrollo y migración destinados a nivel de secretaría de división para ocuparse de los familiares de los trabajadores migratorios. En este Ministerio se ha creado una Unidad de Supervisión para promover una migración planificada. Gracias a este ejercicio, las 331 secretarías de división abarcan todos los aspectos importantes previos a la emigración, así como los relativos al retorno y la reintegración, y se ocupan de las cuestiones de la educación, la protección y los aspectos psicosociales de los hijos de los trabajadores migratorios.

78. Durante los años 2014 y 2015, las secretarías de división prestaron servicios a más de 153.000 familiares de trabajadoras migratorias y realizaron numerosas intervenciones a nivel familiar para la protección y el bienestar de los hijos de esas trabajadoras que se quedan en el país.

Artículos 66 y 68

22. **Sírvanse proporcionar información sobre las medidas adoptadas, incluida la legislación, para fortalecer la regulación y el control riguroso de las agencias y las subagencias de empleo a fin de proteger a los trabajadores migratorios y a los futuros trabajadores migratorios tanto en el Estado parte como a su llegada a los países de acogida. Descríbanse asimismo las sanciones penales y civiles contra las agencias y subagencias de empleo que violen las normas, en particular la falsificación de documentos, la contratación de niños, el cobro de montos excesivos por las contrataciones y la difusión de información poco precisa sobre emigración e inmigración.**

79. Sri Lanka ha creado un sistema de calificación para las agencias de contratación autorizadas a fin de evitar abusos. La Asociación de Agentes Autorizados de Empleo en el Exterior ha adoptado medidas para garantizar y velar por el cumplimiento de las prácticas éticas idóneas en lo relativo al sector del empleo en el extranjero mediante un control disciplinario estricto.

80. En 2009 se aprobó una importante enmienda como núm. 56 de la Ley de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka núm. 21 de 1985, que confiere facultades para detener a cualquier persona que contrate ilegalmente, sin necesidad de una orden judicial. La División Especial de Investigación, que depende de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka, ha sido reforzada con nuevos funcionarios de policía entre los que figuran inspectores jefe y subinspectores de la policía de Sri Lanka.

81. Sobre la base de información proporcionada por los ciudadanos, los funcionarios de la División Especial de Investigación realizan registros sin previo aviso y detienen a subagentes e intermediarios ilegales de tramitación de pasaportes. En 2014 fueron detenidas y sancionadas 125 personas. Durante el primer trimestre de 2015 fueron detenidos más de 30 intermediarios y se impidió la salida al extranjero en busca de empleo a más de 100 personas que pretendían viajar sin acuerdos y visados de trabajo válidos.

23. **Sírvanse facilitar información relativa al período 2010 a 2013 sobre:**

- a) **El número de denuncias, incluidas las denuncias previas a la partida de trabajadores migratorios y futuros trabajadores migratorios, recibidas por:**
- i) **La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka;**
 - ii) **La Comisión de Derechos Humanos de Sri Lanka, contra agencias y subagencias de contratación.**
- b) **El número de agencias y subagencias de contratación consideradas responsables de abusos contra los trabajadores migratorios y la naturaleza de las sanciones, con inclusión de la suspensión y anulación de los permisos, impuestas por tales abusos y conductas indebidas.**

82. A continuación se ofrece información sobre denuncias recibidas en el período 2012-2014.

Cuadro 4
Información sobre denuncias recibidas en el período 2012-2014

<i>Denuncias</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
Número de denuncias recibidas contra agentes autorizados	3 272	3 085	2 473
Número de denuncias recibidas contra agentes ilegales	616	460	574
Número de denuncias resueltas	3 614	2 774	1 471
Remitidas a la División Jurídica para su enjuiciamiento	133	316	792
Redadas realizadas contra agencias de contratación ilegales	136	115	76
Número de agencias cerradas (a petición del titular de la licencia)	20	14	15
Número de agencias cerradas por la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka	1	3	1

Fuente: Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka.

24. **Sírvanse proporcionar información detallada sobre los fenómenos de la trata y el tráfico de personas en el Estado parte. Explíquense asimismo en profundidad las medidas adoptadas para combatir todas las formas de trata de personas, en particular de mujeres y niños, por ejemplo mediante el aumento de la cooperación internacional, regional y bilateral con los países de tránsito y destino y el enjuiciamiento de las personas implicadas en la trata.**

83. Los funcionarios de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka asignados al mostrador de la sala de embarque del Aeropuerto Internacional de Katunayake supervisan las salidas del país de los trabajadores a fin de verificar si estos han realizado la inscripción en la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka, de conformidad con la correspondiente Ley. La Oficina identifica a los trabajadores que tratan de abandonar el país a través de cauces ilícitos y adopta medidas para que sean conscientes del peligro de viajar al extranjero mediante dichos cauces. También adopta medidas contra las partes implicadas en estas contrataciones. La Oficina proporciona formación y orientación sobre migración segura para futuros trabajadores migratorios.

84. El Grupo de Tareas elaboró con la asistencia técnica de la OIT un procedimiento operativo estándar para mejorar la identificación, la remisión y la protección de las víctimas de la trata de personas. La Oficina del Gabinete aprobó el procedimiento, que comenzó a funcionar en marzo de 2015.

85. En 2012 se consideró que la creación del primer centro de acogida estatal para mujeres víctimas de la trata de personas era una necesidad urgente, y este centro de acogida está hoy en pleno funcionamiento. El Ministerio de Asuntos de la Mujer, bajo la supervisión directa del Grupo de Tareas, elaboró unas directrices en materia de centros de acogida y el personal de los centros de acogida recibió una formación completa.

86. El Grupo de Tareas también supervisa a las instituciones que lo integran en la realización de programas de toma de conciencia sobre la trata de personas destinados a la población en general y a los funcionarios del Estado. Estos programas de fomento de la capacidad fueron impartidos en junio de 2015 por funcionarios de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka. El Departamento de Inmigración y Emigración ha recibido formación completa sobre asuntos relacionados con la trata de personas y se ha elaborado un programa de capacitación específico para ser usado en la formación.

87. El Grupo de Tareas ha dedicado especial atención a la realización de programas de fomento de la capacidad para el Departamento de Policía de Sri Lanka, con el fin de que las

víctimas de la trata de personas sean debidamente identificadas y que los posibles casos de trata de personas sean investigados a fondo para proceder a un enjuiciamiento efectivo.

88. Se elaboró un amplio programa para la policía de Sri Lanka sobre la trata de personas y la manera de llevar a cabo investigaciones eficaces. Este se ha incorporado en los programas de estudios de la Academia y de la Escuela de Formación de la Policía.

89. Este año, 73 funcionarios de la Oficina de la Mujer y el Niño del Departamento de Policía de Sri Lanka recibieron formación respecto de la trata de personas en el contexto de la prolongación del programa de formación de la policía realizado en marzo de 2015.

90. Sri Lanka es miembro activo del Proceso de Bali. La Oficina de Apoyo Regional del proceso de Bali ha sido establecida por los miembros de ese Proceso para apoyar y estrechar la cooperación práctica sobre la protección de los refugiados y la migración internacional, con inclusión de la trata y el tráfico de personas, y otros componentes de la gestión de la migración en la región de Asia y el Pacífico. La Oficina de Apoyo Regional, en colaboración con el Grupo de Tareas, impartió directrices normativas sobre la tipificación de la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, que fueron preparadas por un Comité de Redacción del Ministerio de Justicia en octubre de 2014.

91. Con miras a racionalizar las iniciativas contra la trata de personas, el Grupo de Tareas ha elaborado un Plan Estratégico quinquenal (2015-2019) para vigilar y combatir la trata de personas en Sri Lanka, que ha sido aprobado por el Gabinete de Ministros.

92. Asimismo, consciente de la necesidad de una cooperación urgente y colectiva, Sri Lanka aprobó la Declaración de Bali sobre el contrabando y la trata de personas y otros delitos transnacionales conexos para reafirmar su compromiso de hacer frente a estos complejos retos. Con la ayuda de Australia, Sri Lanka ha adoptado medidas para aplicar estrictas políticas fronterizas a fin de detener la partida de refugiados del mar desde sus aguas.

Artículo 67

25. A la luz de las anteriores recomendaciones del Comité (CMW/C/LKA/CO/1, párr. 46), sírvanse indicar qué pasos ha dado el Estado parte para:

a) Mejorar la reintegración de los trabajadores migratorios y sus familiares, incluidas las trabajadoras migratorias, a través de garantías de igualdad de oportunidades en materia de empleo;

93. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka contrata a trabajadores para Corea del Sur e Israel mediante acuerdos entre los Gobiernos, y los agentes de contratación autorizados realizan otras contrataciones relacionadas con los trabajadores migratorios.

94. El Ministerio de Empleo en el Exterior ha iniciado la inscripción de los trabajadores migratorios y sus familiares en toda la isla a través de las 331 secretarías de división para determinar sus necesidades y prestar la ayuda pertinente. Las familias identificadas pueden recibir asistencia en el marco de la Política sobre Retorno y Reintegración.

95. La Política Nacional de Migración Laboral orienta una gestión holística e integral de la migración en Sri Lanka y pone de relieve la necesidad de que haya un plan integral de retorno y reintegración que abarque todos los procesos y ámbitos de reintegración de los migrantes que regresan.

- b) **Fortalecer la difusión de información sobre el Fondo de Asistencia para los Trabajadores de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka y su plan de seguro para trabajadores migratorios y futuros trabajadores migratorios.**

A este respecto, sírvanse indicar asimismo cómo desarrolla y coordina la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka sus actividades con otras instituciones pertinentes para fomentar el retorno voluntario y la reintegración de los trabajadores migratorios de Sri Lanka, así como facilitar información sobre el presupuesto que destina a la repatriación y reintegración de los trabajadores migratorios.

96. La Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka informa a los futuros trabajadores migratorios sobre sus servicios, incluido el Fondo de Asistencia a los Trabajadores, y todos los trabajadores migratorios inscritos disfrutaban de los beneficios de la cobertura de seguro gratuita. Cuestiones tales como la repatriación, el retorno y la reintegración se abordan durante los programas de formación previos a la partida y los programas de información.

26. **Sírvanse describir el procedimiento y el mecanismo para la repatriación de los trabajadores migratorios de Sri Lanka e indicar si existen acuerdos bilaterales y multilaterales que faciliten el retorno voluntario y la reintegración de los trabajadores migratorios.**

97. En 2004, Sri Lanka concertó un acuerdo con la Unión Europea para la creación de un Comité Nacional de Coordinación para la Readmisión. Este acuerdo señala la determinación de ambas partes de luchar eficazmente contra la migración ilegal, en particular contra la trata de personas y las actividades delictivas conexas, así como de crear procedimientos simplificados para el regreso seguro y ordenado de las personas que no reúnan los requisitos para permanecer en los territorios de Sri Lanka o de los países miembros de la Unión Europea.

III. Información adicional

27. **Sírvanse proporcionar datos estadísticos actualizados desglosados por edad, ubicación geográfica y situación socioeconómica relativos al período comprendido entre 2010 y 2013 sobre:**

- a) **El número de mujeres y niñas que emigraron a países del Oriente Medio;**
b) **El número de mujeres y niñas que emigraron a otros países;**

98. Salidas para trabajar en el extranjero por país de empleo y sexo (apéndices 1 a 4).

- c) **El número y la naturaleza de las denuncias por abusos cometidos contra trabajadores domésticos migratorios en países de acogida;**

99. Indicado en el apéndice 7.

- e) **El número de fallecimientos de trabajadores migratorios.**

100. Indicado en el apéndice 8.

28. **Sírvanse facilitar cualquier información adicional sobre las medidas adoptadas desde que el Comité examinara el informe inicial del Estado parte en 2009 a fin de aplicar las disposiciones de la Convención y las anteriores observaciones finales del Comité, incluidos datos estadísticos pertinentes desglosados, así como información sobre cualesquiera otros avances importantes en el Estado parte relacionados con las disposiciones de la Convención.**
29. **Sírvanse asimismo proporcionar información sobre las medidas adoptadas para difundir ampliamente las anteriores observaciones finales al público en general, los organismos gubernamentales, el Parlamento, el poder judicial y las autoridades de inmigración, las embajadas y consulados de Sri Lanka, las ONG y otros miembros de la sociedad civil, y ponerlas en conocimiento de los migrantes de Sri Lanka en el extranjero y los trabajadores migratorios extranjeros que residen en el Estado parte o están en tránsito en él.**

101. El Ministerio de Empleo en el Exterior ha adoptado medidas para revisar la legislación vigente sobre migración laboral, la Ley núm. 21 de 1985 de la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka, para adecuarla a las convenciones internacionales y a la reciente evolución de la gestión de la migración, a fin de simplificar el proceso de migración. A tal fin, se llevan a cabo conversaciones con las partes interesadas pertinentes para recabar sus opiniones y observaciones.
