



Organización
Internacional
del Trabajo

PROSPECTS



Kingdom of the Netherlands



► Función de las organizaciones empleadores para fomentar la integración de refugiados en el mercado de trabajo

Prácticas idóneas en Colombia, Alemania, Turquía y Uganda

► **Función de las organizaciones empleadores para fomentar la integración de refugiados en el mercado de trabajo**

Prácticas idóneas en Colombia, Alemania, Turquía y Uganda

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN: 9789220384800 (PDF, Inglés)
ISBN: 9789220385678 (PDF, Francés)
ISBN: 9789220385685 (PDF, Español)
ISBN: 9789220386323 (PDF, Árabe)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns

▶ Índice

Agradecimientos	iv
Acrónimos y abreviaturas	v
Terminología	v
Resumen ejecutivo	vi
Capítulo 1: Introducción	1
<hr/>	
Capítulo 2: Estudios de caso a escala nacional	3
<hr/>	
Colombia	4
Alemania	7
Turquía	10
Uganda	14
Capítulo 3: Conclusión	17
<hr/>	
Bibliografía	21

▶ Recuadro

Reconocimiento de las competencias de los refugiados y mejora de sus conocimientos lingüísticos	14
---	----

► Agradecimientos

El presente informe se ha elaborado en el marco de la Alianza para mejorar las perspectivas de las personas desplazadas por la fuerza y sus comunidades de acogida (PROSPECTS), con el apoyo del Gobierno de los Países Bajos. PROSPECTS tiene por objeto facilitar el acceso de los refugiados y sus comunidades de acogida al empleo y a sistemas educativos y de protección, y su implementación corre a cargo de la Corporación Financiera Internacional (CFI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Banco Mundial.

Jae-Hee Chang, Funcionario Superior de Programas y Operaciones de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT, coordinó la elaboración general de este informe. Un equipo de especialistas de ACT/EMP, entre los que se encuentran Luis González, Farid Hegazy, Christian Hess, Gary Rynhart y Paolo Salvai, prestó apoyo en las tareas de coordinación con representantes de organizaciones empleadores (OE), así como en la revisión del informe. Nicholas Grisewood y Fatma Kaya Ergani, del programa PROSPECTS de la OIT, proporcionaron orientación y apoyo. Julian Schweitzer, consultor independiente y experto en desarrollo del sector privado e incorporación de refugiados al mercado de trabajo, es el autor del informe, y realizó asimismo varias entrevistas semiestructuradas con representantes de OE.

La OIT manifiesta su profundo agradecimiento a los representantes de OE de Colombia, Alemania, Turquía y Uganda, así como a los representantes de la Cámara de Comercio Internacional y de la Organización Internacional de Empleadores, por su participación en entrevistas con informantes clave y por compartir sus útiles experiencias y puntos de vista.

► Acrónimos y abreviaturas

ANDI	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	GSO	Cámara de Industria de Gaziantep
BMWK	Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Acción Climática	GSOMEN	Centro de Formación Profesional de la Cámara de Industria de Gaziantep
BDA	Asociaciones de empleadores de Alemania	GTO	Cámara de Comercio de Gaziantep
BDI	Federación de industrias de Alemania	OIT	Organización Internacional del Trabajo
CRRF	Marco de Respuesta Integral para los Refugiados	TISK	Confederación Turca de Asociaciones de Empresarios
DIHK	Cámaras de Industria y Comercio de Alemania	UHOA	Asociación de Propietarios Hoteleros de Uganda
DGB	Confederación Alemana de Sindicatos	PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
OE	Organizaciones empleadores	USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
FEE	Federación de Empresarios de Egipto	ZDH	Confederación Alemana de Artesanos
FUE	Federación de Empresarios de Uganda		
GCR	Pacto Mundial sobre los Refugiados		

► Terminología

En el presente informe se aborda exclusivamente la integración en el mercado de trabajo de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza.

- En virtud de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, se entiende por “refugiado” toda persona que ha huido de una situación de guerra, violencia, conflicto o persecución, y que ha traspasado una frontera internacional a fin de garantizar su seguridad en otro país.
- Se entiende por “otras personas desplazadas por la fuerza” las que han tenido que abandonar su país por un motivo diferente de los mencionados anteriormente, en particular, a raíz de una situación de catástrofe o del cambio climático. En este informe se considera que las personas venezolanas desplazadas a otros países corresponden a esta categoría.¹

Con objeto de facilitar la lectura de este informe, el término “refugiado” se utiliza de manera general para abarcar ambos grupos de personas, a saber, “refugiados” y “otras personas desplazadas por la fuerza”.

¹ Pese a que Colombia reconoce a la mayoría de personas venezolanas en su territorio como migrantes, cabe suponer que muchos venezolanos que han abandonado el país sean refugiados, en virtud de lo establecido en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951. Por otro lado, la gran mayoría de personas desplazadas por la fuerza de Venezuela se ajustan a la definición de refugiado que figura en la Declaración de Cartagena sobre los Refugiados de 1984, en virtud de la cual también se entiende por refugiado “toda persona que ha huido de su país porque su vida, seguridad o libertad se ha visto amenazada por una situación de violencia generalizada, agresión de otro país, conflictos internos o incumplimiento generalizado de los derechos humanos, u otras circunstancias que hayan alterado gravemente el orden público”.

► Resumen ejecutivo

Habida cuenta de la existencia de más 84 millones de personas desplazadas por la fuerza en todo el mundo (ACNUR 2021), cabe subrayar la acuciante necesidad de que las organizaciones empleadoras (OE) adopten las medidas pertinentes para facilitar la integración de refugiados en el mercado de trabajo. Ya sea a raíz de la crisis de refugiados sirios, el éxodo de personas venezolanas o los desplazamientos prolongados a varios niveles en África oriental y central, OE de todo el mundo han elaborado enfoques innovadores para integrar a refugiados en el mercado de trabajo.

En el presente informe se destaca la función que pueden desempeñar las OE para facilitar la integración de refugiados en el mercado de trabajo. Se presentan prácticas idóneas pormenorizadas de OE de Colombia, Alemania, Turquía y Uganda, incluida la manera en que esas organizaciones han colaborado con sus miembros, su correspondiente gobierno y las organizaciones de trabajadores, entre otras partes interesadas, a fin de propiciar la integración de refugiados en el mercado de trabajo; dichas prácticas idóneas abarcan las seis esferas que se enumeran a continuación.

1. Fomento de políticas basadas en la evidencia. Entre las funciones fundamentales de las OE cabe destacar propugnar que los gobiernos rindan cuentas sobre la eficacia de sus políticas en materia de refugiados y promover marcos normativos claros y de sencillo cumplimiento, por los que las empresas puedan regirse en igualdad de condiciones. No obstante, con frecuencia los encargados de la formulación de políticas carecen de la información y los datos necesarios para adoptar decisiones fundadas. En otras ocasiones, dichos encargados pueden no haber considerado plenamente los efectos de las políticas sobre refugiados en la comunidad empresarial y los trabajadores. En esas situaciones, es primordial que las OE colaboren de manera eficaz con los encargados de la formulación de políticas y que promuevan los intereses de sus miembros.

2. Demostración del beneficio empresarial que conllevan la contratación de refugiados y el trabajo con los mismos. La demostración fehaciente del beneficio empresarial que conllevan la contratación de refugiados y el trabajo con los mismos constituye una de las actividades más eficaces que pueden llevar a cabo las OE para sentar las bases de la integración de refugiados en el mercado de trabajo. No obstante, la experiencia pone de manifiesto que los empleadores pueden ser reacios inicialmente a contratar a refugiados por desconocer la manera en que pueden contribuir en calidad de empleados. Las OE pueden poner de manifiesto el beneficio empresarial que conlleva la integración de refugiados en el mercado de trabajo mediante la identificación de oportunidades de inversión en zonas de acogida de refugiados, el desarrollo de vínculos entre empresas propiedad de refugiados y empresas nacionales, y la demostración de la capacidad profesional de refugiados en el marco de proyectos piloto, entre otras medidas.

3. Adaptación de la mano de obra de los refugiados a las necesidades de los empleadores. Con objeto de aprovechar el potencial económico que brinda la integración de refugiados en el mercado de trabajo es necesario que la nueva oferta de mano de obra proporcionada por los refugiados se ajuste a la demanda de los empleadores. En primer lugar, hay que conocer las competencias y calificaciones de los refugiados. Ello suele ser complejo y puede disuadir a los empleadores de contratar a refugiados. Las OE pueden reducir ese grado de incertidumbre para los empleadores a través de diversas iniciativas, en particular la formulación de enfoques prácticos para evaluar y reconocer las competencias de los refugiados, y la prestación de servicios de intermediación profesional.

4. Prestación de apoyo a los empleadores en los planos jurídico y de recursos humanos. Pese a que en muchos casos los refugiados poseen las competencias pertinentes y los empleadores desean contratarlos, la existencia de graves obstáculos jurídicos o de organización dificultan los procesos de contratación de refugiados y aumentan su coste. Las OE pueden ayudar a los empleadores a facilitar y ampliar la contratación de refugiados mediante medidas de formación y de aumento de la concienciación encaminadas a aclarar complejos regímenes jurídicos, y a revisar las políticas sobre recursos humanos para que los procesos de contratación sean más equitativos y no discriminatorios.

5. Reconocimiento público de prácticas idóneas de empleadores. El reconocimiento público constituye una metodología de gestión del rendimiento muy eficaz. Las OE pueden usar el reconocimiento público como instrumento para alentar y elogiar a los empleadores que adoptan medidas específicas eficaces para integrar refugiados a su fuerza de trabajo. Los empleadores que han sido objeto de reconocimiento público al recibir un galardón o figurar en una lista o clasificación determinada, por ejemplo, pueden promocionar su actividad empresarial en el plano ético, con el fin de lograr no solo beneficios económicos, sino también sociales. Ello, a su vez, puede constituir un referente para otros empleadores.

6. Participación en actividades de cooperación internacional. Las OE, además de colaborar directamente con sus miembros, son asociados de confianza de la comunidad internacional. Cabe destacar numerosos ejemplos de colaboración satisfactoria entre OE, organismos de las Naciones Unidas, bancos de desarrollo y organizaciones internacionales no gubernamentales (OING), en particular en actividades de investigación y proyectos de índole diversa, así como en programas de formulación de políticas y estrategias.



Introducción

A finales de 2021, existían más de 84 millones de personas que se habían desplazado por la fuerza en todo el mundo, la mayor cifra registrada durante la historia moderna (ACNUR 2021). La gran mayoría de las personas desplazadas por la fuerza son acogidas por países de ingresos bajos o medianos, y únicamente el 17 por ciento se ven acogidas en países de ingresos altos (ACNUR 2021). Más de la mitad de las personas desplazadas a escala internacional se acogen sólo en diez países; Colombia, Alemania, Turquía y Uganda, los países de acogida que se abordan en el presente informe, se encuentran entre los cinco países que más refugiados acogen. Con independencia de su grado de desarrollo económico, los países de acogida afrontan grandes dificultades para integrar a refugiados en su economía y sociedad. Lograr un trabajo productivo constituye un elemento esencial del proceso de integración. El hecho de que los refugiados dispongan de un empleo y formen parte del mercado de trabajo en una sociedad de acogida facilita en gran medida su autosuficiencia e integración de manera eficaz. No obstante, es probable que en la práctica lograr un trabajo productivo sea un proceso largo y arduo para la mayoría de los refugiados.

De los resultados de la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea de 2014 se desprende que, anteriormente, los refugiados podían necesitar 20 años para lograr el mismo índice de empleo que los europeos nacidos en el país de acogida (Eva Degler 2017). Ello no es sorprendente. Con respecto a otros grupos de migrantes, los refugiados suelen tener más dificultades para encontrar empleo. Por lo general, su vínculo inicial con el país de acogida y su mercado de trabajo es muy débil, de existir, y puesto que su migración ha tenido lugar por la fuerza, a menudo carecen de la documentación adecuada que acredite su grado de formación o competencias. Por otro lado, al buscar empleo, los refugiados tienen que hacer frente, en la mayoría de los casos, a complejos marcos normativos que les impiden *de jure* y *de facto* acceder al mercado de trabajo de su país de acogida. En determinados países, por ejemplo en Grecia, los refugiados tienen prohibido trabajar durante los seis meses posteriores a su llegada, mientras se tramita su solicitud de asilo (Consejo Europeo para los Refugiados y los Exiliados 2021). En otros países, como el Líbano, los refugiados sólo pueden trabajar legalmente en sectores económicos o empleos específicos, que sólo ofrecen, por lo general, trabajos de baja productividad (Lorenza Errighi 2016). La situación es aún peor en otros países, por ejemplo en Kenia, habida cuenta de que los refugiados deben afrontar amplias restricciones de libertad de movimiento y condiciones de vida en campamentos aislados, y desarrollar una actividad económica inexistente o limitada (Norwegian Refugee Council and Harvard Law School 2018). Con posibilidades tan limitadas, muchos refugiados se ven obligados a depender de la ayuda humanitaria o de prestaciones sociales, o a trabajar de manera informal en condiciones inseguras y poco productivas. Sin embargo, recientemente los encargados de la formulación de políticas han tomado conciencia de que, al reducir el índice de empleo de los refugiados tras su llegada, las restricciones de empleo de los refugiados no sólo afectan de manera adversa al bienestar de los mismos, sino que conllevan amplios costes económicos para su país de acogida. Los refugiados que tienen dificultades para encontrar empleo requieren un mayor gasto público en servicios de asistencia social y su contribución fiscal es menor.

La crisis mundial de refugiados ha suscitado interés por promover la integración de los refugiados en el mercado de trabajo. Ese interés se fundamenta en el imperativo moral establecido al amparo del derecho internacional, en virtud del cual los Estados deben proteger a los refugiados y velar por sus derechos económicos y sociales (Foster 2009), así como en aspectos prácticos relativos al costo socioeconómico que conlleva la acogida de un gran número de personas subempleadas o económicamente inactivas. A escala internacional, los marcos políticos internacionales, en particular los Principios Rectores de la OIT sobre el acceso al mercado de trabajo de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza, el Pacto Mundial sobre los Refugiados y el Marco de Respuesta Integral para los Refugiados, subrayan la importancia de ofrecer a los refugiados un acceso rápido y pleno al mercado de trabajo, a fin de facilitar a las personas refugiadas la adquisición de competencias, así como su autosuficiencia y contribución al desarrollo económico de sus comunidades de acogida (Asamblea General de las Naciones Unidas 2018). A escala nacional, algunos países adoptan políticas orientadas a lograr avances y abren su mercado de trabajo a refugiados, de manera plena o parcial, incluidos los cuatro países objeto de análisis en el presente informe. En 2021, Colombia concedió estatus de protección temporal por diez años, incluido acceso sin restricciones al mercado de trabajo, a más de dos millones de refugiados venezolanos. A raíz de la denominada "crisis europea de los refugiados", Alemania emprendió exhaustivas reformas políticas para facilitar la integración de refugiados en programas de formación y su incorporación al mercado de trabajo de forma rápida y eficaz. Turquía brindó a cuatro millones de refugiados sirios estatus de protección temporal y la posibilidad de obtener permisos de trabajo para empleadores específicos, al tiempo que Uganda, considerado "el país más proclive a integrar refugiados" ha acogido y proporcionado tierras a unos 1,6 millones de refugiados de 13 países a lo largo de los últimos decenios (Titz 2017).

Si bien es responsabilidad de cada estado formular el marco jurídico adecuado, la integración de refugiados en el mercado de trabajo del país de acogida de que se trate requiere desplegar esfuerzos en el plano social a largo plazo, algo que únicamente puede lograrse mediante la colaboración de todas las partes interesadas pertinentes, en particular el gobierno y sus correspondientes ministerios, los empleadores, los trabajadores y sus respectivos representantes, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones académicas, así como los propios refugiados. Los gobiernos pueden implantar políticas que faciliten el acceso de los refugiados al mercado de trabajo; los empleadores pueden brindar a los refugiados oportunidades en el marco de programas de aprendizaje o formación en el puesto de trabajo y, en última instancia, oportunidades profesionales; las organizaciones empleadores (OE) pueden movilizar a sus miembros para facilitar el cumplimiento del marco jurídico en vigor; las organizaciones de trabajadores pueden colaborar con los empleadores para propiciar un entorno acogedor para los refugiados en el lugar de trabajo y velar por que sus derechos y obligaciones como empleados se estipulen y observen debidamente. La sociedad civil puede proporcionar servicios de apoyo suplementarios, y las instituciones académicas pueden documentar las medidas que resulten más eficaces.

En el presente informe se pone de relieve la función que pueden desempeñar las OE para fomentar la integración de los refugiados en el mercado de trabajo. Se presentan prácticas idóneas de OE de varios países, y se describe cómo han colaborado esas organizaciones con sus miembros, el gobierno y organizaciones de trabajadores, entre otras partes interesadas, a fin de facilitar la integración de refugiados en el mercado de trabajo. Para la elaboración de este informe se aplicó una metodología de dos etapas; en primer lugar, se analizó la experiencia de OE pertinentes a escala internacional, en particular de Alemania, Colombia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Francia, Italia, Jordania, Turquía y Uganda. En segundo lugar, sobre la base de la información pormenorizada disponible y la gran diversidad de las crisis de desplazamiento, se escogieron cuatro países, a saber, Colombia, Alemania, Turquía y Uganda, para llevar a cabo estudios de caso específicos a escala nacional.

En el informe se presentan cuatro estudios de caso a escala nacional para ofrecer una visión general del contexto de los desplazamientos y de las medidas de respuesta de diversas OE frente a los mismos, incluidas las correspondientes conclusiones, en las que se sintetizan prácticas idóneas de OE de todo el mundo. Éstas abarcan las seis esferas siguientes: (1) fomento de políticas basadas en la evidencia; (2) demostración del beneficio empresarial que conllevan la contratación de refugiados y el trabajo con los mismos; (3) adaptación de la mano de obra de los refugiados a las necesidades de los empleadores; (4) prestación de apoyo a los empleadores en los planos jurídico y de recursos humanos; (5) reconocimiento público de prácticas idóneas de empleadores; y (6) colaboración con asociados en la cooperación para el desarrollo.

La información que figura en el presente informe se basa en un estudio documental de diversa bibliografía política y académica, así como en quince entrevistas clave a representantes de OE a escalas internacional y nacional realizadas de forma virtual de junio de 2021 a julio de 2022.

▶ 2

Estudios de caso a escala nacional

Colombia, Turquía y Uganda son los países objeto de análisis en el presente informe, habida cuenta de que: (1) todos ellos delimitan con países de los que procede una amplia cantidad de refugiados; (2) a raíz de esta proximidad geográfica, los tres países anteriormente mencionados acogen una amplia proporción de refugiados en su propio territorio; y (3) como consecuencia de la gran afluencia de personas extranjeras, esos tres países han tomado medidas clave para formular un marco normativo que facilite la integración de refugiados en su mercado de trabajo. Alemania es asimismo objeto de análisis, con miras a proporcionar información suplementaria sobre un país europeo que, pese a no delimitar geográficamente con ningún país emisor de refugiados, recibió una gran afluencia de refugiados como consecuencia de la guerra civil en Siria.

Los esfuerzos concertados por los estados para integrar a los refugiados en su mercado de trabajo serán insuficientes si no cuentan con un sólido respaldo de los empleadores. Éstos propician el desarrollo económico y el empleo y brindan las condiciones y oportunidades necesarias para que los refugiados socialicen con sus compañeros de trabajo, adquieran nuevas competencias y se integren en la sociedad. Entre las motivaciones de los empleadores para integrar a refugiados cabe destacar su deseo de demostrar su responsabilidad empresarial en el plano social y su interés económico por aprovechar la reserva de talento que ofrecen los refugiados a los efectos de aumento de la productividad y del rendimiento. No obstante, la contratación de refugiados puede constituir una tarea compleja. Los empleadores mencionan con frecuencia que una de las principales dificultades al respecto es la incertidumbre que existe en cuanto a situación laboral y marcos de reconocimiento de competencias. Por otro lado, algunos empleadores carecen de experiencia en materia de integración de trabajadores de otros países en su plantilla y precisan apoyo específico para formar a su personal y sus superiores jerárquicos, en particular en actividades de gestión de la diversidad y comunicación intercultural (ACNUR y OCDE, 2018).

Las OE, en calidad de representantes de la opinión común de los empleadores, desempeñan un papel fundamental para determinar en qué medida los empleadores pueden fomentar la integración laboral de los refugiados, y promover un entorno propicio que permita a los empleadores aprovechar todo lo posible la capacidad de los refugiados. Ya sea con respecto a la crisis de refugiados sirios, el éxodo de personas venezolanas, o los desplazamientos prolongados a varios niveles en África oriental y central, las OE de varios países desarrollan metodologías innovadoras para fomentar la integración de refugiados en el mercado de trabajo.

Contexto de los desplazamientos

Colombia es un país de ingresos medianos-altos, que en 2022 contaba con unos 51,8 millones de habitantes. Delimita con cinco países, entre ellos Venezuela, uno de los principales países emisores de refugiados de Sudamérica y del mundo. El desplazamiento por la fuerza en Colombia es prolongado y cada vez más complejo. Colombia era a comienzos de 2022 un país de origen, destino y tránsito de refugiados y migrantes en situación irregular, como consecuencia de: (1) la existencia de un conflicto armado asimétrico y la violencia política o criminal que ha forzado el desplazamiento de alrededor de 7,7 millones de personas en el país; (2) la crisis de Venezuela y la afluencia masiva de más de 2 millones de refugiados; y (3) los flujos migratorios de personas en situación irregular desde Colombia hacia Norteamérica a través de la Brecha del Darién, en particular migrantes de Cuba, Bangladesh, Haití, India y Venezuela. Habida cuenta del alcance limitado del presente informe, el análisis que sigue a continuación abarca exclusivamente la integración de refugiados venezolanos en el mercado de trabajo de Colombia. Debido al éxodo ininterrumpido de personas venezolanas, cabe prever que Colombia acoga a 2,4 millones de refugiados de Venezuela para finales de 2022, a saber, más del 4 por ciento de su población.

Desde que comenzó la crisis de Venezuela en 2014, el Gobierno en Colombia ha venido implantando paulatinamente un conjunto de medidas jurídicas encaminadas a facilitar la regularización de la situación de personas venezolanas. En julio de 2017, el gobierno implantó un permiso de estancia temporal (PEP, o *permiso especial de permanencia*) para venezolanos que concedía el derecho a trabajar, así como acceso al sistema educativo y a servicios financieros o gubernamentales esenciales. Dicho permiso se ofrecía a las personas que habían llegado al país de forma oficial antes de julio de 2017, a las que autorizaba a permanecer en Colombia por un período de dos años. De 2017 a 2020, el Gobierno puso en marcha seis nuevos procesos de concesión de PEP y renovó por dos años la validez del permiso de las personas que ya lo poseían. A mediados de 2020, se habían expedido casi 690.000 PEP. Por otro lado, alrededor de 100.000 venezolanos poseían otros tipos de permiso de residencia legal, algunos de los cuales otorgaban asimismo el derecho a trabajar (J. G. Graham 2020). Entre ellos cabe destacar el permiso especial de residencia para fomentar la formalización (PEPFF, o *permiso especial de permanencia para el fomento de la formalización*), que permitía a los empleadores contratar de manera formal a aquellos venezolanos que se encontraban en Colombia en situación irregular y, de este modo, regularizar su situación, y el permiso de residencia temporal complementario (PECP, o *permiso especial complementario de permanencia*), destinado a personas venezolanas que habían solicitado la condición de refugiado en Colombia, pero cuya solicitud se había rechazado. Pese a que esas medidas jurídicas representaron avances sustanciales, dignos de elogio, para fomentar la regularización y la integración, su alcance e incidencia fueron insuficientes. La mitad de los venezolanos que se encontraban en Colombia seguían en situación irregular, sin acceso al mercado de trabajo y a servicios esenciales (Prada 2019). Entre los motivos aducidos frecuentemente por los refugiados cabe reseñar su desconocimiento de los procedimientos de solicitud, la falta de documentación jurídica y la incapacidad para examinar su formación académica, así como los largos e ineficaces procedimientos administrativos de las autoridades colombianas (J. a. Graham 2020).

Con objeto de establecer un régimen jurídico unificado y formalizar la situación de todos los venezolanos en Colombia, el 1 de marzo de 2021 el Presidente de Colombia implantó en virtud del Decreto 216 un registro único de refugiados venezolanos en Colombia (ACNUR 2022). Tras inscribirse en dicho registro y cumplimentar su perfil socioeconómico, todos los venezolanos que ya se encontraran en territorio colombiano, ya sea de forma regular o irregular, así como los que entraran en Colombia de forma regular antes del 28 de mayo de 2023, tendrían derecho a obtener un permiso temporal de protección (PPT, o *permiso por protección temporal*) por un período de diez años. Dicho permiso PPT otorga pleno acceso al mercado de trabajo, así como al sistema educativo y a servicios financieros o gubernamentales esenciales, y fue objeto de reconocimiento internacional por constituir una "eficaz medida humanitaria, ejemplar para la región y para el resto del mundo" (ACNUR 2021). En noviembre de 2021, más de 1,6 millones de refugiados venezolanos habían llevado a cabo el proceso de inscripción previa y 750.000 habían facilitado sus datos biométricos, y se habían emitido 12.000 tarjetas identificativas de permisos PPT (ACNUR 2021).

A escala regional, Colombia es miembro del proceso de Quito, en el que colabora en la formulación de estrategias y planes de acción para abordar los efectos del éxodo venezolano en toda América Latina (OIM 2022). Por otro lado, Colombia es un país piloto para la implementación de la estrategia de integración socioeconómica regional que la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) elaboraron conjuntamente a raíz de la crisis de Venezuela (OIT 2021).

Medidas de respuesta de las OE en Colombia con respecto a los desplazamientos

La OE objeto de análisis en el presente informe es la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), que representa la opinión de empleadores colombianos en asuntos de índole social y económica a escalas nacional, regional e internacional.

La ANDI fomenta desde hace mucho tiempo la integración de grupos vulnerables en el mercado de trabajo, en particular a través de la Fundación ANDI. Desde el comienzo del éxodo venezolano, la ANDI ha propugnado y refrendado con medidas prácticas la integración de refugiados venezolanos en el mercado de trabajo mediante diversas actividades.

Cabe destacar los esfuerzos de la ANDI encaminados a proporcionar evidencias e información sobre integración de personas de nacionalidad venezolana en el mercado de trabajo de Colombia. En febrero de 2020, en colaboración con la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y ACDI/VOCA,² la ANDI puso en marcha la primera edición del *Informe nacional sobre empleo inclusivo*, a fin de facilitar un análisis pormenorizado de los resultados relativos a la situación de las poblaciones vulnerables³ en el mercado de trabajo en Colombia. En el informe se presenta un perfil específico de la situación de personas de nacionalidad venezolana en el mercado de trabajo de Colombia y se identifican las dificultades y oportunidades más destacadas para fomentar su integración (ANDI 2020). En relación con este informe, la ANDI publicó con los asociados anteriormente citados, en junio de 2020, el estudio adicional *"Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado"*. En el informe se presentan las ventajas que conlleva la integración de personas venezolanas en el mercado de trabajo sobre la base de evidencias internacionales, y se ponen de manifiesto diversas prácticas idóneas de empresas colombianas, en particular Claro Colombia (operador de telecomunicaciones colombiano) y Sierra Nevada (cadena de restaurantes de hamburguesas de Colombia), que han adoptado medidas específicas para fomentar la integración en el lugar de trabajo. De manera general, en el informe se sostiene que "la inclusión es una estrategia que promueve la competitividad del país y de las empresas", y que los refugiados y los migrantes "tienen un rol fundamental en la difusión de conocimiento [...], contribuyen al incremento de la productividad y aportan nuevas habilidades y capacidades". En particular, en el informe se subraya asimismo el papel que la ANDI prevé para los empleadores al facilitar la integración de personas venezolanas en el mercado de trabajo: "el rol de los empleadores es fundamental para reducir las brechas existentes y promover acciones que generen condiciones equitativas para el acceso y la permanencia en el empleo de población vulnerable [...]; por esta razón, es importante que las empresas fortalezcan su gestión del talento humano e incorporen prácticas que permitan potenciar los procesos de selección, reclutamiento y retención [...]. Si lo anterior se lleva a cabo de manera adecuada, eliminando prejuicios, sesgos de selección y basando los procesos de talento humano por competencias, esto permitirá tener ambientes laborales más inclusivos y traerá consigo efectos en equidad y productividad, pasando de un enfoque tradicional de responsabilidad social a una aproximación desde la competitividad".

Con objeto de facilitar esa visión, la ANDI ofrece orientación, apoyo y reconocimiento a las empresas por sus esfuerzos de integración en el marco de varias iniciativas. Por ejemplo, la ANDI presta a sus miembros empresariales servicios de formación y asesoramiento sobre políticas de recursos humanos y procedimientos contractuales para la contratación de refugiados, con objeto de demostrar que el proceso necesario a tal efecto no es tan complicado como algunos empleadores temen. Por otro lado, la

2 ACDI/VOCA es una organización internacional de desarrollo sin ánimo de lucro con sede en Washington, D.C. (Estados Unidos), que fomenta el desarrollo económico generalizado, el aumento del nivel de vida y el desarrollo comunitario.

3 Grupos afectados por conflictos, grupos étnicos, excombatientes en proceso de reintegración, personas LGBTIQ, migrantes, personas con discapacidad, mujeres y jóvenes.

ANDI ha puesto en marcha el "movimiento de empresas inclusivas", consistente en un proceso de tres etapas para orientar a sus miembros en la adopción de prácticas inclusivas en el lugar de trabajo. En primer lugar, las empresas interesadas suscriben el Pacto por la competitividad inclusiva, compromiso simbólico para asumir un papel de liderazgo con respecto a la inclusión de poblaciones vulnerables en la actividad empresarial. En segundo lugar, las empresas inscritas pueden solicitar su inclusión en la "Lista de empresas promotoras", en la que se destacan casos idóneos de empresas que han abordado determinados obstáculos sociales en el marco de sus estrategias empresariales. En tercer lugar, los mejores proyectos de inclusión social incluidos en dicha lista reciben una invitación de la ANDI para que soliciten un Sello de empresa inclusiva, singular distinción en Colombia otorgada a las empresas que han implantado eficazmente en su cadena de valor acciones específicas, sostenibles y pertinentes en aras de la inclusión de poblaciones vulnerables, en particular migrantes venezolanos. En 2021, Claro Colombia, entre otras empresas, recibió el mencionado sello de reconocimiento por el desarrollo de una Hoja de ruta en los planos social y profesional, así como por sus actividades de capacitación y contratación de 318 personas afectadas por conflictos o migrantes venezolanos (ANDI 2021).

Por otro lado, la ANDI alienta a sus miembros empresariales, así como al público en su conjunto, a consumir bienes y servicios de empresas propiedad de grupos en situación de vulnerabilidad. Desde 2015, la ANDI publica el directorio anual "Se le tiene", un catálogo en el que figuran propietarios de empresas y empresarios que cumplen los criterios de la ANDI en materia de vulnerabilidad. En 2020, el directorio se tituló "Se le tiene: migrantes y refugiados", publicación en la que figuran 220 empresarios de siete departamentos y cuatro sectores, a saber, los de la confección, regalos empresariales, productos alimenticios y artesanía. Un representante de la ANDI señaló: "La iniciativa tuvo por objeto demostrar a los miembros y al público que los refugiados pueden elaborar productos de alta calidad. También logramos vincular a empresas propiedad de refugiados con la cadena de suministro de nuestros miembros, con miras a propiciar relaciones comerciales a largo plazo y actuar como incentivo para que los refugiados formalicen su actividad empresarial."⁴

La ANDI también respalda los esfuerzos de las Naciones Unidas para abordar la crisis de Venezuela. En marzo de 2021, la OIT y el PNUD pusieron en marcha una "Estrategia regional para fomentar la integración socioeconómica" de los refugiados venezolanos, en el marco de la cual Colombia es un país piloto. La ANDI contribuyó a la formulación de dicha estrategia y representó a los empleadores colombianos en el evento de presentación de la misma (OIT 2021).

Por último, la ANDI entabla un diálogo a nivel político con las autoridades colombianas. En colaboración con las organizaciones de trabajadores, amplió el diálogo tripartito a escala nacional para hacer hincapié en los refugiados de Venezuela. Un objetivo clave de los esfuerzos de promoción de la ANDI a tal efecto es la reducción de la burocracia y de los costes laborales, a fin de facilitar a los empleadores la contratación de refugiados. Entre otros aspectos de interés cabe destacar la regularización de la economía digital, que ofrece, en particular, oportunidades de empleo a personas venezolanas mediante aplicaciones de distribución como RAPPI y UBER. Al comenzar la pandemia de COVID-19, la ANDI, así como otros interlocutores sociales, abogó de manera eficaz por el reconocimiento de las competencias de las profesiones médicas de Venezuela.

Principales conclusiones

La decisión de Colombia de regularizar a 1,6 millones de refugiados venezolanos constituye una solución innovadora, eficaz y ejemplar para los países de América Latina, y de otras regiones del mundo. No obstante, la integración de un flujo de refugiados de más del 4 por ciento de la población nacional seguirá planteando un obstáculo crítico a los encargados de la formulación de políticas en Colombia, así como a la comunidad empresarial y a la sociedad de dicho país en su conjunto. La encuesta de Gallup que se llevó a cabo en octubre de 2020 puso de manifiesto que el 69 por ciento de los colombianos tenía una opinión adversa de los refugiados venezolanos y que, aunque la realidad es muy distinta, muchos colombianos culpan a los venezolanos del aumento de la delincuencia (La Silla Vacía 2020). Pese a esa percepción y las dificultades sociales, los beneficios a mediano y largo plazo de la migración venezolana

4 Informante anónimo núm. 6, entrevistado por Julian Schweitzer, 12 de octubre de 2021.

a Colombia podrían rebasar ampliamente sus costos. El ritmo de desarrollo económico registrado en Colombia de 2015 a 2019 fue el mayor de los últimos años, y significativamente mayor que el de los países circundantes. Según varios observadores, ese mayor ritmo de desarrollo obedeció parcialmente a la afluencia de refugiados venezolanos (Jaramillo 2019). El Fondo Monetario Internacional considera que las personas venezolanas contribuyeron a un aumento del desarrollo económico del 0,25 por ciento en 2019. La contribución de dichas personas a la economía de Colombia tiene lugar a través de varias vías. Por un lado, su participación en la economía ha conllevado un aumento del consumo y de la inversión. También ha permitido paliar la escasez de mano de obra en determinados sectores industriales, en particular el agroindustrial, en el que los venezolanos suelen ocupar puestos que los colombianos rechazan (Banco Mundial 2020). La ANDI y sus asociados reconocieron hace mucho tiempo el potencial económico que brinda la migración venezolana, así como el papel fundamental que puede desempeñar la comunidad empresarial para facilitar la integración de personas venezolanas en el mercado de trabajo. Sobre la base de la aportación de evidencias, la recopilación de prácticas idóneas, y en particular, la orientación a sus miembros para fomentar la inclusión en el lugar de trabajo, la ANDI ha demostrado que la integración de refugiados puede llegar a constituir un factor determinante del aumento de la productividad y la competitividad.

▶ Alemania

Contexto de los desplazamientos

Alemania es un país de ingresos altos, que en 2022 contaba con unos 84,4 millones de habitantes. Situado en Europa central, el país delimita con nueve países europeos, más que cualquier otro país de la Unión Europea.

Alemania es el segundo país del mundo con mayor número de migrantes internacionales, y más del 25 por ciento de su población no tiene pasaporte alemán, o descende directamente de migrantes (DAES n.d.). Desde 2015, se han presentado casi dos millones de solicitudes de asilo en Alemania, y el 74 por ciento de todos los solicitantes proceden sólo de cuatro países, a saber, Siria, Afganistán, Turquía e Irak (*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge* 2022).

A lo largo de los primeros años del siglo XXI, Alemania había estado "protegida" de afluencias notables de refugiados, habida cuenta de su ubicación geográfica en el corazón de Europa y de lo estipulado en el Convenio de Dublín en 1997, en virtud de cual el primer Estado miembro de la UE en el que se toman huellas dactilares a una persona, o ésta presenta una solicitud de asilo, es responsable de la solicitud de asilo de esa persona. Sin embargo, en 2015, en el punto álgido de la denominada crisis europea de los refugiados, la canciller Merkel proclamó el famoso "*Wir schaffen das*" (Podemos lograrlo) y decidió aplicar la cláusula de dicho Convenio sobre soberanía para tramitar la solicitud de asilo de personas sirias, de la que Alemania no tendría que haberse responsabilizado normalmente. En los meses sucesivos, en Alemania se registró una afluencia de solicitantes de asilo sin precedentes. Únicamente en 2016, se presentaron 745.545 solicitudes de asilo en Alemania, frente a las 9.071 presentadas en 2006. Desde entonces, Alemania ha pasado a ser un país clave de acogida de refugiados en Europa y sigue recibiendo más de 100.000 solicitudes de asilo al año.

El proceso de asilo en Alemania se rige por la Ley de Asilo de ese país. Los solicitantes de asilo inscritos están sujetos a restricciones de movilidad durante sus tres primeros meses de estancia, tras los cuales pueden solicitar un permiso de trabajo para empleadores específicos, a menos que hayan evitado su deportación por falta de cooperación o provengan de un país seguro. Toda persona reconocida como refugiada tiene acceso sin restricciones a los sistemas nacionales de sanidad, educación y asistencia social, entre otros, así como al mercado de trabajo. Las cualificaciones extranjeras pueden ser objeto de reconocimiento por varios organismos a escalas federal y nacional. De mayo a julio de 2022, el índice de empleo de los solicitantes de asilo aumentó en un 2,4 por ciento, hasta alcanzar el 41,7 por ciento. (IAB 2022).

Alemania suscribió la Convención de Ginebra sobre Refugiados el 19 de noviembre de 1951 y sigue siendo parte de ese acuerdo. Dicho país colabora en programas sobre desplazamientos en todo el mundo. A escala europea, Alemania desempeñó un papel fundamental en la formulación del Acuerdo sobre Refugiados alcanzado por la UE y Turquía (véase el informe sobre Turquía que figura en el presente informe). En 2018, Alemania se adhirió al Pacto Mundial sobre los Refugiados. Por otro lado, es el segundo mayor donante de ACNUR, así como uno de los principales países donantes para la región afectada por el conflicto bélico en Siria, al proporcionar, o comprometerse a hacerlo, más de 3.700 millones de euros en ayuda humanitaria y al desarrollo (Gobierno Federal, 2021).

Medidas de respuesta de las OE en Alemania con respecto a los desplazamientos

Las tres OE objeto de análisis en el presente informe son la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA), la Federación de Industrias Alemanas (BDI) y la Confederación Alemana de Artesanos (ZDH).

La BDA es la organización marco de empleadores de Alemania reconocida a escalas nacional e internacional. Desde el comienzo de la crisis europea de los refugiados, la BDA ha participado activamente en la formulación de las medidas de respuesta en Alemania para facilitar la integración de refugiados. Junto con la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), la BDA es miembro del consejo de administración de la Agencia Federal de Empleo, en la que ambos organismos desempeñan funciones de supervisión y asesoría estratégica para el Gobierno de Alemania, en particular en asuntos relacionados con la integración de refugiados en el mercado de trabajo. Un requisito fundamental de la BDA es reconocer que "muchas de las personas a las que se concede protección humanitaria [...] permanecerán en Alemania durante mucho tiempo, o para siempre. Facilitar un empleo con ingresos garantizados constituye el punto de partida más eficaz para fomentar la integración. En consecuencia, es fundamental promover lo antes posible la integración en el mercado de trabajo y evitar así errores del pasado. Sin embargo, las expectativas deben ser realistas, pues la integración de refugiados en el mercado de trabajo necesita tiempo" (BDA 2022). La BDA, organización marco para las asociaciones de empleadores de Alemania, publica periódicamente declaraciones públicas para representar los intereses de sus miembros e influir en el discurso público y la toma de decisiones. En enero de 2016, los presidentes de la BDA, la BDI y la ZDH publicaron una declaración conjunta para apoyar el compromiso del gobierno alemán con respecto a un enfoque coordinado y una distribución justa de las responsabilidades en materia de recepción e integración de refugiados en los Estados Miembros de la UE. La declaración también contenía diversas propuestas para fomentar una integración rápida y coherente en actividades de formación y empleo, en particular en el marco de programas de integración destinados a los solicitantes de asilo que hubieran previsto permanecer en el país y a personas toleradas, establecer programas de estancia por motivos profesionales en todo el país, y facilitar el acceso a todos los servicios de apoyo a la formación profesional. A raíz del compromiso político de la BDA y sus asociados, el gobierno alemán adoptó en 2016 la Ley de Integración, a fin de ofrecer a los solicitantes de asilo la posibilidad de permanecer en el país y brindar a personas toleradas la posibilidad de obtener un permiso de trabajo para empleadores específicos en los tres meses siguientes a su llegada. Por otro lado, introdujo la normativa "tolerancia de formación" (denominada asimismo "normativa 3+2"), en virtud de la cual los solicitantes de asilo rechazados y personas toleradas pueden obtener un permiso de residencia de tres años con objeto de realizar un programa de formación profesional, tras el cual pueden optar a otro permiso de residencia por dos años (siempre que hayan obtenido un empleo relacionado con su calificación profesional), o a un permiso de residencia de seis meses para buscar empleo (Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales 2016). Dicha ley permite abordar una de las principales inquietudes de la BDA y sus asociados, que es la de facilitar las actividades de planificación a los refugiados que deseen forjar su futuro en Alemania, así como a los empleadores que invierten en programas de formación profesional destinados a refugiados y anhelan satisfacer la amplia demanda de competencias en el país.

Además de abogar por la reforma de las políticas, la BDA, la BDI y la ZDH han elaborado numerosas directrices y facilitado muchos recursos para ofrecer a los empleadores apoyo específico para formar y contratar a refugiados. El ejemplo más conocido es la plataforma en línea sobre prácticas idóneas *Erfolgreich Integrieren* (Integración eficaz), que pusieron en marcha esas tres asociaciones en colaboración con la Agencia Federal de Empleo. La plataforma pone a disposición de los empleadores información exhaustiva y de fácil acceso relacionada con normativas y datos estadísticos pertinentes sobre el mercado de trabajo, apoyo lingüístico en el plano profesional, programas de pasantías y formación profesional, empleo y reconocimiento de calificaciones de otros países, así como estudios de caso, publicaciones y datos de contacto en organizaciones de apoyo. La Asociación de Cámaras de Industria y Comercio de Alemania (DIHK), en colaboración con el Ministerio Federal de Economía y Acción Climática (BMWK), puso en marcha en 2016 una plataforma en línea análoga denominada *Netzwerk - Unternehmen integrieren Flüchtlinge* (Red para la integración de refugiados en las empresas). Dicha plataforma invita a las pequeñas y medianas empresas a adherirse a la red y ofrece orientación y recursos gratuitos para facilitar la integración de refugiados en el lugar de trabajo mediante seminarios web mensuales, boletines y publicaciones, así como servicios de asesoramiento por correo electrónico y teléfono. Hasta noviembre de 2022, 3355 empresas se habían adherido a dicha red.

Las plataformas en línea anteriormente mencionadas vienen complementada por la iniciativa *Willkommenslotsen* (Tutores de bienvenida), puesta en marcha asimismo en 2016. Dicha iniciativa ofrece a las pequeñas y grandes empresas una ventanilla única en relación con todas las cuestiones relativas a la integración de refugiados en programas de formación, pasantías o actividades profesionales. En visitas a empresas, varios tutores asesoran a empresarios y a responsables de departamentos de recursos humanos sobre la normativa en vigor en Alemania en materia de permisos de trabajo y sobre las ofertas de financiación y apoyo a escalas regional y nacional a las que las empresas pueden acogerse al formar o contratar a refugiados. El objetivo de la iniciativa es aumentar la concienciación del mayor número posible de empresarios en cuanto a integración de refugiados y convencerles de que la labor de los mismos como pasantes o (futuros) trabajadores calificados puede contribuir al desarrollo empresarial. En 2021, la actividad de tutoría desplegada permitió cubrir con refugiados aproximadamente 225 pasantías, 920 puestos de formación profesional y 210 vacantes de empleo (Ministerio Federal de Economía y Acción Climática 2022). A comienzos de 2022, la iniciativa se amplió para aumentar su capacidad e integrar a refugiados ucranianos en empresas alemanas (Ministerio Federal de Economía y Acción Climática 2022). La ZDH implanta la iniciativa *Willkommenslotsen* en colaboración con 60 cámaras locales de artesanía, comercio e industria, así como con varias organizaciones del sector privado en todo el país. Los costes anuales se elevan a 5,4 millones de euros, de los cuales el 57 por ciento son financiados por la BMWK y el 43 por ciento restante por el sector privado.

Principales conclusiones

La reforma paulatina de la política del mercado de trabajo emprendida por el gobierno alemán, conjugada con la oportuna prestación de servicios de apoyo a la integración en el lugar de trabajo que ofrecen las principales OE de Alemania, ha facilitado sustancialmente la integración eficaz de muchos refugiados en el mercado de trabajo de dicho país. De 2017 a 2020, casi una cuarta parte de las empresas manifestaron haber formado y contratado a refugiados. Por otro lado, la Agencia Federal de Empleo constató un aumento ininterrumpido del índice de empleo de solicitantes de asilo a lo largo del mismo período (KOFA 2020). Pese a los numerosos retos de índole económica, social y política que siguen existiendo, Alemania ha demostrado que la integración de refugiados en el mercado de trabajo puede realizarse de forma eficaz, siempre y cuando: (1) el sector privado acoja a los refugiados como medio para satisfacer la demanda de competencias; (2) se preste a los empleadores servicios de apoyo de forma oportuna; y (3) el gobierno tenga la voluntad y la capacidad de aplicar reformas adecuadas y paulatinas en el mercado de trabajo. La experiencia de Alemania pone especialmente de relieve que si las reformas políticas, en particular la Ley de Integración y su normativa 3+2, vienen acompañadas de la prestación de servicios de apoyo pertinentes y de fácil acceso a los empleadores, por ejemplo las plataformas *Erfolgreich Integrieren* y *Netzwerk - Unternehmen integrieren Flüchtlinge*, o la iniciativa *Willkommenslotsen*, la integración de refugiados no conlleva la mera adopción de un conjunto de medidas específicas a corto plazo, sino la implantación de sistemas que permanecen operacionales seis años después del punto álgido de la crisis europea de refugiados, y que pueden adaptarse y ampliarse para dar respuesta a nuevas crisis de desplazamientos, por ejemplo la afluencia de alrededor de 300.000 refugiados ucranianos en 2022 (DW 2022).

Contexto de los desplazamientos

Turquía es un país de ingresos medianos-altos, que en 2022 contaba con unos 85,4 millones de habitantes. Se localiza entre Europa y Asia y delimita con ocho países, entre ellos Siria.

Turquía acoge a más de 4 millones de refugiados, que constituyen más del 4 por ciento de su población, y ello hace que sea el país que cuenta con más refugiados en el mundo (ACNUR 2022). La gran mayoría de esos refugiados son sirios (desde que comenzó el conflicto bélico civil en Siria en 2011, Turquía ha acogido al 54 por ciento de todos los refugiados sirios), al tiempo que otros son de Irak, Afganistán e Irán. La mayoría de los refugiados en Turquía viven en centros urbanos, dispersos por todo el país.

Turquía mantiene restricciones geográficas en relación con su ratificación de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 (Convención sobre los Refugiados), en virtud de lo cual únicamente puede conceder el estatuto de refugiado a personas huyan de "sucesos producidos en Europa". A las demás personas, incluidos los refugiados de Siria, sólo se les concede el estatuto de protección temporal (Robinson 2019). No obstante, pese a estar sujetos a una normativa de protección temporal, los refugiados tienen acceso a sistemas nacionales de sanidad y educación, entre otros, así como a servicios sociales y al mercado de trabajo.

De conformidad con el Reglamento de 2016 sobre permisos de trabajo de refugiados sujetos a protección temporal, los beneficiarios de la misma tienen el derecho a solicitar un permiso de trabajo⁵ y a acceder a un empleo formal (Refworld 2016). La solicitud de un permiso de trabajo la lleva a cabo el empleador a través de un sencillo sistema en línea, que conlleva una tasa reducida.⁶ Tras seis meses de residencia en Turquía, las personas sirias sujetas a protección temporal también pueden beneficiarse de los servicios prestados por la Agencia Pública de Empleo de Turquía, entre los que cabe destacar servicios de asesoramiento, búsqueda de empleo, adquisición de competencias, apoyo a la iniciativa empresarial, formación en el puesto de trabajo y apoyo a la colocación laboral. Por otro lado, las personas sirias pueden inscribirse en actividades de formación y enseñanza técnica y profesional y en los programas de aprendizaje que ofrece el Ministerio de Educación Nacional (PNUD 2020). Por último, las personas sirias sujetas a protección temporal pueden poner en marcha y desarrollar sus propias empresas. Según un estudio de *Brookings Institution*, en julio de 2020 existían 9.041 empresas con propietarios sirios en Turquía, y en 2019, 15.159 empresas que contaban al menos con un asociado sirio. Por lo general, esas empresas son de pequeño tamaño, si bien en su conjunto emplean a alrededor de 250.000 personas, de las cuales se estima que el 40 por ciento son de nacionalidad turca (Karasapan 2021).

En 2016, la Unión Europea (UE) y Turquía suscribieron una declaración conjunta, conocida como el Acuerdo UE-Turquía sobre refugiados, cuyo objetivo principal era evitar la migración irregular desde Turquía hasta las islas griegas mediante el establecimiento de un plan conjunto de reasentamiento por la UE y Turquía, la concesión de 6.000 millones de euros de ayuda en el marco del Régimen para refugiados en Turquía,⁷ y la realización de una declaración pública sobre la reactivación del proceso de adhesión de Turquía a la UE. A raíz de ello, el número de migrantes en situación irregular que intentaron buscar asilo en la UE tras cruzar el mar Egeo se redujo de casi un millón en 2015 a 42.305 en 2017, y Turquía se transformó rápidamente de país de tránsito migratorio a país de destino (Universidad de Aegean 2018).⁸

5 Los trabajadores sirios en el sector agrícola están exentos de permisos de trabajo.

6 En 2022, el costo de un permiso de trabajo anual para un refugiado sirio es 44 euros, frente a los 119 euros que cuesta un permiso de trabajo anual expedido a otros extranjeros. Véase: <https://visaguide.world/europe/turkey-visa/fees/>.

7 El Régimen de la UE para Refugiados en Turquía brinda un mecanismo de coordinación conjunta para atender las necesidades de los refugiados y de las comunidades de acogida, en particular en materia de asistencia humanitaria, educación, gestión de la migración, servicios sanitarios, infraestructuras municipales y apoyo socioeconómico. Véase: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/enlargement-policy/negotiations-status/turkey/eu-facility-refugees-turkey_en.

8 Las repercusiones y la conformidad jurídica del acuerdo entre la UE y Turquía sobre refugiados siguen siendo objeto de debate. Véase: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2021/03/eu-anniversary-of-turkey-deal-offers-warning-against-further-dangerous-migration-deals/>.



Propietario de una planta de confección en Estambul, Turquía. © Fatma Cankara / OIT

Turquía se adhirió en 2015, junto con Líbano, Jordania, Irak y Egipto, al Plan Regional para los Refugiados y la Resiliencia (3RP), iniciativa propiciada por las Naciones Unidas para coordinar la asistencia humanitaria y de desarrollo a escalas nacional e internacional destinada a refugiados sirios, así como a las comunidades de acogida en esos cinco países. En las actividades sobre medios de subsistencia de la Sección turca del Plan 3RP 2022 participan, en particular, la Confederación Empresarial y de Negocios de Turquía, la Asociación Industrial y Empresarial de Turquía y la Unión de Cámaras y Cotización Bursátil de Servicios Básicos de Turquía en calidad de asociados de implementación.

Medidas de respuesta de las OE en Turquía con respecto a los desplazamientos

Las tres OE objeto de análisis en el presente informe son la Confederación Turca de Asociaciones de Empleadores (TISK), la Cámara de Industria de Gaziantep (GSO) y la Cámara de Comercio de Gaziantep (GTO).

La TISK es la organización marco de empleadores turcos reconocida a escalas nacional e internacional. En particular, su labor propugna un enfoque basado en evidencias en relación con la política sobre refugiados en Turquía. En 2015, la TISK, en colaboración con la Universidad Hacettepe, elaboró el estudio *Perspectives, Expectations and Suggestions of the Turkish Business Sector on Syrians in Turkey* (Perspectivas, expectativas y propuestas del sector empresarial turco sobre las personas sirias en Turquía), a fin de prever las consecuencias de un desplazamiento prolongado de personas sirias en Turquía para el desarrollo del país, y en particular, para su comunidad empresarial (TISK 2015). El estudio se publicó en un punto crítico, pocos meses antes de la conclusión del acuerdo entre la UE y Turquía sobre refugiados. En el estudio se aboga especialmente por la adopción de medidas realistas y pragmáticas con respecto a la situación de las personas sirias en Turquía y se señala que la situación de dichas personas en Turquía ya no es “temporal” y que no debe regirse por “políticas de gestión de situaciones de emergencia”. El final de una larga crisis de cuatro años ha dejado de lado definitivamente todas las expectativas, con independencia de las opciones existentes, en relación con el regreso de las personas sirias a su país. Cabe destacar al respecto la necesidad de elaborar medidas de integración en los planos social, económico y político, así como el carácter esencial de las mismas (TISK 2015). El estudio sostiene que es preciso revisar la situación

de protección temporal de las personas sirias con objeto de facilitar su acceso al mercado de trabajo. Al año siguiente, diversos encargados de la formulación de políticas en Turquía aprobaron el Reglamento de 2016 sobre permisos de trabajo de refugiados sujetos a protección temporal, basado hipotéticamente en el estudio de la TISK. Cabe reseñar que dicho estudio de la TISK preveía las repercusiones adversas del acuerdo entre la UE y Turquía sobre refugiados (que se estaba formulando por entonces) y advertía de que podría ser perjudicial para los valores de la UE, las relaciones entre Turquía y la UE y los propios refugiados. También subrayó que las negociaciones sobre adhesión como medio para alcanzar fines pragmáticos con arreglo a aspectos de *realpolitik* repercutirían también de manera adversa en el concepto normativo de "Europa" (TISK 2015), lo que resultó ser una predicción acertada.

Desde entonces, la TISK considera al gobierno turco responsable de sus políticas y ha puesto de manifiesto a través de los medios de comunicación que, por ejemplo, el Reglamento sobre permisos de trabajo era ineficaz. Señaló que las empresas que emplean a personas sirias como mano de obra de bajo coste cuentan con una ventaja injusta con respecto a las demás empresas (Al-Monitor 2016) y que el trabajo infantil, que había sido erradicado en Turquía, estaba resurgiendo en las comunidades de refugiados (Reliefweb 2016). El informe de 2020 sobre integración de migrantes en la mano de obra turca, elaborado con el apoyo de la Confederación de la Industria Danesa (DI), es la publicación más reciente de la TISK. En el informe se proporcionan datos actualizados sobre la situación de los refugiados sirios en el mercado de trabajo de Turquía, así como sobre la relación de los empleadores con los empleados sirios y su percepción de los mismos. Por lo general, en el informe se subraya la importancia de la integración de los refugiados en el mercado de trabajo, si bien se pone de relieve que la competencia por los recursos económicos entre personas sirias y turcas repercute adversamente en la cohesión social, habida cuenta de que el 48 por ciento de la población de Turquía considera que la relación entre personas turcas y sirias es muy hostil, y que el 55 por ciento no desea que su hijo tenga un amigo refugiado" (TISK 2020).

La GSO y la GTO representan a la comunidad empresarial de Gaziantep, ciudad de tamaño medio situada al sur de Turquía y uno de los principales destinos elegidos por las familias que huyen del conflicto bélico civil en Siria. Desde 2012, Gaziantep ha recibido más de 500.000 refugiados sirios y ha visto aumentar su población en un 30 por ciento. Tradicionalmente, Gaziantep ha sido un centro comercial y manufacturero que ha proporcionado un entorno propicio para fomentar la integración de refugiados sirios en el mercado de trabajo. Muchos refugiados han encontrado oportunidades de empleo en los sectores alimentario y textil de Gaziantep. Otros han puesto en marcha su propio negocio, a raíz de lo cual el intercambio comercial entre Gaziantep y Siria se ha multiplicado por cuatro desde que estalló el conflicto bélico civil, al pasar de 100 millones de dólares en 2011 a 400 millones en 2015 (Tokmajyan 2021).

Tanto la GSO como la GTO, que se encuentran entre los principales motores del desarrollo económico de Gaziantep, han desempeñado un papel fundamental en la prestación de servicios y oportunidades a solicitantes de empleo y empresarios sirios.

En 2017, la GSO inauguró su Centro de Formación Profesional Industrial (GSOMEN) para satisfacer la demanda de mano de obra calificada de las empresas afiliadas del sector manufacturero y prestar apoyo a los solicitantes de empleo turcos y sirios para lograr un empleo formal. El GSOMEN ofrece programas de formación para 180 profesiones que se ajustan a las normas de trabajo del Instituto Turco de Calificación Profesional a escala nacional. Con objeto de fomentar la cohesión social entre las comunidades de acogida y las de refugiados, el GSOMEN organiza programas de formación mixtos que reúnen a alumnos turcos y sirios en la misma aula. Por otro lado, el GSOMEN organiza actividades sociales y recreativas para ambos grupos coordinadas por un asesor. Antes de comenzar el programa de formación, los aprendices sirios reciben clases de turco para facilitar su comunicación en el lugar de trabajo y su integración en la sociedad turca a largo plazo. Ulteriormente, tanto los aprendices turcos como los sirios participan en los mismos programas de capacitación, que conjugan formación técnica y profesional con el desarrollo de competencias para la vida diaria, en particular sobre ética profesional, comunicación intercultural y seguridad y la salud en el trabajo. Por otro lado, el GSOMEN organiza visitas guiadas para que los aprendices conozcan a posibles empleadores y tengan una impresión de primera mano acerca de las condiciones de trabajo en la industria manufacturera de Gaziantep. Al finalizar el programa de formación, los alumnos se someten a exámenes para obtener una certificación reconocida por el Instituto Turco de Calificación Profesional. A continuación, los graduados reciben apoyo de la dependencia de inserción laboral del GSOMEN, que les pone al corriente de vacantes de empleo que ofrecen los miembros de la

GSO, o los remite a la Agencia de Empleo de Turquía. En el caso específico de las personas sirias, dicha dependencia les brinda apoyo a lo largo del proceso de solicitud del permiso de trabajo. El GSOMEN ha impartido formación a más de 12.000 personas desde 2017. De ellas, 4.000 fueron refugiados, para los que se cursaron 3.000 solicitudes de permiso de trabajo, con una proporción de éxito superior al 50 por ciento. El GSOMEN colabora con la OIT y otros asociados internacionales, en particular la FAO, el PNUD, GIZ SPARK y la OIM, a fin de proseguir y ampliar su apoyo a los solicitantes de empleo turcos y sirios. Entre las medidas de apoyo cabe destacar financiación para sufragar a los aprendices los costos de manutención, transporte y seguro educativo, elaborar material de formación y adquirir herramientas de formación.

La GTO fomenta desde 2016 la integración de refugiados sirios en el mercado de trabajo mediante un amplio conjunto de actividades y servicios. Entre las actividades clave de la GTO cabe destacar la prestación de servicios empresariales a empleadores sirios en Gaziantep. En 2016, la GTO constató que las empresas sirias se encontraban entre sus grupos de miembros que más rápido se desarrollaban. Habida cuenta de ello, la GTO estableció el servicio *Syrian Desk*, con objeto de proporcionar a sus miembros sirios orientación específica sobre la legislación comercial y de inversión en Turquía.⁹ En el marco de ese servicio, la GTO elaboró diversos folletos y documentación informativa en árabe sobre la legislación empresarial turca y organizó un viaje con miembros sirios para visitar una feria empresarial en Estambul. En 2019, la GTO ganó el Concurso Mundial de Cámaras de Comercio en el apartado "Mejor proyecto no convencional" y obtuvo reconocimiento internacional por la eficacia y la capacidad de innovación del proyecto *Syrian Desk* (Cámara de Comercio Internacional, 2019).¹⁰ Ello contribuyó a mejorar la reputación internacional de la GTO y a aumentar sustancialmente su cantidad de miembros. Antes del estallido del conflicto bélico civil en Siria en 2011, la GTO contaba con 11 empresas sirias entre sus miembros. Diez años después, esa cifra se ha elevado a 2.500 empresas, que representan el 10 por ciento de sus miembros.¹¹

Principales conclusiones

Cabe destacar que Turquía ha desplegado más esfuerzos que cualquier otro país por acoger a refugiados sirios. Pese a su ratificación parcial de la Convención sobre los Refugiados, su marco normativo propugna la integración de refugiados en el mercado de trabajo. No obstante, conviene examinar y evaluar la eficacia de sus políticas de integración. Las actividades de promoción y análisis emprendidas por la TISK de forma ininterrumpida ponen de manifiesto que las OE pueden contribuir a que los funcionarios públicos rindan cuentas, al tiempo que proporcionan a dichos funcionarios y al público en su conjunto información fidedigna sobre los efectos socioeconómicos a medio y largo plazo de la crisis de los refugiados sirios. Por otro lado, el caso específico de Turquía pone de manifiesto sólidos argumentos empresariales a favor de la integración de refugiados; si éstos gozan de un entorno normativo propicio y de servicios adecuados prestados por OE, en particular la GSO y la OGT, pueden fomentar la inversión en sus comunidades de acogida y llegar a brindar oportunidades de empleo. Sin embargo, la experiencia general de Turquía también pone de relieve la complejidad de la integración de refugiados en el plano sociopolítico. Pasar a ser el país que más refugiados acoge conlleva un elevado coste, tanto económico como social. Turquía, que ha abordado en gran medida por sí sola la afluencia de refugiados sirios en una situación económica adversa, ha manifestado que ello le ha ocasionado un coste de más de 30.000 millones de dólares de 2011 a 2017, y ha hecho que la opinión pública al respecto en el país sea cada vez más adversa (TEPAV 2018).

9 Informantes anónimos núms. 4 y 5, entrevistados por Julian Schweitzer, 20 de junio de 2021.

10 El Concurso Mundial de Cámaras de Comercio tiene lugar cada dos años, y se organiza bajo los auspicios de la Cámara de Comercio Internacional y la Federación Mundial de Cámaras de Comercio con el fin de destacar proyectos innovadores de cámaras de comercio de todo el mundo "que redundan en beneficio de las empresas y de la sociedad en su conjunto".

11 Informantes anónimos núms. 4 y 5, entrevistados por Julian Schweitzer, 20 de junio de 2021.

Contexto de los desplazamientos

Uganda es un país de ingresos medianos-bajos que en 2022 contaba con unos 48,2 millones de habitantes, una de las poblaciones más jóvenes y de más rápido crecimiento del mundo. Situado en el corazón de África oriental, Uganda es un país sin litoral que delimita con cinco países, entre ellos Sudán del Sur, la República Democrática del Congo (RDC) y Rwanda, que se encuentran entre los principales países emisores de refugiados de África y del mundo. Uganda es el país de África que más refugiados acoge, a saber, casi 1,6 millones de refugiados de más de 30 países, que representan más del 3 por ciento de su población total (ACNUR 2022). La mayoría de los refugiados en Uganda proceden de Sudán del Sur, la República Democrática del Congo, Somalia, Burundi, Rwanda, Eritrea y Etiopía, y algunos de lugares tan lejanos como Asia y Siria.

► Reconocimiento de las competencias de los refugiados y mejora de sus conocimientos lingüísticos

El reconocimiento de competencias y los conocimientos del idioma constituyen los principales obstáculos para la contratación de refugiados. Un representante de los empleadores señaló que muchos migrantes son refugiados que tuvieron que abandonar su país rápidamente, sin poder traer consigo ningún documento acreditativo de sus competencias. Habida cuenta de ello, a su llegada a Uganda, resulta muy complejo determinar las competencias y calificaciones que poseen esos trabajadores. Otro factor que dificulta la situación es la gran variedad de lenguas oficiales y tribales que existe Uganda y en sus países limítrofes. Y añade: “Únicamente en Uganda existen 48 idiomas, a los que cabe añadir los idiomas de las zonas circundantes, un insuficiente grado de alfabetización y la falta de uniformidad de los idiomas nacionales, lo que dificulta la comunicación, aun si se identifican previamente las competencias adecuadas. Por ejemplo, si alguien de la República Democrática del Congo habla swahili y francés, ¿cómo podemos comunicarnos con ese trabajador? Necesitan hablar inglés y los idiomas locales en el sector manufacturero para comprender claramente las instrucciones sobre seguridad y salud en el trabajo y las tareas de producción. De no ser así, la situación es muy compleja para el empleador”. Si no se prestan servicios lingüísticos y de integración específicos, por lo general los refugiados tienen dificultades para integrarse fácilmente en el mercado de trabajo, y suelen dedicar los primeros años a adaptarse y a aprender idiomas, proceso en el que sus competencias se ven mermadas o perdidas.

Fuente: OIT, 2022

Pese a padecer sus propios problemas de desarrollo a escala nacional, Uganda ha mostrado históricamente un enfoque abierto con respecto a los refugiados, a los que ha proporcionado en todo momento asilo y acceso a derechos fundamentales. A nivel internacional, se considera que Uganda es el país más favorable a acoger refugiados (Titz 2017), y éstos suelen tener empleo en cualquier sector que ofrezca oportunidades, como mencionó un representante de OE (OIT 2022). A lo largo de los dos últimos decenios, Uganda ha logrado avances para abordar los casos de desplazamiento forzoso y ha integrado las cuestiones relativas a los refugiados en sus planes de desarrollo a escalas nacional y subnacional, con miras a promover la autosuficiencia y la integración de los refugiados. En virtud de la Ley sobre Refugiados de 2006 (Refworld 2006) y en el Reglamento sobre Refugiados de 2010 (Refworld 2010), se establece que se admitan refugiados, que se les asignen tierras para su asentamiento y que se les proporcione la documentación pertinente. Por otro lado, los refugiados tienen derecho a trabajar y están exentos de abonar tasas para la obtención de un permiso de trabajo antes de que acepten una oferta de trabajo o prosigan en su empleo. Los refugiados también pueden poner en marcha y gestionar empresas. En la

práctica, sin embargo, la mayoría de empresas propiedad de refugiados se explotan de manera informal, sin registro empresarial, a tenor de lo que sucede en general en la economía de Uganda. En septiembre de 2017, Uganda pasó a cumplir los requisitos del Subservicio regional de la 18ª Asociación Internacional de Fomento (AIF-18) del Banco Mundial para los refugiados y sus comunidades de acogida, que proporciona fondos en condiciones favorables a países de ingresos bajos o medianos que se comprometen a fomentar la inclusión social y económica de los refugiados, previa elaboración de un plan de acción con medidas específicas (ACNUR 2020).

A escalas regional e internacional, Uganda promueve activamente la integración de los refugiados en el mercado de trabajo y colabora en numerosos foros e iniciativas. En 2016, dicho país participó en la Cumbre de líderes mundiales sobre los refugiados, en la que se adhirió al Marco de respuesta integral para los refugiados, en consonancia con lo propuesto en el marco de la Declaración de Nueva York de 2016. Uganda también respaldó el desarrollo del Pacto mundial sobre los refugiados (GCR) en 2018, así como la Declaración de Kampala sobre empleo, medios de subsistencia y autosuficiencia para los refugiados, los repatriados y las comunidades de acogida en la región de la IGAD en marzo de 2019.

Medidas de respuesta de las OE en Uganda con respecto a los desplazamientos

Las dos OE objeto de análisis en el presente informe son la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) y la Asociación de Hoteleros de Uganda (UHOA).

La FUE es la OE de Uganda más significativa y representa la opinión de los empleadores en cuestiones de índole social y económica a escalas nacional, regional e internacional. A lo largo de los últimos cinco años, la FUE ha hecho hincapié en la integración de refugiados en el mercado de trabajo. En 2020, la FUE y la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU), en colaboración con la OIT, que prestó su apoyo, llevaron a cabo dos evaluaciones para analizar las oportunidades de ampliar sus actividades en los distritos de Arua e Isingiro, destinos de acogida de refugiados. El principal objetivo de dichas evaluaciones fue determinar las intervenciones prioritarias para facilitar la integración de refugiados, con arreglo a la opinión de empleadores y trabajadores. La FUE presentó los resultados de su evaluación, coordinada por empleadores, a finales de 2021 en el marco de mesas redondas con representantes del sector privado, con objeto de aumentar la concienciación sobre oportunidades de inversión en los distritos de acogida de refugiados.

Esa iniciativa arrojó resultados satisfactorios, como confirmó un representante de una organización empresarial, que señaló que el sistema económico en las zonas de asentamiento de refugiados es boyante. En ellas, varios refugiados participan como colaboradores y gestores de puntos de venta al por menor, a saber, canales de distribución de productos manufacturados, y brindan oportunidades de acceso hasta la última milla¹². Por otro lado, la FUE tiene por objeto fomentar la labor de las organizaciones de empleadores en Arua e Isingiro a fin de alentar a las empresas propiedad de refugiados a adherirse a las asociaciones empresariales. Ello, a su vez, contribuirá a promover la colaboración con el sector privado en los distritos de acogida de refugiados, en particular mediante la organización de programas de formación, el desarrollo de competencias, el establecimiento de marcos de creación de empresas y el aumento de la cohesión política para fortalecer la colaboración con las autoridades estatales.¹³

Habida cuenta de la brecha que existe entre el sistema educativo de Uganda y las necesidades de los empleadores en materia de competencias, la FUE considera asimismo que los refugiados pueden paliar la insuficiencia de competencias en Uganda. Los empleadores valoran a los refugiados no sólo por sus competencias técnicas, sino también por su actitud y ética profesional. Un representante de los empleadores destacó que pese a que Uganda acoge a un gran número de refugiados, no existe demasiado estigma al respecto. Y añadió: “En ocasiones, nos olvidamos de que no son de la misma comunidad; me impresiona

12 Informante anónimo núm. 8, entrevistado por Julian Schweitzer, 12 de enero de 2022.

13 Informante anónimo núm. 3, entrevistado por Julian Schweitzer, 15 de junio de 2021.

su actitud, determinación y ambición (OIT, 2022)”. En colaboración con las autoridades del país, la FUE respalda los esfuerzos encaminados a desarrollar un portal de empleo para proporcionar información a refugiados y repatriados en Uganda sobre oportunidades de trabajo adecuadas que ofrecen sus miembros. Por otro lado, la FUE y la UHOA, con apoyo de la OIT, han implantado un programa piloto de aprendizaje para poner de relieve las ventajas que conlleva la integración de refugiados en el mercado de trabajo, tanto para los refugiados como para los empleadores. En el marco de dicho programa piloto, un grupo de 95 jóvenes, incluidos refugiados y miembros de su comunidad de acogida, se inscribieron en el Instituto de Formación en Hostelería y Turismo de Uganda en enero de 2022. Tras concluir su primera etapa de formación académica, los aprendices iniciarán su primera experiencia de capacitación en el puesto de trabajo en 40 hoteles del país y adquirirán competencias prácticas en materia de producción de alimentos, atención al cliente, servicios alimentarios y de bebidas, limpieza y lavandería. La FUE alienta a sus miembros a seguir las tendencias que contribuyen a establecer en los sectores de la hostelería y del turismo, así como a promover lugares de trabajo que incluyan a refugiados en sus respectivas empresas. En 2021, la FUE presentó un nuevo apartado de sus premios anuales “Empleador del año” con el fin de reconocer a los empleadores que brindan oportunidades de empleo a refugiados.

Por último, la FUE colabora activamente en el diálogo político y en actividades de promoción con los ministerios pertinentes. En consonancia con el enfoque más amplio de Uganda de integrar a los refugiados en los planos social y económico, la FUE desea que se “aborde” la integración de refugiados en el marco de las políticas del país. Ello conlleva un cambio de estrategia, que pasa de estar basada en políticas específicas que abordan la situación de los refugiados a fomentar que la política relativa al mercado de trabajo abarque todos trabajadores, incluidos los refugiados.¹⁴

Principales conclusiones

Pese a tener que afrontar sus propias dificultades de desarrollo a escala nacional, Uganda ha sido un país muy acogedor para los refugiados a lo largo de los dos últimos decenios, y ha constituido un ejemplo para otros países. Entre los factores clave de la política de Uganda en materia de refugiados cabe destacar el objetivo de que los refugiados pasen a ser miembros productivos de sus comunidades de acogida. Habida cuenta de ello, se les concede libertad de movimiento, acceso a servicios y al mercado de trabajo, y se les proporciona terreno si deciden vivir en un asentamiento. Esa visión, favorable en su conjunto, se refleja en la labor de las OE de Uganda, que consideran que los refugiados pueden llegar a ser empleados, consumidores, asociados comerciales o miembros de asociaciones empresariales. No obstante, a pesar de las políticas de Uganda encaminadas a lograr avances al respecto, la integración de los refugiados en el mercado de trabajo sigue constituyendo una tarea muy ardua, que requiere acciones específicas del gobierno, los interlocutores sociales y la comunidad internacional. Habida cuenta de ello, los empleadores consideran que el fomento de la integración de los refugiados en el mercado de trabajo de Uganda no debe hacer hincapié en la reforma de políticas o el impulso de las actividades de promoción, sino en la prestación de servicios especializados y la identificación de oportunidades para crear empleo y facilitar el desarrollo económico que redunden en beneficio de los refugiados y de sus comunidades de acogida.

14 Informante anónimo núm. 3, entrevistado por Julian Schweitzer, 15 de junio de 2021.

▶ 3

Conclusión

Cabe destacar la importancia que revisten los cuatro países objeto de análisis en el presente informe tanto por el gran número de refugiados que acogen como por sus políticas encaminadas a facilitar la integración de los refugiados que han admitido. Pese a que es previsible que las experiencias en cuanto a desplazamientos forzados en Colombia, Alemania, Turquía y Uganda sean muy diferentes, en esos cuatro países se da un factor común: sus encargados de la formulación de políticas implantan medidas eficaces y de índole práctica encaminadas a brindar oportunidades de integración a los refugiados. Colombia, Alemania, Turquía y Uganda, en lugar de confinar a los refugiados en campos aislados, han establecido marcos normativos que favorecen la integración de los refugiados y permiten su libertad de movimiento, y propugnan su acceso al mercado de trabajo y a servicios educativos, financieros y sociales. Esas políticas orientadas a lograr avances están en consonancia con los marcos internacionales de integración de refugiados esbozados en el GCR y el CRRF, así como con los resultados de varios estudios que confirman que los refugiados y los migrantes, de aplicarse un marco normativo propicio, pueden contribuir a fomentar el desarrollo económico de su país de acogida al aportar mano de obra con nuevas competencias, fomentar la innovación, especializarse en esferas específicas como complemento de la labor de otros trabajadores, consumir productos o servicios de empresas locales e invertir en la puesta en marcha de nuevas empresas (Clemens 2018). Sin embargo, para aprovechar plenamente el potencial económico que brindan los refugiados, los empleadores del país de acogida deben desempeñar una función clave. Su disposición a contratar a refugiados y a incorporar empresas propiedad de refugiados en su cadena de valor determinará, en última instancia, si los refugiados tienen la capacidad de ser plenamente autónomos.

Ello pone de relieve la función primordial que pueden desempeñar las OE en aras de la integración de refugiados en el mercado de trabajo. Las OE pueden respaldar, apoyar y reconocer los esfuerzos de sus miembros encaminados a facilitar la integración de los refugiados y propugnar ante los gobiernos la creación de marcos normativos que sean inclusivos para los refugiados. Habida cuenta de la duración cada vez mayor de los desplazamientos y del aumento del número de personas desplazadas por la fuerza en 2022, la integración de los refugiados en el mercado de trabajo seguirá revistiendo suma importancia en el futuro para los encargados de la formulación de políticas, la comunidad empresarial y el público en su conjunto. En consecuencia, la colaboración de las OE en las medidas de respuesta frente a los desplazamientos por la fuerza será aún más necesaria. Las innovadoras prácticas idóneas de ANDI, BDA, BDI, DIHK, FUE, GSO, GTO, TISK, UHAO y ZDH pueden constituir un referente muy eficaz para OE homólogas que tengan que afrontar situaciones de desplazamiento análogas, y contribuir a sentar las bases de su oferta de servicios y sus estrategias de promoción.

En el presente informe se incluyen, como conclusión, las seis amplias esferas enumeradas a continuación sobre prácticas idóneas que pueden aplicar las OE para promover la integración de los refugiados en el mercado de trabajo.

1. Fomento de políticas basadas en la evidencia

Entre las funciones fundamentales de las OE cabe destacar propugnar que los gobiernos rindan cuentas sobre la eficacia de sus políticas en materia de refugiados y promover marcos normativos claros y de sencillo cumplimiento, por los que las empresas puedan regirse en igualdad de condiciones. No obstante, con frecuencia los encargados de la formulación de políticas carecen de la información y los datos necesarios para adoptar decisiones fundadas. En otras ocasiones, dichos encargados pueden no haber considerado plenamente los efectos de las políticas sobre refugiados en la comunidad empresarial y los trabajadores. En esas situaciones, es primordial que las OE colaboren de forma eficaz con los encargados de la formulación de políticas y que promuevan los intereses de sus miembros.

En Turquía, la TISK asumió un papel de liderazgo al impulsar el diálogo político relacionado con los refugiados, de forma que ello dejara de hacerse con una perspectiva humanitaria a corto plazo y se pasara a tener una perspectiva centrada en la integración a medio plazo. Sobre la base del estudio *Perspectives, Expectations and Suggestions of the Turkish Business Sector on Syrians in Turkey* (Perspectivas, expectativas y propuestas del sector empresarial turco sobre las personas sirias en Turquía), la TISK abogó por la revisión del estatuto de protección temporal de los refugiados mediante evidencias y datos originales. En Colombia, la ANDI publicó el informe *Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado* con objeto de contribuir al diálogo político en curso acerca de la regularización de venezolanos con respecto a evidencias y experiencias internacionales. En Alemania, la BDA y sus asociados publicaron una declaración conjunta para abogar por una integración más rápida y menos burocrática en actividades de formación y de empleo. Las experiencias de la ANDI, la BDA y la TISK ponen de manifiesto la utilidad de incluir a los interlocutores sociales en el diálogo político; si los funcionarios gubernamentales se rigen, por lo general, por aspectos a corto plazo y su popularidad entre el electorado, las OE pueden proporcionar perspectivas y evidencias complementarias susceptibles de aportar una imagen realista de las dificultades y ventajas asociadas a la integración de refugiados en el mercado de trabajo.

2. Demostración del beneficio empresarial que conllevan la contratación de refugiados y el trabajo con los mismos

La demostración fehaciente del beneficio empresarial que conllevan la contratación de refugiados y el trabajo con los mismos constituye una de las actividades más eficaces que pueden llevar a cabo las OE para sentar las bases de la integración de refugiados en el mercado de trabajo.

La experiencia pone de manifiesto que los empleadores pueden ser reacios inicialmente a contratar a refugiados por desconocer la manera en que pueden contribuir en calidad de empleados. Los resultados de una encuesta realizada en 2017 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en colaboración con la Asociación de Cámaras de Industria y Comercio de Alemania y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pusieron de manifiesto que casi el 80 por ciento de los empleadores contrataban a refugiados para demostrar responsabilidad social en el plano empresarial (Liebig, 2017). No obstante, la contratación de refugiados basada únicamente en objetivos de imagen o altruismo es insuficiente para integrar a los refugiados en el mercado de trabajo de forma sostenible, habida cuenta de que tan pronto como empeora la situación económica, es muy probable que se detenga la inversión en actividades de responsabilidad social empresarial. En última instancia, los empleadores deben considerar los refugiados una oportunidad para aumentar la productividad y la competitividad de sus empresas.

Como se ha puesto de relieve en el presente informe, las OE pueden demostrar de varias maneras el beneficio empresarial que conllevan la contratación de refugiados y el trabajo con los mismos. En Colombia, la ANDI puso en marcha el directorio “Se le tiene: migrantes y refugiados”, con objeto de presentar a empresarios refugiados y facilitar su integración en la cadena de suministro de sus miembros. De forma análoga, FUE llevó a cabo en Uganda una evaluación para identificar oportunidades comerciales en las comunidades de acogida de refugiados y difundió los resultados obtenidos en mesas redondas de inversores. Por otro

lado, FUE demuestra el activo humano potencial de los refugiados en el marco de un proyecto piloto de pasantías en el sector del turismo y la hostelería. Por último, las OE también pueden demostrar otro tipo de beneficios empresariales con respecto a sí mismas. La experiencia de la GTO en Turquía pone de relieve que las empresas propiedad de refugiados, ya sea de forma íntegra o compartida, pueden: (1) pasar a constituir un nuevo grupo de miembros de gran relevancia; y (2) realizar amplias inversiones en sus comunidades de acogida o pasar a crear oportunidades de empleo.

3. Adaptación de la mano de obra de los refugiados a las necesidades de los empleadores

Con objeto de aprovechar el potencial económico que brinda la integración de refugiados en el mercado de trabajo es necesario que la nueva oferta de mano de obra proporcionada por los refugiados se ajuste a la demanda de los empleadores. En primer lugar, hay que conocer las competencias y calificaciones de los refugiados. Ello suele ser una tarea ardua. Los refugiados tienen perfiles socioeconómicos diferentes. Algunos poseen un alto nivel de estudios y trabajaron como ingenieros, médicos o investigadores antes de abandonar su país. Otros poseen conocimientos de gestión o empresariales, han desarrollado tareas profesionales de alto nivel o cuentan con competencias comerciales especializadas. En otros casos, los refugiados aún no han concluido su formación, o sólo poseen algunos años de escolarización, en su caso. Una dificultad añadida es que, debido al carácter forzoso de su migración, con frecuencia los refugiados carecen de la documentación adecuada que acredite su grado de formación o sus competencias. Y aun en los casos en los que se dispone de la documentación pertinente al respecto, los marcos de acreditación de competencias del país de origen del refugiado y del país de acogida pueden ser diferentes, lo que puede seguir dificultando el reconocimiento de competencias.

Esa complejidad puede generar incertidumbre en relación con la capacidad profesional de los refugiados que solicitan empleo, y los empleadores pueden subestimar sus competencias y calificaciones. Sobre este particular, los resultados de la Encuesta Europea de Población Activa de 2014 ponen de relieve que los refugiados con formación académica superior que poseían un empleo en Europa eran tres veces más proclives a realizar un trabajo de nivel inferior al de su calificación oficial que las personas nacidas en su país de acogida (60 por ciento frente al 21 por ciento, respectivamente) y dos veces más proclives que otros migrantes (30%) (OCDE y Unión Europea 2016).

Las OE tratan de reducir ese nivel de incertidumbre de los empleadores en el marco de iniciativas de índole diversa, en particular el desarrollo de metodologías prácticas para evaluar y reconocer las competencias de los refugiados y la prestación de servicios de intermediación laboral. El proyecto de intermediación laboral FUE-PROSPECTS en Uganda y la iniciativa *Welcome Tutors* en Alemania constituyen ejemplos de referencia sobre la manera en que las OE pueden prestar apoyo a los empleadores a fin de escoger y contratar refugiados que posean las competencias y cualificaciones adecuadas.

4. Prestación de apoyo a los empleadores en los planos jurídico y de recursos humanos

En determinadas situaciones, los refugiados poseen las competencias necesarias y los empresarios desean emplearlos; sin embargo, la existencia de obstáculos jurídicos y organizativos destacados puede hacer que el proceso de contratación de refugiados sea demasiado arduo y costoso.

Por lo general, los empleadores carecen de información sobre la situación laboral de los refugiados y la duración de su estancia en el país de acogida. Pese a que la situación jurídica de los refugiados suele estar garantizada, en determinados países esa situación puede estar sujeta a revisión después de varios años (como era el caso, por ejemplo, en Colombia antes de la introducción del PPT). Por otro lado, los cambios políticos en el país de acogida, que van más allá del control de los empleadores, pueden alterar las condiciones de estancia de los refugiados en el país, y en consecuencia, de su situación laboral en el mismo. La existencia de marcos normativos ambiguos y sujetos a modificación plantean dificultades intrínsecas a los empleadores y pueden disuadirlos de contratar a refugiados, especialmente si estudian la posibilidad de invertir en programas de perfeccionamiento y formación destinados a los mismos. Además, los empleadores y los departamentos de recursos humanos no suelen tener experiencia en integración de

personas de otra nacionalidad en su plantilla y no disponen de directrices o conocimientos sobre gestión de la diversidad y comunicación intercultural, entre otros temas (ACNUR y OCDE, 2018). Habida cuenta de ello, los empleadores pueden sobrestimar las restricciones y los obstáculos relacionados con la contratación de refugiados, y en consecuencia, desestimar sus solicitudes de empleo.

Las OE pueden ayudar a las empresas a facilitar y ampliar la contratación de refugiados a través de programas de formación y concienciación que arrojen luz sobre complejos regímenes jurídicos y contribuyan a que los procesos de contratación sean más justos y equitativos. En Colombia, la ANDI ofrece a sus miembros servicios de formación y asesoramiento en materia de políticas de recursos humanos y procedimientos contractuales para demostrar que el proceso de contratación de refugiados no es tan complejo como algunos empleadores podrían pensar. En Alemania, las plataformas *Erfolgreich Integrieren* (Integración eficaz) y *Netzwerk - Unternehmen integrieren Flüchtlinge* (Red para la integración de refugiados en las empresas) constituyen un referente sobre la manera en que las OE pueden impulsar servicios digitales de apoyo pertinentes y de uso sencillo destinados a sus miembros. De forma análoga, los refugiados empresarios que creen su propia empresa en el país de acogida pueden precisar apoyo jurídico y técnico exhaustivo para desarrollar su actividad a tenor del marco normativo en vigor. La GTO presta apoyo a empresarios sirios a través del servicio *Syrian Desk*, que incluye asesoramiento jurídico específico en árabe. Por lo general, cuanto más clara sea la información que poseen los empresarios de acogida y los refugiados empresarios sobre el marco normativo en vigor, más probabilidades habrá de evitar un aumento del empleo y de las actividades económicas informales como consecuencia del proceso de integración.

5. Reconocimiento público de prácticas idóneas de empleadores

El reconocimiento público constituye una metodología de gestión del rendimiento muy eficaz. Las OE pueden usar el reconocimiento público como instrumento para alentar y elogiar a los empleadores que adoptan medidas específicas eficaces para integrar refugiados a su fuerza de trabajo. Los empleadores que han sido objeto de reconocimiento público al recibir un galardón o figurar en una lista o clasificación determinada, por ejemplo, pueden promocionar su actividad empresarial en el plano ético, con el fin de lograr no solo beneficios económicos, sino también sociales. Ello, a su vez, puede constituir un referente para otros empleadores.

En Colombia, la ANDI puso en marcha el “movimiento sobre empresas inclusivas”, en virtud del cual se otorga a empresas destacadas un “Sello de empresa inclusiva”. De forma análoga, la FUE de Uganda estableció un nuevo apartado en sus premios anuales “Empleador del año” con el fin de reconocer a los empleadores que brindan oportunidades de empleo a refugiados. En determinados casos, también las OE pueden ser objeto de reconocimiento por sus esfuerzos encaminados a fomentar la integración de refugiados en el mercado de trabajo. La GTO, por ejemplo, obtuvo el galardón “Mejor proyecto no convencional” en el marco del Concurso Mundial de Cámaras de Comercio 2019 por los servicios que presta a empresas de refugiados en Gaziantep mediante el servicio *Syrian Desk*.

6. Colaboración con asociados en la cooperación para el desarrollo

Las OE, además de colaborar directamente con sus miembros, son asociados de confianza de la comunidad internacional. Cabe destacar numerosos ejemplos de colaboración satisfactoria entre OE, organismos de las Naciones Unidas, bancos de desarrollo y organizaciones internacionales no gubernamentales (OING), en particular en actividades de investigación y proyectos de índole diversa, así como en programas de formulación de políticas y estrategias. Algunos de esos ejemplos se han reseñado en el presente informe, como la colaboración en Colombia entre la ANDI, USAID y ACDI/VOCA en el marco del *Informe nacional sobre empleo inclusivo* y el informe *“Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado”*, y el proyecto de aprendizaje FUE-PROSPECTS en Uganda.

Con independencia de la ubicación geográfica o del tipo de crisis de desplazamiento de que se trate, las citadas prácticas idóneas presentan conclusiones útiles para OE homólogas no sólo en los cuatro países que son objeto de análisis en el presente informe, y cabe esperar que constituyan un referente al desplegar esfuerzos de promoción y prestar servicios de apoyo específicos con objeto de brindar oportunidades de desarrollo económico tanto a los refugiados como a los empleadores.

► Bibliografía

- Al-Monitor. 2016. *Turkish companies flout law for cheap Syrian labor*. 25 de abril de 2022. <https://www.al-monitor.com/originals/2016/11/turkey-syria-legal-syrian-refugee-workers-cost-more.html>.
- ANDI. 2020. *Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado*. Medellín: ANDI.
- ANDI. 2020. *Informe Nacional de Empleo Inclusivo*. Medellín: ANDI. http://www.andi.com.co/Uploads/INEI%202020_compressed.pdf.
- ANDI. 2020. *Se le tiene: Migrantes y Refugiados*. Medellín: ANDI.
- . 2021. *Un reconocimiento a las empresas que le apuestan a la inclusión*. 2 de abril de 2022. <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/17124-un-reconocimiento-a-las-empresas-que-le>.
- BDA. 2022. *Promoting the integration of refugees into the labour market*. 07.11.2022. <https://arbeitsgeber.de/en/themen/beschaeftigung-und-arbeitsmarkt/gefluechtete/>.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. 2022. "Aktuelle Zahlen." Septiembre. 12.10.2022. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-september-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
- Bundeszentrale für politische Bildung. 2022. *Zahlen zu Asyl in Deutschland*. 12.10.2022. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/zahlen-zu-asyl/>.
- Clemens, M., Huang, C., Graham, J., and Gough, K. 2018. *Migration is What You Make It: Seven Policy Decision that Turned Challenges into Opportunities*. 2018: Center for Global Development.
- DI Business. 2018. *Refugees in jobs: "Iron will and job satisfaction"*. 15.12.2021. <https://www.danskindustri.dk/di-business/arkiv/nyheder/2018/3/flygtninge-i-job-jernvilje-og-arbejdsglade/>.
- DW. 2022. *Ukrainian refugees face bureaucratic hurdles in Germany*. 11.10.2022. <https://www.dw.com/en/ukrainian-refugees-face-bureaucratic-hurdles-in-germany/a-61261691>.
- Dzhioev, Lira K. Gurieva and Aleksandr V. 2015. "Economic Theories of Labor Migration." *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol 6 (No 6 S7): 101-109.
- Consejo Europeo sobre los Refugiados y los Exiliados, 2021. *Access to the Labour Market: Greece*. 07.12.2021. <https://asylumineurope.org/reports/country/greece/reception-conditions/employment-and-education/access-labour-market/>.
- Eva Degler, Thomas Liebig and Anne-Sophie Senner. 2017. *Integrating Refugees into the Labour Market - Where Does Germany Stand?* Munich: ifo Institut.
- Ministerio Federal de Economía y Acción Climática. 2022. *Potentiale ukrainischer Geflüchteter sinnvoll nutzen Förderprogramm „Willkommenslotsen“ wird kurzfristig aufgestockt*. Accessed 10 12, 2022. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2022/06/20220608-forderprogramm-willkommenslotsen-wird-kurzfristig-aufgestockt.html>.
- . 2022. *Willkommenslotsen*. 12.10.2022. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html>.
- Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. 2016. *Arbeitsförderung: Integrationsgesetz*. 12.10.2022. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Meldungen/2016/hintergrundpapier-zum-integrationsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1.
- Foster, Michelle. 2009. *International Refugee Law and Socio-Economic Rights: Refuge from deprivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Graham, J. and Guerrero Ble, M. 2020. *The Impact of COVID-19 on the Economic Inclusion of Venezuelans in Colombia*. Washington: Center for Global Development.

Graham, J., Guerrero Ble, M., Panayotatos D. and Leghtas, I. 2020. *From Displacement to Development: How Colombia Can Transform Venezuelan Displacement into Shared Growth*. Washington: Center for Global Development. <https://www.cgdev.org/sites/default/files/from-displacement-to-development-112.pdf>.

IAB. 2022. "Zuwanderungsmonitor." Septiembre. Estado al 12.10.2022. https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2209.pdf.

OIT. 2022. "Mapping report: Labour migration in East Africa."

OIT. 2021. *A socio-economic integration strategy to turn migration into a factor for sustainable development*. 4 de abril de 2022. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_775215/lang--en/index.htm.

Cámara de Comercio Internacional, 2021. *How can business work with refugees?* 10.11.2021. <https://iccwbo.org/global-issues-trends/responsible-business/private-sector-for-refugees-ps4r/how-can-business-work-with-refugees/>.

—. 2019. *ICC celebrates innovation with 2019 World Chambers Competition*. 4 de abril de 2022. <https://iccwbo.org/media-wall/news-speeches/icc-celebrates-innovation-2019-world-chambers-competition/>.

OIM. 2022. *The Quito Process*. 5 de abril de 2022. <https://respuestavenezolanos.iom.int/en/quito-process>.

Jaramillo, A. and O. Medina. 2019. *Venezuela Diaspora Boosts Colombian Growth to Fastest Since 2015*. Accessed April 04, 2022. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-11-14/colombia-defies-global-slowdown-with-fastest-growth-since-2015>.

Karasapan, Omer. 2021. *Challenges facing Turkey's Syrian businesses*. 2 de agosto de 2022. <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2021/03/19/challenges-facing-turkeys-syrian-businesses/>.

KOFA. 2020. *Erfolgreiche Integration: Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung*. Cologne: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.

La Silla Vacía. 2020. *La nueva gallup muestra que se acabo el efecto pandemia*. 4 de abril de 2022. <https://www.lasillavacia.com/historias/silla-nacional/la-nueva-gallup-muestra-que-se-acabo-el-efecto-pandemia>.

LABOUR-INT. 2021. *Integration of refugees and asylum seekers: a multi stakeholder approach*. 17.12.2021. <http://www.labour-int.eu/>.

Liebig, Eva Degler and Thomas. 2017. *Finding their Way: Labour Market Integration of Refugees in Germany*. París: OCDE.

Lorenza Errighi, Jörn Griesse. 2016. *The Syrian Refugee Crisis: Labour Market Implications in Jordan and Lebanon*. Bruselas, Comisión Europea.

Maystadt, J.-F., and Verwimp, P. 2009. *Winners and Losers Among a Refugee-Hosting Population*. Brighton: Institute of Development Studies.

Consejo Noruego para los Refugiados y Facultad de Derecho de Harvard, 2018. *Supporting Kakuma's Refugees: The Importance of Freedom of Movement*. Nairobi: Consejo Noruego para los Refugiados.

OCDE y Unión Europea, 2016. *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module*. Bruselas: Unión Europea y OCDE.

Prada, S. 2019. *Migración venezolana: una oportunidad para la economía*. 1 de abril de 2022. <https://migravenezuela.com/web/articulo/impacto-de-la-migracion-venezolana-para-la-economia-colombiana/947>.

Prince's Responsible Business Network, ACNUR, OIM y Ministerio del Interior. 2019. *Tapping Potential: Guidelines to Help British Businesses Employ Refugees*. Londres: ACNUR.

Refworld. 2006. "The Refugees Act 2006." 5 de abril de 2022. <https://www.refworld.org/pdfid/4b7baba52.pdf>.

—. 2016. *Turkey: Regulation on Work Permits of Foreigners under Temporary Protection*. 4 de abril de 2022. <https://www.refworld.org/docid/582c71464.html>.

—. 2010. *Uganda: The Refugees Regulations, 2010*. 5 de abril de 2022. <https://www.refworld.org/docid/544e4f154.html>.

Reliefweb. 2016. *Syrian refugee children used as cheap labour by Turkish employers*. 5 de abril de 2022. <https://reliefweb.int/report/turkey/syrian-refugee-children-used-cheap-labour-turkish-employers>.

- Robinson, L. and I. Mitchell. 2019. *Turkey's Refugee Policy and Its Commitment to Development*. 6 de abril de 2022. <https://www.cgdev.org/blog/turkeys-refugee-policy-and-its-commitment-development>.
- TEPAV. 2018. *Syrian Entrepreneurship and Refugee Start ups in Turkey: Leveraging the Turkish Experience*. Londres: Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo .
- Gobierno Federal, 2021. *70 years of the Geneva Refugee Convention: Global protectice shield for refugees*. 10.12.2022. <https://www.bundesregierung.de/breg-en/news/geneva-refugee-convention-1946846>.
- TISK. 2020. *Integration of Migrants into the Turkish Labor Force*. Estambul: TISK. <https://www.tisk.org.tr/dokuman/integration-of-migrants-into-se-turkish-labor-force.pdf>.
- TISK. 2015. *Perspectives, expectations and suggestions of the Turkish Business Sector on Syrians in Turkey*. <http://fs.hacettepe.edu.tr/hugo/dosyalar/syrians-eng-mme.pdf>: TISK.
- Titz, F. and Feck, M. 2017. *Uganda Is the Most Refugee-Friendly Country in the World*. 08.12.2021. <https://www.spiegel.de/international/tomorrow/uganda-is-the-most-refugee-friendly-country-in-the-world-a-1167294.html>.
- Tokmajyan, A. and Khaddour, K. 2021. *How the Small Town of Sarmada Became Syria's Gateway to the World*. 7 de abril de 2022. <https://carnegie-mec.org/2021/06/02/how-small-town-of-sarmada-became-syria-s-gateway-to-world-pub-84660>.
- Naciones Unidas, DAES. n.d. "International Migrant Stock 2020." 15 de julio de 2021. https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesapd_2020_ims_stock_by_sex_and_destination.xlsx.
- PNUD, 2020. *Turkey's Refugee Resilience: Expanding and Improving Solutions for the Economic Inclusion of Syrians in Turkey*. 2 de abril de 2022. <https://www.tr.undp.org/content/turkey/en/home/library/corporatereports/Turkey-s-Refugee-Resilience.html>.
- ACNUR y OCDE. 2018. *Engaging with employers in the hiring of refugees*. ACNUR y OCDE.
- ACNUR, 2022. *Ayuda Colombia, Regularización Migratoria*. 7 de abril de 2022. <https://help.unhcr.org/colombia/otros-derechos/regularizacion-migratoria/>.
- ACNUR, 2021. *Mid-Year Trends 2021*. Ginebra: ACNUR. <https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/618ae4694/mid-year-trends-2021.html>.
- ACNUR, 2020. *Refugee Policy Review Framework Country Summary as at 30 June 2020*. Ginebra: UNHCR. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Uganda%20-%20Refugee%20Policy%20Review.pdf>.
- ACNUR, 2021. *Temporary Protection Status in Colombia*. ACNUR.
- . 2022. *Uganda Comprehensive Refugee Response Portal*. 5 de abril de 2022. <https://data2.unhcr.org/en/country/uga>.
- . 2021. *UNHCR and IOM welcome Colombia's decision to regularize Venezuelan refugees and migrants*. 6 de abril de 2022. <https://www.unhcr.org/news/press/2021/2/60214cf74/unhcr-iom-welcome-colombias-decision-regularize-venezuelan-refugees-migrants.html>.
- . 2021. *UNHCR and IOM welcome Colombia's decision to regularize Venezuelan refugees and migrants: UNHCR-IOM Joint Press Release*. 06.12.2021. <https://www.unhcr.org/news/press/2021/2/60214cf74/unhcr-iom-welcome-colombias-decision-regularize-venezuelan-refugees-migrants.html>.
- . 2022. *UNHCR Turkey Fact Sheet February 2022*. 4 de abril de 2022. <https://reliefweb.int/report/turkey/unhcr-turkey-fact-sheet-february-2022-entr>.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. 2018. *Report of the United Nations. Part II Global compact on refugees*. Nueva York: Naciones Unidas.
- Universidad del Egeo, 2018. *Over 42,300 Refugees Seek Asylum in Greece in 2017*. 3 de abril de 2022. <https://refugeeobservatory.aegean.gr/en/over-42300-refugees-seek-asylum-greece-2017>.
- Veronique Barbelet, Jessica Hagen-Zanker y Dina Mansour-Ille. 2018. *The Jordan Compact: Lessons learnt and implications for the future*. London: Overseas Development Institute.
- Banco Mundial, 2020. *Integrating Venezuelan Migrants in Colombia's Agri-food Sector*. Washington: Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo.



International
Labour
Organization

Made possible by support from the



Kingdom of the Netherlands