

## FMMD 2020

### El futuro de la movilidad humana: alianzas innovadoras para un desarrollo sostenible

#### Tema 2: Desarrollar las aptitudes de los migrantes para el empleo

##### Documento de referencia<sup>1</sup>

Este documento de referencia tiene por objeto establecer **conceptos para el debate** durante la mesa redonda sobre «Desarrollar las aptitudes de los migrantes para el empleo», que tendrá lugar durante la Cumbre del FMMD de enero de 2021. En consonancia con el formato promovido por la presidencia del FMMD 2020, Emiratos Árabes Unidos (EAU), el presente documento ha sido elaborado mediante fases de consulta sucesivas a nivel regional y mundial en las que participaron diversas partes interesadas. El documento toma como punto de partida los materiales elaborados durante el proceso promovido por la presidencia del FMMD 2020 que ha tenido lugar durante el año. En su primera parte se destacan los principales problemas identificados con arreglo a una serie de preguntas guía que se emplearon para facilitar las consultas regionales del FMMD realizadas entre mayo y julio de 2020. En la segunda parte se presenta el resumen de las conclusiones obtenidas de las consultas regionales del FMMD<sup>2</sup>. Estos materiales se han compartido con los copresidentes, el grupo de expertos profesionales y el equipo de la mesa redonda sobre «Desarrollar las aptitudes de los migrantes para el empleo» y han sido modificados con el propósito de incorporar sus aportaciones y sugerencias recibidas entre septiembre y noviembre de 2020. Como complemento al documento de referencia se incluye un anexo en el que se resumen las iniciativas y herramientas intercambiadas entre las partes interesadas. Ni el documento ni el anexo tienen carácter exhaustivo.

#### Primera parte – Nexo entre aptitudes, migración laboral y movilidad laboral

##### Antecedentes y exposición de la cuestión

El mundo cambia ante nuestros ojos. La revolución digital ha alterado radicalmente nuestro modo de vida y nuestra forma de trabajar. **Se ha generalizado el uso del eslogan *Disruption is the new norm* (la perturbación es la nueva norma) para describir los efectos de la tecnología en la vida contemporánea<sup>3</sup>. La crisis de la COVID-19 ha añadido una nueva dimensión de dificultades y**

<sup>1</sup> El presente documento ha sido elaborado por la OIM conforme a las orientaciones de los copresidentes de la mesa redonda 2, el Reino Unido y Filipinas, con la contribución de los participantes de las consultas regionales del FMMD y del grupo de expertos profesionales y los equipos de las mesas redondas.

<sup>2</sup> La nota temática y el resumen de las consultas regionales sobre Desarrollar las aptitudes de los migrantes para el empleo están disponibles aquí: <https://gfmd.org/docs/uae-2020>

<sup>3</sup> Es habitual emplear el lema «la perturbación es la nueva norma» para hacer referencia a los efectos transformadores de la tecnología no solo en los negocios y el trabajo, sino también en el conjunto de la sociedad, la llegada de la denominada cuarta revolución industrial y su repercusión en la mayoría de los aspectos de la vida, incluido el futuro del trabajo. Antes

**planteado nuevas preguntas sobre el futuro del trabajo.** Antes de producirse esta crisis se calculaba que el número de pensionistas se incrementaría en 24 millones de aquí a 2030 tan solo en los EE.UU., mientras que la fuerza de trabajo únicamente crecería a razón de 3 millones de personas. Se preveía la desaparición de uno de cada siete puestos de trabajo a nivel mundial, y que uno de cada tres experimentaría cambios significativos<sup>4</sup>. La crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 ha generado una pérdida de horas de trabajo a nivel mundial que se estima del 17,3% en el segundo trimestre de este año, lo cual equivale a la pérdida de 495 millones de puestos de trabajo a jornada completa. Esto se corresponde con unas pérdidas de la renta del trabajo a nivel mundial del 10,7% durante los tres primeros trimestres de 2020, que contrasta con el mismo período de 2019<sup>5</sup>, así como con un incremento de la pobreza absoluta a consecuencia del deterioro de la situación económica, lo que ha provocado que 33 millones de personas más vivan en condiciones de pobreza extrema tan solo en los países menos adelantados<sup>6</sup>. La COVID-19 ha afectado en gran medida a los enfoques de los gobiernos con respecto a la regulación de la movilidad laboral en todo el mundo y las restricciones a los movimientos transfronterizos han contribuido a un drástico ascenso del desempleo en muchos países. Dado este contexto, la pandemia y sus efectos indirectos sobre los mercados laborales pueden reforzar los factores impulsores de la migración y hacer que cobre una importancia incluso mayor garantizar el acceso a vías de migración segura, ordenada y regular.

La pandemia también ha demostrado que muchos países **tienen una mayor dependencia de la movilidad laboral y han ido centrando gradualmente su atención en la transferibilidad de aptitudes en respuesta a las carencias del mercado laboral**<sup>7</sup>. Por ejemplo, cada vez son más evidentes la dependencia de la movilidad del personal sanitario y los problemas de reconocimiento de aptitudes, transferibilidad y acreditación. Existe un desajuste a escala mundial entre las aptitudes de los trabajadores y las necesidades de los mercados laborales que no se limita a la actual situación ni a ninguna región geográfica concreta. Esto apremia a los responsables políticos a buscar formas de garantizar la movilidad humana, el desarrollo de aptitudes de los migrantes, el acceso a la adecuación y el reconocimiento de competencias, y a ir un paso más allá para promover la recuperación económica mediante el empleo sostenible que beneficie a todos —trabajadores y empleadores—. Estos elementos también forman parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (véase el cuadro de texto 4 más adelante).

**Mientras los gobiernos nacionales desempeñan un papel fundamental en el establecimiento del marco jurídico y la definición de los procedimientos que regulan la migración y la movilidad de los trabajadores cualificados, los gobiernos locales y regionales tienen una labor esencial en el nexo entre aptitudes, migración y movilidad.** Son los gobiernos locales y regionales los que crean infraestructuras sostenibles de desarrollo urbano que atienden los flujos de entrada y de salida de migrantes; establecen ventanillas únicas para el desarrollo profesional de todos los residentes,

---

de que surgiera la pandemia de COVID-19 ya se preveía una importante evolución de los mercados laborales para los próximos 10 años, que generaba gran incertidumbre sobre los empleos del futuro. La pandemia ha acelerado algunos procesos (la digitalización, el trabajo inteligente, etc.) y puede tener otros efectos significativos sobre los mercados laborales tanto a medio como a largo plazo.

<sup>4</sup> OCDE, El futuro del trabajo, Perspectivas de empleo de la OCDE, 2019.

<sup>5</sup> Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo, 6.ª edición: Estimaciones actualizadas y análisis, 23 de septiembre de 2020: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755917.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf)

<sup>6</sup> OIM-PMA, [Populations at risk: Implications of COVID-19 for hunger, migration and displacement, An Analysis of Food Security Trends in Major Migration Hotspots](#), noviembre de 2020; UNCTAD, [When it rains it pours: COVID-19 exacerbates poverty risks in the poorest countries](#), mayo de 2020.

<sup>7</sup> Por ejemplo, la OIM en Albania desarrollará un proyecto para evaluar el impacto de la COVID-19 en la migración laboral y la fuerza de trabajo del país en apoyo al Gobierno albaniano para reforzar su marco en materia de migración laboral y responder a las dificultades y las carencias del mercado laboral que ha generado la pandemia. Se llevará a cabo el proyecto «Strengthening Labour Migration Frameworks in Albania» (Reforzar los marcos de la migración laboral en Albania) con el apoyo del Fondo de la OIM para el Desarrollo.

incluidos los migrantes; ponen en marcha programas de movilidad de los trabajadores cualificados entre ciudades; y defienden la regularización de los trabajadores esenciales y los procesos de certificación de aptitudes que previenen la informalidad oculta y la descualificación de los migrantes. Dado que las necesidades, las aptitudes y las oportunidades educativas del mercado laboral pueden diferir entre los distintos territorios de un país, es necesario que los gobiernos locales y regionales participen en los debates sobre las políticas que afectan a la migración laboral y de los trabajadores cualificados. Esta es la única forma de garantizar que las políticas diseñadas son eficaces y se basan en los datos y las realidades locales. Las autoridades locales tienen el compromiso de apoyar el desarrollo de aptitudes de los migrantes para el empleo en colaboración con las contrapartes nacionales e internacionales, así como de implementar los principios y los objetivos del Pacto Mundial para la Migración (GCM) y el Pacto Mundial sobre los Refugiados (GCR) al unísono en la Declaración de Alcaldes de Marrakech de 2018<sup>8</sup>. Concretamente con respecto a la movilidad de los trabajadores cualificados, las autoridades locales se comprometieron a acelerar sus actuaciones para lograr el Objetivo 2 del GCM - Minimizar los factores adversos y estructurales que obligan a las personas a abandonar su país de origen, lo que incluye defender que se analice de forma adicional el potencial de la migración circular y respaldar las alianzas y programas entre ciudades; el Objetivo 7 - Abordar y reducir las vulnerabilidades en la migración, lo que incluye salvaguardar los derechos de los migrantes y la protección contra la explotación; y el Objetivo 15 - Proporcionar a los migrantes acceso a servicios básicos, incluida la información de apoyo, remisión e iniciativas de difusión con independencia de la condición jurídica o migratoria.

El desarrollo de aptitudes de los migrantes debe ser inclusivo, no dejar a nadie atrás y, además, centrarse en los grupos marginados y a menudo alienados, como las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas LGBTI y otras, y abordar sus necesidades y problemas concretos. **Desde hace tiempo la migración impulsa el desarrollo, la iniciativa empresarial y la innovación**, y contribuye a las sociedades a través de externalidades positivas a gran escala y a largo plazo. Es necesario prestar atención al desarrollo efectivo de las aptitudes de los migrantes, que debe basarse en el reconocimiento de su importante contribución al desarrollo sostenible de las sociedades. Esto también implica reconocer las contribuciones de los trabajadores migrantes de cualificación baja y media a la economía global.

Un aspecto al que debe prestarse especial atención en el actual contexto es la necesidad de garantizar la protección de los derechos de los migrantes y la aplicación de los derechos humanos y las normas de trabajo tanto internacionales como regionales, así como la contratación justa y ética. **Resulta crucial proteger los derechos de los migrantes en origen, destino y tránsito, y garantizar todos sus derechos, incluido el acceso a la protección social y su transferibilidad.** La crisis de la COVID-19 ha puesto de relieve la importancia incluso mayor de las normas sobre derechos humanos y laborales<sup>9</sup> y de encontrar soluciones prácticas para la protección eficaz de los trabajadores migrantes. También es indispensable mejorar el conocimiento que tienen los migrantes sobre sus derechos y las vías de protección de que disponen, incluido el acceso a recursos, por ejemplo mediante formaciones previas a la salida y después de la llegada. Estas intervenciones también pueden servir para mejorar la resiliencia de los migrantes ante las dificultades psicológicas, que incluyen las vulnerabilidades específicas de las trabajadoras migrantes, en especial mediante la concentración en las medidas de integración y reintegración en los países de origen y destino. La movilidad basada en las aptitudes puede estar regida por **tratados u otras formas de acuerdos de cooperación sobre comercio a nivel**

---

<sup>8</sup> La Declaración de Alcaldes de Marrakech está disponible aquí: <https://www.mayorsmechanism.org/past-mayoral-forum-resources-and-documents>

<sup>9</sup> Véase <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>; <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO>; <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>.

**mundial, regional y bilateral**, que sirven de base para los marcos reglamentarios y los acuerdos de migración laboral, que definen las modalidades de cooperación entre varias partes interesadas.

La migración laboral representa uno de los mecanismos mediante los que puede abordarse el desajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. No obstante, a diferencia de lo que sucede con los mercados financieros o de bienes, optimizar el mercado laboral no es un proceso de ajuste sencillo. La regulación de los mercados laborales implica tener en cuenta factores humanos, además de las dinámicas sociales. A fin de responder a las necesidades del mercado laboral con la máxima eficacia, **es fundamental contar con sistemas de información sobre el mercado laboral** que funcionen bien, además de herramientas de previsión y evaluación de las necesidades de aptitudes adaptadas a los contextos concretos<sup>10</sup>. Los datos cobran una especial importancia, al igual que la necesidad de basarse no solo en fuentes estadísticas tradicionales y datos administrativos, sino también en fuentes de datos innovadoras, e involucrar al sector privado y a las instituciones de investigación no gubernamentales. Esto resulta crucial para una recopilación y un análisis de datos exhaustivos, y el desarrollo y la aplicación de políticas basadas en elementos fácticos.

En la era de la automatización, la digitalización, la competencia por el talento y la innovación, las aptitudes desempeñan un papel crucial en la búsqueda de productividad y el crecimiento económico, y son un medio esencial para obtener mejores resultados de desarrollo en origen y destino, mejorar el acceso a las oportunidades de formación, el desarrollo profesional y el crecimiento personal<sup>11</sup>. **El desarrollo de aptitudes y la migración laboral también desempeñan una labor fundamental en los esfuerzos de los gobiernos nacionales y locales por mitigar el cambio climático y adaptarse a este mediante la transición hacia economías con bajas emisiones de carbono, lo que facilita vías regulares para aliviar la migración motivada por el clima.** Este proceso de transición, que aumentará la rápida urbanización prevista de aquí a 2050, provocará cambios significativos en la demografía de las comunidades, las necesidades de aptitudes y afectará a las oportunidades laborales. La anticipación de estos cambios en las necesidades laborales y de aptitudes con datos regionales, nacionales y localizados; el reciclaje y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, incluidos los migrantes; y la facilitación de la movilidad laboral son fundamentales para las futuras economías resilientes al clima<sup>12</sup>.

¿Cómo identificar las aptitudes necesarias? ¿Cómo garantizar la mejor adecuación de aptitudes? ¿Cómo hacer frente a las necesidades de aptitudes no solo en destino sino también en origen? ¿Cómo capacitar a los trabajadores o mejorar sus aptitudes para el empleo tanto para su beneficio como personas como para el de la sociedad? ¿Y quién debería asumir la responsabilidad —y los costos— del desarrollo de aptitudes? Estas son algunas de las cuestiones en las que se centra el debate<sup>13</sup>.

### **Análisis del debate político sobre el desarrollo de aptitudes para el empleo y las alianzas sobre la movilidad basada en las aptitudes y la transferibilidad de aptitudes**

---

<sup>10</sup> Puede obtener más información sobre la anticipación de competencias en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms\\_646143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_646143.pdf)

<sup>11</sup> Puede obtenerse más información al respecto, por ejemplo, dentro del proyecto PROMISE (por sus siglas en inglés) de la OIM que aborda la reducción de la pobreza mediante una migración laboral más segura y capacitada: <https://www.iom.int/news/un-migration-agency-partners-seek-poverty-reduction-through-safer-more-skilled-labour-migration>

<sup>12</sup> ODI, Ipek Gençsü, Avery Grayson y Nathaniel Mason con Marta Foresti, Migration and skills for the low-carbon transition, julio de 2020. [https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/migration\\_and\\_skills\\_for\\_the\\_low-carbon\\_transition\\_final\\_2.pdf](https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/migration_and_skills_for_the_low-carbon_transition_final_2.pdf)

<sup>13</sup> La herramienta «Link It» para la elaboración de perfiles de aptitudes de la OIM ayuda tanto a los migrantes como a los empleadores a comprender las dificultades de ambas partes a fin de promover la integración a largo plazo: <https://eea.iom.int/LINK-IT>

La necesidad de encontrar un enfoque más efectivo para incorporar consideraciones sobre aptitudes en la gobernanza de la migración no es algo nuevo. En los últimos años han aumentado los llamamientos a establecer alianzas más estrechas en materia de desarrollo de aptitudes de los migrantes y a relacionar los esfuerzos en este ámbito con los programas de movilidad existentes mediante enfoques de múltiples partes interesadas, lo que ha culminado con **la inclusión de las alianzas de colaboración sobre aptitudes en el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular aprobado en diciembre de 2018.**

Las alianzas y la cooperación en materia de movilidad laboral y de los trabajadores cualificados **pueden adoptar distintas formas y modalidades y es posible que las partes interesadas las entiendan de forma distinta.** Por ejemplo, pueden formalizarse alianzas entre organizaciones internacionales y regionales para apoyar a gobiernos y otras partes interesadas para que gestionen mejor la movilidad basada en las aptitudes; pueden formalizarse entre los principales interesados, por ejemplo, gobiernos nacionales a lo largo de corredores de migración con el propósito de aplicar eficazmente las políticas de migración laboral relevantes, y también implicar a los gobiernos locales y regionales en varios grupos. Cada vez es más frecuente que los responsables de las políticas opten por alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados beneficiosas para todas las partes interesadas. Las alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados pueden adoptar la forma de acuerdos bilaterales o multilaterales, y variar en función de su formato, sus modalidades y el nivel de implicación de los interesados, pero todas ellas se centran en el desarrollo y reconocimiento de aptitudes. La formación es un elemento importante, y puede desarrollarse en el país de origen o de destino, o incluso en un país tercero. Se tienen en cuenta las titulaciones, las cualificaciones y las competencias a todos los niveles de aptitudes. Muchas alianzas se basan en los programas de movilidad de los estudiantes, la cooperación entre las instituciones educativas y de formación, la doble certificación y los programas de aprendizaje profesional y pasantías.

También han dado prioridad a este ámbito temático la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). Estas cinco organizaciones han establecido la **Alianza Mundial de Competencias en Materia de Migración** con el fin de garantizar un enfoque cooperativo e integral, además de apoyo a todas las partes interesadas. El objetivo de esta iniciativa consiste en establecer sistemas eficaces de reconocimiento de aptitudes, tener en cuenta las necesidades de los empleadores, reducir la carga que supone el desarrollo de aptitudes para los países de origen, empoderar a los migrantes y brindar un mejor apoyo a sus familias. Además, tiene por objeto mejorar y modernizar los sistemas de formación y de educación y beneficiar las comunidades de origen y de destino, incluso mediante la creación de mercados laborales más equilibrados, resilientes y mejor gestionados por ambas partes<sup>14</sup>.

La importancia de un enfoque de múltiples partes interesadas **también recibe un reconocimiento cada vez mayor a nivel regional, bilateral y local.** Están surgiendo iniciativas para proponer nuevos enfoques y modalidades de cooperación en materia de migración laboral<sup>15</sup>. La UE, por ejemplo, ha establecido un marco de financiación específico para ayudar a sus Estados miembros a organizar las distintas fases del proceso de migración legal, incluida la movilidad, en colaboración con las partes interesadas pertinentes de los sectores público y privado. Sus proyectos piloto sobre migración legal financiados a través del Instrumento de Asociación para la Movilidad (puesto en marcha por el Centro Internacional para el Desarrollo de Políticas Migratorias (CIDPM)) tratan de ofrecer vías de migración

---

<sup>14</sup> Véase [Global Skills Partnerships for Migration](#).

<sup>15</sup> La alianza para las aptitudes establecida entre Bélgica y Marruecos es un ejemplo reciente: <https://sites.google.com/view/enabel-palim>.

adicionales seguras y legales para trabajar o estudiar, al tiempo que contribuyen a afrontar la escasez de mano de obra de determinados sectores de los mercados laborales de la UE<sup>16</sup>.

**Iniciativas sobre el comercio**, como el Acuerdo por el que se Establece la Zona de Libre Comercio Continental Africana, y otros procesos de integración y cooperación económica tienen un papel fundamental en la creación de incentivos y para facilitar la colaboración en materia de aptitudes. Cabe destacar que los corredores y los procesos migratorios compartidos proporcionan una importante base para la cooperación entre estados con miras a garantizar la movilidad laboral productiva y su gestión eficaz.

**El acceso a las aptitudes constituye una de las principales inquietudes del sector privado, e invertir en la adquisición de talento y el desarrollo de aptitudes resulta prioritario.** Las empresas y los gobiernos, incluidas las ciudades y los gobiernos locales y regionales, participan en numerosas alianzas que tienen por objeto cubrir las carencias de aptitudes, que van desde la reforma de la educación hasta el aprendizaje profesional, los programas de diversidad e inclusión, los protocolos para el reconocimiento de aptitudes y el perfeccionamiento profesional, y la introducción de reformas en las políticas del mercado laboral. La iniciativa empresarial desempeña una función clave en la promoción de la prosperidad económica y con frecuencia los migrantes y los refugiados son emprendedores e innovadores de éxito. Es fundamental reconocer los conocimientos expertos de los empleadores, incluidos los migrantes y los refugiados, la sociedad civil, las diásporas y las autoridades locales, a fin de facilitar una formación y un perfeccionamiento profesional eficaces y adaptados a las necesidades de aptitudes específicas de cada sector. Es especialmente importante mejorar las oportunidades de reciclaje y perfeccionamiento profesional de las **pequeñas y medianas empresas, que a menudo disponen de recursos limitados para invertir en la formación de la fuerza de trabajo, pero que son impulsoras cruciales de la prosperidad económica, ya que generan más de dos tercios del empleo mundial**<sup>17</sup>. Las pequeñas y medianas empresas también desempeñan un papel importante en la integración económica efectiva de los refugiados y los migrantes en los mercados laborales domésticos. En aquellos casos en los que la legislación nacional ofrece un entorno propicio, las ciudades gestionaron con éxito la formación, la orientación profesional y los centros de colocación laboral tanto para los migrantes como para las poblaciones de acogida, en colaboración con las entidades locales del sector privado y la sociedad civil<sup>18</sup>. Deben desarrollarse enfoques a medida para abordar las necesidades de los migrantes, incluidos los migrantes vulnerables en situaciones de fragilidad, de conflicto, posteriores a un conflicto, de transición y de recuperación. El reconocimiento de competencias y las cualificaciones, el desarrollo y la adecuación de aptitudes requieren enfoques y soluciones políticas específicos. Existen elementos de prueba e investigaciones sólidas sobre cómo el desajuste de las aptitudes puede afectar negativamente a las comunidades de destino y de origen, y sobre la eficacia con la que las aptitudes gestionadas eficazmente pueden contribuir a las economías en desarrollo<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Ejemplos de proyectos financiados por el Instrumento de Asociación para la Movilidad: <https://mobilitypartnershipfacility.eu/what-we-do/actions-pilot-projects>.

<sup>17</sup> Varios factores favorables pueden contribuir a la iniciativa empresarial de los migrantes y los refugiados. Consúltese, entre otras, la guía de la OIM, la UNCTAD y el ACNUR: <https://www.iom.int/es/news/la-oim-se-une-la-unctad-y-al-acnur-para-publicar-una-guia-de-politicas-sobre-emprendimientos>

<sup>18</sup> Véase el anexo 1 para obtener ejemplos de las herramientas recientes de fortalecimiento de la capacidad y cursos accesibles de aprendizaje a distancia, como la Guía informativa sobre políticas de emprendimiento para personas migrantes y refugiadas de la OIM, la UNCTAD y el ACNUR (disponible en cuatro de las lenguas de las Naciones Unidas): <https://unctad.org/webflyer/policy-guide-entrepreneurship-migrants-and-refugees>; y UNCTAD y UNITAR (2020), curso de aprendizaje a distancia Entrepreneurship for Migrants and Refugees (Emprendimiento para migrantes y refugiados): <https://www.unitar.org/event/es/full-catalog/entrepreneurship-migrants-and-refugees>.

<sup>19</sup> Véase, por ejemplo, OCDE, Interrelations between Public Policies, Migration and Development: Case Studies and Policy Recommendations: <https://www.oecd.org/dev/migration-development/ippmd.htm>; y Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de los países en desarrollo: <https://www.oecd.org/migration/como-los-inmigrantes-contribuyen-a-la-economia-de-los-paises-en-desarrollo-9789264291904-es.htm>.

**A fin de avanzar en la cooperación relacionada con las alianzas en materias de aptitudes, es necesario comprender mejor cómo:** 1) identificar y analizar la dinámica y las carencias de aptitudes de la oferta y la demanda del mercado laboral; 2) mejorar la transparencia y armonizar los procedimientos de reconocimiento de aptitudes a fin de permitir la transferibilidad de cualificaciones<sup>20</sup> y aptitudes entre los países de origen y destino; 3) preparar a los migrantes para el éxito de sus viajes migratorios mediante la formación, el reconocimiento de aptitudes y la certificación; 4) facilitar la movilidad de los estudiantes; y 5) generar oportunidades e incentivos para el perfeccionamiento profesional y la certificación en el trabajo de los trabajadores migrantes de cualificación baja y media. El examen de estas cuestiones puede ayudar a identificar medidas importantes para facilitar la transferibilidad de competencias, mejorar la cooperación y ofrecer soluciones políticas a los países de origen y de destino a nivel regional, continental e intercontinental<sup>21</sup>.

Cabe señalar que **existen distintas ideas respecto a qué son las aptitudes, cómo pueden clasificarse y cuál es su relación con las cualificaciones.** ¿Qué composición de aptitudes es necesaria para cada cualificación y cómo varía en función de cada empleador, corredor migratorio y sector industrial en cuestión? Muchos empleadores enumeran las aptitudes fundamentales que buscan en sus empleados, como la capacidad para resolver problemas, el pensamiento crítico, la capacidad de innovar y el conocimiento de idiomas. Cada vez se valoran más las aptitudes interpersonales, como la habilidad para establecer contactos, la puntualidad, la interacción social y la capacidad de comunicación. Muchos empleadores requieren aptitudes de informática, incluso para trabajos antes no relacionados con el ámbito digital. Los marcos existentes clasifican las aptitudes a nivel mundial, regional, nacional y sectorial y suelen distinguir entre aptitudes bajas, medias y altas. Cabe señalar que esta clasificación no se corresponde con la calidad de las aptitudes para cumplir determinado trabajo, ni la acredita.

**Durante la actual crisis de la COVID-19 también ha quedado patente que los trabajadores de cualificación alta, media y baja<sup>22</sup> tienen igual importancia.** Muchos de los países que han registrado una importante necesidad de profesionales sanitarios cualificados (médicos, enfermeras, técnicos de laboratorio, radiólogos, etc.) han manifestado también su necesidad de personal de apoyo al sector sanitario de cualificación baja y media (como cuidadores y limpiadores hospitalarios).

La crisis ha demostrado asimismo **la importancia fundamental de los programas de movilidad para el funcionamiento de sectores completos.** Por ejemplo, muchos Estados que dependen de trabajadores agrícolas extranjeros han tenido que establecer programas de movilidad de emergencia para hacer frente a la posible escasez de alimentos y garantizar el buen funcionamiento del sector agrícola. Esto ha puesto claramente en evidencia el hecho de que no se puede contratar en la agricultura a cualquier trabajador, así como la naturaleza relativa del concepto de trabajo de alta, media y baja cualificación.

---

<sup>20</sup> Este ámbito plantea importantes dificultades incluso en sistemas muy regulados. Por ejemplo, el reconocimiento mutuo de cualificaciones en Europa todavía plantea importantes dificultades de aplicación entre los 27 Estados miembros de la UE:

[https://ec.europa.eu/internal\\_market/scoreboard/performance\\_per\\_policy\\_area/professional\\_qualifications/index\\_en.htm](https://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_per_policy_area/professional_qualifications/index_en.htm)

<sup>21</sup> Pese a que las alianzas en materia de aptitudes difieren entre los distintos países y partes interesadas, la OIM ha identificado ocho requisitos previos para las alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados. Véase el anexo 1 para obtener más información.

<sup>22</sup> La clasificación CINE de 2013, basada en el nivel de educación: los trabajadores de cualificación alta son los del nivel 8, de doctorado, el nivel 7, de maestría, el nivel 6, de grado, y el nivel 5, de educación terciaria de ciclo corto; los trabajadores de cualificación media son los del nivel 4, de educación postsecundaria no terciaria, y el nivel 3, de educación secundaria alta; los trabajadores de cualificación baja son los del nivel 2, de educación secundaria baja y el nivel 1, de educación primaria.

En muchos países pueden observarse ejemplos de respuesta a la necesidad extrema de profesionales sanitarios, incluidos los EE.UU. y Europa, en donde, por ejemplo, las autoridades relajaron los requisitos de certificación para el personal sanitario formado en el extranjero, a fin de agilizar la obtención de licencias<sup>23</sup>. A nivel mundial, millones de migrantes desempeñan un papel fundamental en la respuesta a la pandemia de COVID-19, como personal sanitario y como trabajadores dedicados al cuidado de personas<sup>24</sup>. La importancia de la movilidad de los trabajadores como uno de los mecanismos de respuesta para cubrir las carencias también puso de relieve la importancia de regular la migración para evitar la fuga de talentos, por ejemplo mediante sistemas de alerta temprana<sup>25</sup>.

A fin de facilitar la categorización y el reconocimiento de las aptitudes, **se requiere a todos los niveles una coordinación más rigurosa y una mayor cooperación respecto a los marcos comunes que determinan las normas relativas a las aptitudes sectoriales concretas**. También es necesario recopilar datos de forma más coordinada con miras a proporcionar información sobre las pautas migratorias y contribuir a identificar sectores fundamentales en los que los migrantes desempeñan un papel importante, en especial a lo largo de corredores migratorios consolidados<sup>26</sup>. También es importante tener en cuenta qué aptitudes se demandan, considerando la evolución del mercado laboral globalizado y la naturaleza cambiante del trabajo, especialmente en tiempos de crisis<sup>27</sup>.

Los marcos de aptitudes y cualificaciones y los sistemas de reconocimiento se establecen a fin de **dar apoyo a los empleadores, proteger los mercados laborales locales y prevenir el subempleo y la pérdida de competencias de los trabajadores migrantes**. En este ámbito son esenciales las alianzas entre los empleadores, los trabajadores y los diferentes tipos de instituciones de formación y educativas. Existen importantes divergencias en la aplicación entre las distintas regiones. Tanto en los países de origen como de destino, el sector de la educación incluye diferentes partes interesadas, entre las que figuran las instituciones educativas formales e informales (la formación comunitaria constituye un ejemplo de estas últimas), los centros de educación y formación técnica y profesional, los programas de capacitación y desarrollo de aptitudes para empleadores, las instituciones de certificación nacionales y regionales, que suelen estar vinculadas a los sistemas educativos locales, y los consejos o asociaciones profesionales. Por parte del gobierno, los principales asociados son los ministerios competentes (trabajo, relaciones exteriores, salud, desarrollo económico, educación, interior, inmigración, migración, etc.), las instituciones estatales de certificación y las autoridades locales. Los sindicatos desempeñan asimismo un papel crucial, al igual que las asociaciones de migrantes y las organizaciones no gubernamentales que trabajan en la protección de los derechos, representan los intereses de los migrantes o abogan por el reconocimiento de las aptitudes y las condiciones de trabajo decentes. También tienen un papel fundamental que desempeñar empleadores como las empresas multinacionales, así como las pequeñas y medianas empresas y sus redes; las asociaciones industriales nacionales o locales; las cámaras de comercio o industria; las asociaciones y consejos profesionales locales, regionales y nacionales; los seleccionadores de personal y las agencias de contratación y sus redes. Otras partes interesadas importantes son las comunidades

---

<sup>23</sup> Véase Center for Migration Studies, COVID-19 Migration-Related Developments: <https://cmsny.org/cms-initiatives/migration-covid/>.

<sup>24</sup> UNCTAD, Informe sobre la COVID-19 de 2020 basado en datos del Portal de datos de Cuentas Nacionales del Personal de Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

<sup>25</sup> Con el apoyo del Fondo de la OIM para el Desarrollo, la OIM en el Pakistán llevará a cabo el proyecto «Engaging Diaspora in Strengthening the Health Sector in Pakistan» (Participación de la diáspora en el refuerzo del sector sanitario en el Pakistán), a fin de aprovechar los conocimientos médicos y especializados de respuesta a emergencias de la diáspora pakistaní para satisfacer las necesidades de las instituciones de salud y los organismos de respuesta a desastres del país utilizando herramientas digitales y estrategias de participación de la diáspora. Este proyecto conectará virtualmente a los miembros cualificados de la diáspora con las instituciones sanitarias que lo necesitan y aportará un enfoque innovador respecto a la movilidad de los trabajadores cualificados durante la pandemia de COVID-19.

<sup>26</sup> UNCTAD, 2018, Economic Development in Africa Report 2018: Migration for Structural Transformation.

<sup>27</sup> Véase OIM, COVID-19 Guidance for Employers and Labour Recruiters: <https://iris.iom.int/covid-19-crisis-response>.

de origen y destino, así como las comunidades y organizaciones de la diáspora<sup>28</sup>. Aunque no es necesario involucrar a todas las partes interesadas en cada una de las circunstancias, es fundamental garantizar la coherencia de las políticas a nivel nacional e interestatal para que las alianzas en materia de aptitudes sean eficaces, lo cual implica cierto grado de complejidad. Puede ser oportuno contar con redes a nivel nacional en aras de facilitar la coherencia. Además, los costos del reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de aptitudes deben distribuirse equitativamente entre las partes interesadas beneficiarias, lo que no solo incluye a los gobiernos, sino también al sector privado.

**La importancia de los marcos de aptitudes y cualificaciones tiene un gran alcance y es pluridimensional.** Mejoran la gobernanza de la migración y contribuyen al logro de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), como son la creación de empleos y la reducción de la pobreza y la desigualdad. También pueden contribuir al trabajo decente y a los objetivos de integración regional. El reconocimiento de las cualificaciones puede abordarse mediante el reconocimiento autónomo o mutuo, o mediante herramientas más amplias, como los acuerdos comerciales o laborales. La dimensión de comercio puede cobrar relevancia a medida que los países eliminan las barreras al movimiento de personas físicas mediante la formalización de acuerdos sobre el modo 4 de comercio de servicios<sup>29</sup>, para obtener beneficios económicos legítimos del comercio internacional, que contribuirá simultáneamente a regular la movilidad de las personas. Esto ilustra otro punto potencial de convergencia entre las agendas de migración y desarrollo.

Por otra parte, **la coordinación entre las políticas migratorias y de comercio requiere un enfoque que implique al conjunto del gobierno (pangubernamental) a fin de favorecer la coherencia institucional y de las políticas.** De hecho, los marcos de reconocimiento son transversales y requieren coordinación horizontal entre el gobierno y los equipos reguladores y coordinación vertical que conecte los niveles nacional, subnacional y local. Pese a que la primera tiene que ver, por ejemplo, con la negociación de los marcos, la segunda puede centrarse en la aplicación y englobar a universidades o escuelas profesionales. Para aprovechar los beneficios de la migración y los vínculos comerciales es preciso establecer conexiones entre los marcos de reconocimiento y los sectores de exportación, lo que requiere implicar al sector privado, las asociaciones profesionales y empresariales, las instituciones de formación y otras entidades en un enfoque que englobe a toda la sociedad (pansocial). Esto pone de relieve que la asociación y la cooperación en el desarrollo, el reconocimiento y la adecuación de aptitudes de los trabajadores migrantes implica a múltiples partes interesadas, no solo en el plano nacional sino también en el intersectorial entre los distintos grupos de agentes. En este contexto juegan un papel especialmente importante las organizaciones intermediarias que pueden contribuir a la gestión de estos procesos complejos, el cual no debe subestimarse. Facilitan el intercambio y la cooperación entre multitud de partes interesadas con distintos intereses. Para derribar los obstáculos a la comunicación, mediar en los intereses y sortear eficazmente las tensiones en las alianzas público-privadas de múltiples partes interesadas y crear un entorno propicio para el éxito de la movilidad de los trabajadores cualificados se necesita un alto grado de aptitudes políticas y administrativas, además de un amplio apoyo político.

## Parte II - Resumen de las consultas regionales del FMMD 2020<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Consulte más información sobre los requisitos previos fundamentales para las alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados: <https://eea.iom.int/publications/skills-mobility-partnerships-towards-global-approach-skills-development-and-labour>

<sup>29</sup> El modo 4, tal como se denomina en varios acuerdos comerciales, tiene que ver con el movimiento temporal de personas físicas para proveer servicios como uno de los medios de comercio de servicios. Por ejemplo, comprende la prestación de servicios profesionales cuando el proveedor lo lleva a cabo desplazándose a otro país.

<sup>30</sup> El ámbito temático «Desarrollar las aptitudes de los migrantes para el empleo» se debatió durante las consultas regionales del FMMD organizadas por la Unión Africana, la Conferencia Regional sobre Migración

En esta sección se resumen las **principales conclusiones** de las consultas regionales, y se ponen de relieve las prioridades y las dificultades observadas en las distintas regiones.

1. Resulta fundamental cartografiar y analizar las aptitudes disponibles y las necesidades del mercado laboral, así como la dinámica de la oferta y la demanda, tanto en los países de origen como en los de destino. Esto requiere un enfoque pangubernamental, datos desglosados a nivel local y regional, y sistemas de cartografía dinámica capaces de mantenerse al día con respecto a las características de unos mercados laborales en constante cambio.
2. Es necesario asociar la educación o la formación con las necesidades del mercado laboral tanto en los países de origen como de destino, al igual que lo es la coherencia entre las políticas de educación y migración. La coherencia horizontal y vertical de las políticas es fundamental para que tengan éxito. Los marcos nacionales de migración deben desarrollarse en estrecha coordinación con las autoridades locales, lo que incluye, en los casos en que sea posible, medidas descentralizadoras y presupuestos que empoderen a las autoridades locales. El sector informal plantea dificultades concretas, entre las que se incluyen las que conllevan la cartografía y el reconocimiento de aptitudes. Es importante facilitar la transición de la informalidad a la economía formal.
3. Muchas partes interesadas señalaron la dificultad que implica garantizar que se cuenta con infraestructuras adecuadas y sistemas de información sobre el mercado laboral para cartografiar las capacidades en cuanto a aptitudes y las necesidades del mercado laboral. Con frecuencia no se dispone de infraestructuras o estas no son adecuadas y requieren mejoras mediante alianzas más sólidas. Para ser eficaces, los sistemas deben ser ágiles e interactuar entre sí.
4. Resulta fundamental contar con oportunidades de perfeccionamiento profesional en el trabajo no solo en el caso de los migrantes, sino también de los empleadores. Es importante garantizar que se reconocen las aptitudes y que estas se perfeccionan en la medida de lo posible, no solo en los países de destino, sino también a fin de promover la reintegración de los migrantes que regresan a su país de origen o migran a otro destino. Para ser eficaces, las iniciativas de desarrollo de aptitudes y perfeccionamiento profesional deben estar estrechamente relacionadas con las necesidades del mercado laboral local, por lo que se considera crucial incorporar a las autoridades locales en los correspondientes procesos de desarrollo de políticas.
5. Se necesitan aptitudes a todos los niveles. En contra de las afirmaciones planteadas en la palestra pública, existen carencias tanto en los niveles de aptitudes más bajos como en los más altos. La COVID-19 puso de relieve lo siguiente: es importante reconocer que las aptitudes esenciales no son solo las de los niveles más altos. Se necesitan médicos y enfermeras, pero también conserjes, personal de reposición, personal de seguridad y muchas otras ocupaciones para que las sociedades sean seguras y funcionen correctamente. Es necesario que tanto las respuestas como los marcos funcionen para los trabajadores de cualificación baja, media y alta. Los debates se centraron también en la importancia de las aptitudes técnicas o profesionales, y en la importancia cada vez mayor y la demanda por parte de los empleadores de aptitudes personales y sociales, por ejemplo, aptitudes interpersonales, de comunicación, interculturales y de resolución de problemas. Las aptitudes personales y sociales también contribuyen a fomentar las iniciativas

---

(Proceso de Puebla), y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la presidencia del FMMD 2020, que este año ejercen los Emiratos Árabes Unidos (EAU). En las sesiones de trabajo dedicadas a este ámbito temático intervinieron 124 participantes, incluidos gobiernos nacionales, municipales y locales o regionales, la sociedad civil, grupos de la diáspora, el sector privado, sindicatos, organizaciones patronales, representantes de los jóvenes, comunidades académicas, los mecanismos del FMMD, las organizaciones de las Naciones Unidas, organizaciones regionales y subregionales, y otros observadores del FMMD.

empresariales de éxito y promover soluciones innovadoras a los retos económicos, sociales y medioambientales. Otro ámbito importante de debate se centró en las aptitudes digitales y cómo han ido ganando especial importancia, incluso en los empleos que no están relacionados con la tecnología de la información. Existen profundas diferencias en aptitudes informáticas entre los distintos países y regiones.

6. Existe una constante dificultad relativa al reconocimiento y la armonización de aptitudes entre países. Este es un ámbito que requiere trabajo específico para evitar los fenómenos de descualificación y desajuste de aptitudes que, además de la política, la legislación y los procedimientos asociados, requerirá una colaboración activa con el sector privado.
7. Para que los programas den sus frutos, cada uno de los ámbitos antes mencionados (por ejemplo, cartografiar, planear y aplicar) requiere la participación de todas las partes interesadas: gobiernos nacionales, gobiernos locales, empleadores y el sector privado en su conjunto, sindicatos, jóvenes, instituciones de educación o formación, sociedad civil, diáspora, asociados de las Naciones Unidas, así como las comisiones económicas regionales en el caso de África u otras plataformas de cooperación regionales o subregionales. En el desarrollo y la configuración de las iniciativas de movilidad de los trabajadores cualificados desempeñan un papel especialmente importante las organizaciones intermediarias que pueden contribuir a gestionar las complejas relaciones entre estos agentes fundamentales.
8. Las enseñanzas extraídas de las iniciativas piloto sobre movilidad de mano de obra en la UE han demostrado que se requiere tiempo y flexibilidad para desarrollar la confianza necesaria entre las partes interesadas que permita lograr el éxito y la sostenibilidad de los programas de migración laboral. Todavía existen carencias importantes de capacidad entre los países de origen y destino, que obstaculizan los avances en el desarrollo de mecanismos y vías de movilidad sostenibles. Pese a algunos esfuerzos a nivel de la UE a través de los [proyectos piloto sobre migración legal del CIDPM](#) o plataformas internacionales como las [alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados y trabajo](#), aparentemente todavía existe una falta considerable de espacio, tiempo y financiación específicos para la participación y para generar confianza y capacidad entre los diversos agentes implicados. Por consiguiente, deberían establecerse foros y mecanismos específicos de intercambio y para el desarrollo de capacidades y la mejora de la preparación de los agentes clave a fin de promover el desarrollo de alianzas significativas y beneficiosas para todas las partes en materia de migración laboral.
9. Los acuerdos bilaterales y multilaterales resultan fundamentales para respaldar la labor en materia de aptitudes tanto dentro de las regiones como entre ellas<sup>31</sup>. Los acuerdos y los marcos que establecen normas no solo requieren una firme cooperación técnica entre los gobiernos, sino también la alineación de los intereses con los gobiernos locales o regionales y otras partes interesadas. Aunque son muchos los programas existentes, también son muchas las barreras que dificultan su aplicación eficaz. Las inversiones en la mejora y la ampliación del seguimiento y la evaluación de las iniciativas contribuirían a promover el aprendizaje y demostrar el impacto de los acuerdos y la programación en materia de migración laboral. Las alianzas sobre movilidad de los

---

<sup>31</sup> La OIM iniciará un proyecto mundial para promover las alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados con el apoyo del Fondo de la OIM para el Desarrollo. El objeto de «Towards Sustainable Integration of Skills in Migration Governance» (Hacia la integración sostenible de las aptitudes en la gobernanza de la migración) será proporcionar herramientas e información a los gobiernos y otras partes interesadas para la aplicación de las alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados. Este proyecto promoverá las alianzas innovadoras con el fin de mejorar la cooperación sobre el desarrollo de aptitudes de los migrantes para el empleo mediante la cartografía de las prácticas y las necesidades existentes en los ámbitos de la cooperación y la gobernanza en materia de aptitudes, el desarrollo de recomendaciones, directrices y metodologías sobre la movilidad laboral basada en las aptitudes, así como un curso de formación sobre la cooperación interestatal y enfoques de múltiples partes interesadas sobre la movilidad laboral basada en las aptitudes.

trabajadores cualificados y los recientes proyectos piloto de la UE sobre migración legal son algunos ejemplos de mecanismos innovadores en los que es posible basarse para permitir que tanto los países de origen y destino como los propios trabajadores migrantes compartan los beneficios de la movilidad (véanse el cuadro de texto 1 y el anexo 1).

10. Para que tenga éxito es fundamental proteger los derechos y el bienestar de los migrantes. Es preciso garantizar las vías de acceso a los mecanismos de protección, incluidos los recursos y la compensación.

Los siguientes cuadros de texto 1 a 3 ofrecen una visión de conjunto de algunos aspectos concretos relativos a una región específica, mientras que los cuadros de texto 4 y 5 recogen varias iniciativas y proyectos piloto en curso. En el anexo 1 se recopilan las iniciativas y herramientas que han compartido las partes interesadas que han intervenido en el proceso de consulta.

#### **Cuadro de texto 1 | Consultas regionales FMMD-Unión Africana**

- Demografía: se prevé que para 2050 África representará el 25% de la fuerza de trabajo mundial potencial (en su mayor parte debido a los jóvenes). Por consiguiente, el acceso a empleos adecuados, el desarrollo de aptitudes y la movilidad laboral son destacados temas de interés.
- Características de la migración: la mayor parte de la migración se produce en el continente y no hacia otras regiones. De ahí se deriva el carácter central de la dimensión intrarregional y la importancia de los acuerdos regionales y subregionales de libre circulación, así como de los mecanismos de aplicación, a fin de garantizar que se puede disponer de las aptitudes allí donde se necesitan. Para que la migración intrarregional sea más beneficiosa para todas las partes interesadas debe prestarse especial atención al nexo entre migración, desarrollo de aptitudes y estrategias sectoriales concretas. Los instrumentos de políticas sectoriales concretas deben reforzar las capacidades de los migrantes de forma explícita.
- Impacto de la pandemia de COVID-19: la inquietud respecto al impacto de la COVID-19 en la salud, las perspectivas económicas, el empleo y la movilidad humana se suman a otras derivadas del auge de la xenofobia y la discriminación. Las políticas de migración laboral bien planificadas y bien gestionadas son y serán más necesarias que nunca para disipar estas inquietudes y afrontar las dificultades que plantean.

#### **Cuadro de texto 2 | Consultas regionales FMMD-Conferencia Regional sobre Migración (Proceso de Puebla)**

- Existen varios corredores de migración subregionales a largo plazo que no solo afectan a los países de la Conferencia Regional sobre Migración, sino a América Latina en su conjunto. Estas se deben a las importantes desigualdades de riqueza, así como a carencias de aptitudes, por ejemplo de América Central a México y América del Norte (EE.UU. y Canadá) y del Caribe a América del Norte y el Reino Unido. Implica a sectores concretos (como el trabajo doméstico, la enfermería, la agricultura, etc.).
- La actual crisis de la COVID-19 no ha modificado esta dinámica previamente existente, pero ha puesto de relieve la importancia de que la migración se realice por vías seguras, regulares y ordenadas, así como la necesidad de mejorarlas.
- Existe una evidente desconexión entre la narrativa pública dominante en torno a la migración y la realidad de esta en la región, con la percepción generalizada de que la migración es cosa de hombres solteros que migran de forma irregular. Sin embargo, la realidad refleja una demografía mucho más compleja, en la que son numerosas las mujeres y muchos migrantes se desplazan por vías regulares. Esta desconexión pone de relieve la importancia del trabajo para reducir las actitudes negativas y prejuiciosas hacia los migrantes.

- ❖ Durante las consultas se hicieron numerosas menciones a la importancia de entidades subregionales como CARICOM y MERCOSUR con respecto al desarrollo de las aptitudes de los migrantes.

### Cuadro de texto 3 | Consultas regionales FMMD-Centro de Desarrollo de la OCDE

- La COVID-19 ha tenido un profundo impacto en Europa: en el ámbito sanitario, los mercados laborales y la migración. Las importantes carencias de aptitudes siguen y seguirán siendo un problema.
- Si bien es evidente que se necesita una mayor capacidad para gestionar la migración de forma regular, segura y ordenada, muchas partes interesadas subrayaron lo difícil que resulta en la práctica, por ejemplo, cartografiar las necesidades y establecer los mecanismos para atenderlas.
- Para que la migración basada en las aptitudes sea eficaz, se requieren estrategias de integración que vayan mucho más allá de las especificidades de las cualificaciones de la persona (conocimientos lingüísticos, habilidades sociales, competencias culturales, etc.). Esto requiere un enfoque que implique sistemáticamente a múltiples partes interesadas, sin el que la migración basada en las aptitudes no podrá ser eficaz.
- Las palabras importan: la narrativa en torno a los problemas migratorios suele tener cierta carga política. Un uso informal de la lengua y las expresiones (por ejemplo, referirse a la migración como algo «abrumador») suscita una percepción negativa que puede generar discriminación.

### Cuadro de texto 4 - Alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados

El objeto de las alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados es movilizar a las distintas partes interesadas y conocimientos expertos, y establecer plataformas de cooperación a nivel local, regional, nacional, bilateral y multilateral para gestionar eficazmente la movilidad, así como la oferta y la demanda de aptitudes en función de las necesidades del mercado laboral de los Estados cooperantes. Las alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados no solo se producen a nivel bilateral y multilateral entre las naciones cooperantes, cada vez es más frecuente que se produzcan a nivel bilateral y multilateral entre autoridades locales que cooperan en colaboración con organizaciones internacionales y sectores privados locales<sup>32</sup>.

En 2018, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) pusieron en marcha una Alianza Mundial de Competencias en Materia de Migración, cuyo objeto es movilizar los conocimientos expertos de las cinco organizaciones en apoyo a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, sus organizaciones, las instituciones educativas, los proveedores de formación y otras partes interesadas para desarrollar y reconocer las aptitudes de los trabajadores migrantes, centrándose en especial en las mujeres y los jóvenes, así como en los migrantes de cualificación baja y media.

**En el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (GCM) se ha reconocido la necesidad de una Alianza Mundial de Competencias en Materia de Migración, que está relacionada con varios objetivos del GCM:**

- Objetivo 5: aumentar la disponibilidad y flexibilidad de las vías de migración regular
- Objetivo 6: facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente
- Objetivo 7: abordar y reducir las vulnerabilidades en la migración

---

<sup>32</sup> En el anexo 1 se recogen numerosos ejemplos de estas alianzas sobre movilidad de los trabajadores cualificados.

- Objetivo 14: mejorar la protección, asistencia y cooperación consulares a lo largo de todo el ciclo migratorio
- Objetivo 16: empoderar a los migrantes y las sociedades para lograr la plena inclusión y la cohesión social
- Objetivo 18: invertir en el desarrollo de aptitudes y facilitar el reconocimiento mutuo de aptitudes, cualificaciones y competencias

**Las alianzas en materia de aptitudes también responden a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4, 8 y 10**

- El objetivo 8.8 solicita a los Estados Miembros «proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios».
- El objetivo 4.3 pretende «asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria».
- El objetivo 4.4 demanda «aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento».
- El objetivo 4.7 promueve la educación y la formación para el «desarrollo sostenible, (...) la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible».
- El objetivo 10.7 destaca que debe facilitarse «la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas» a fin de reducir la desigualdad entre países.

**Cuadro de texto 5 – Proyectos piloto de la UE sobre migración legal**

De acuerdo con las prioridades planteadas para cumplir la Agenda Europea de Migración (2015), la Comisión Europea, bajo el liderazgo de su Dirección General de Migración y Asuntos de Interior (DG HOME), ha encomendado al Instrumento de Asociación para la Movilidad, desarrollado por el Centro Internacional de Formulación de Políticas Migratorias, la cofinanciación de los proyectos piloto sobre migración legal. Los proyectos piloto tienen por objeto probar las modalidades de cooperación en el ámbito de la migración legal y, en concreto, de la migración laboral entre Estados Miembros de la UE y determinados países asociados. Bajo el mandato de las autoridades designadas de los Estados Miembros de la UE, tratarán de ofrecer vías legales que contribuyan a abordar las carencias en el ámbito laboral y de aptitudes en los países de origen y destino, y hagan que ambas partes se beneficien de la migración laboral. El apoyo financiero otorgado en el marco de una convocatoria de propuestas específica ha permitido a los Estados Miembros de la UE recibir asistencia específica, flexible y a medida para organizar distintas fases del proceso de migración legal, incluida la movilidad. Hasta la fecha, cuatro proyectos piloto han contado con el apoyo de la financiación del Instrumento de Asociación para la Movilidad (dirigidos por Bélgica, Lituania, Francia y España), todos ellos puestos en marcha en 2019 y que materializan una forma de movilidad a largo o corto plazo en países beneficiarios a nivel bilateral. Aunque varían el ámbito de movilidad y las partes interesadas, todos los proyectos ponen a prueba metodologías innovadoras para la investigación de aptitudes y del mercado laboral, la búsqueda o selección de candidatos, el emparejamiento de candidatos, empleos u ofertas educativas, las alianzas y también la organización de actividades de movilidad y reintegración<sup>33</sup>.

<sup>33</sup> La aplicación del primer grupo de proyectos se completará en 2021. Para más información: <https://mobilitypartnershipfacility.eu/what-we-do/actions-pilot-projects?type=project&area=&country=>



## Annex 1 – Skilling Migrants for Employment

### Collection of practices and tools<sup>34</sup>

#### 1) Practices and toolkits shared by national governments

##### **Belgium - [Pilot project Addressing Labour market shortages through Innovative Mobility schemes.](#)**

Enabel, the Belgian development agency supports national and regional authorities for economics and migration in Belgium as well as employment and training institutions in Morocco to set in place a [Skills Partnership](#) to enhance Legal Migration Pathways between Morocco and Belgium. Such partnership aims at identifying labour market needs both in Morocco and in Belgium, creating a pool of talents in Morocco able to fill those gaps in both markets, and supporting the employment of the talents in both countries.

**Chile - [AGEST Job fairs for Venezuelan refugees:](#)** The national federation of the private sector in Chile (AGEST) was invited by the state-operated training and employment agency (SENCE) to conduct job fairs and streamline job application processes to reduce the risk of refugees joining informal markets and provide options to access the formal sector.

**Mexico - Bilateral Labour Migration Agreements (BLMAs)** facilitate labour migration governance and are concluded to overcome skills shortages and gaps, for example the Canada-Mexico BLMA.

**Philippines - Developing the Global Filipino Program:** Under this program, a Memorandum of Cooperation between the Philippine Commission on Higher Education and the Philippine Embassy in Phnom Penh was executed to pilot an education training program to equip, capacitate, and enhance the competencies of Filipino teachers in Cambodia to qualify them for better teaching career positions. There is also a Memorandum of Cooperation (MOC) between the New Zealand Qualifications Authority (NZQA) and the Philippine Commission on Higher Education (CHED) to further strengthen the educational relationship of New Zealand and the Philippines to facilitate the recognition of qualifications in higher education between them.

**Overseas Assessment Program, or the TESDA Onsite Assessment Program:** The Technical Education Skills Development Authority (TESDA) brings its services to the country where the Overseas Filipino Workers (OFWs) are located. Competency assessment and certification services are provided for the confirmation of possession of competencies required in the preferred workplace. Skills trainings are also provided to meet the standards of industries and companies where OFWs can find better opportunities. The program targets those employed in vulnerable occupations such domestic work and those performing low-skilled jobs to upskill them for better employment and entrepreneurial prospects abroad or at home.

**Sri Lanka - [Skills Passport:](#)** A tripartite venture introduced by the Tertiary and Vocational Educational Commission (TVEC) of the Ministry of Skills Development, Employment and Labour Relations with the Employers' Federation of Ceylon (EFC) and the International Labour Organization (ILO) is designed to support the successful reintegration of workers returning to Sri Lanka.

**Germany – ‘Kosovo Skills Partnership for Mobility’** a BMZ-funded Migration & Diaspora Programme (PMD) strengthens international cooperation and the standards of selected vocations in Kosovo. Through vocational training based on German standards carried out in Kosovo and Germany, young

---

<sup>34</sup> This Annex includes resources shared by participants during the break-out sessions devoted to the topic ‘Skilling Migrants for Employment’ of the GFMD Regional Consultations co-hosted by the African Union, the Regional Conference on Migration (RCM - Puebla Process), and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). It also includes resources shared through the African Union [Technical Paper](#) that was prepared prior to the Regional Consultations (April 2020). The paper is available in English and French.

professionals have better employment possibilities in both countries and on return can support the “brain-gain” of Kosovo, making an enhanced use of migration pathways.

**‘Partnerships for development oriented labour migration’** (PAM) aims to implement development-oriented migration models for training and employment. Strong partnerships between state, private sector, and civil society actors are intended to create added value for the countries of origin of trainees and skilled workers. The structures in the vocational training sector in the partner countries are to be strengthened and the recognition of migrants' qualifications and skills promoted.

**Belgium-Tunisia** - [Paving the way for future labour migration: a Belgian-Tunisian skills mobility partnership](#): A skills mobility partnership between Belgium and Tunisia with a multidimensional cooperation between different stakeholders from both countries (e.g. immigration office, public employment services, employers' associations) in assessing labour market needs, streamlining procedures, selecting candidates. Implemented in partnership with IOM.

## 2) Practices and tools shared by local and regional governments

### a. City-to-city Skills Mobility Partnerships including cities Milan, Italy; Turin, Italy; Tunis, Tunisia; Sfax, Tunisia; Beni Mellal, Morocco; Tangier, Morocco

[MeNTOR](#) (Mediterranean Network for Training Orientation to Regular Migration) project to promote legal migration paths through co-development cooperation projects. In its first phase (2017-2018), MeNTOR aimed to improve temporary and circular migration schemes for young people between Italy, Morocco and Tunisia, co-financed by the EU in the framework of the ICMPD's Mobility Partnership Facility. Through the opportunity offered by the Italian Immigration Regulation to deliver professional trainings to non-European citizens living abroad (mechanism in Art. 27), young participants from Morocco and Tunisia had the possibility to do traineeships in companies located in Lombardy and Piedmont regions and attend coaching on business start-up and job placement during and after their stay in Italy. Thanks to the cooperation between the Moroccan, Tunisian and Italian municipalities, employment agencies and NGOs involved in the project, MeNTOR successfully contributed to the improvement of the interns' access to labour market and entrepreneurial skills, as well as to the development of local communities. Starting from the lessons learnt in the first edition, MeNTOR's second edition (“MeNTOR 2”) aims at consolidating and expanding such mechanisms, by increasing the number and improving the effectiveness of transnational trainings, labour exchanges and employment opportunities for young people between Italy (Milan and Turin), Tunisia (Tunis and Sfax) and Morocco (Beni Mellal and Tanger). Reaffirming his commitment to this project in his 2019 pledge to jointly implement the Global Compact for Migration and Global Compact on Refugees, Milan's Mayor Giuseppe Sala aims to improve the employment status of at least 50 direct project beneficiaries, to increase access to financial support by at least 20 new start-ups in Morocco and Tunisia, to enhance the usage of the Art. 27 Mechanism by Italian enterprises, and to have at least 150 young people employed in the start-ups created by the project in the target areas in line with GCM Objective 5.

### b. City-led Training and Up-Skilling Services

**Dakar, Senegal** - Supports a project that supports youth, especially immigrants, who have dropped out of school to find alternative accreditations.

**Freetown, Sierra Leone** - [Mayor Yvonne Aki-Sawyers partnered with the EU and IOM](#) to provide entrepreneurship training and job opportunities to youth to offer an alternatives to migration and simultaneously help the city reach its target of collecting 60% of solid waste by 2022. Together, they conducted a 5-day training on sustainable waste treatment for 200 youths from Freetown in October

2019. The project provided young people with 15-months of business development support and distributed equipment, including 80 motorcycles. Through this global to local partnership, the Freetown City Council created jobs for 800 youth who are now self-sustainable thanks to their waste collection micro-enterprises.

**La Pintana, Chile** - The municipality runs an office for "[labour intermediation](#)" to share information effectively with migrants and provide connections to economic opportunities.

**Mannheim, Germany** - The city runs seven business centres with different focuses (e.g. fashion, women and tech), with an emphasis on [immigrant entrepreneurship](#). In addition, the city has specific services for Bulgarian and Romanian immigrants including Technical and Vocational Education and German language training.

**Milan, Italy** - Since 2010, the municipality of Milan has run an innovative employment service, the [Centre for Job Orientation and Placement \(CELAV\)](#), which focuses on empowering residents, including migrants and asylum seekers, to be autonomous and overcome obstacles to labour market participation. Services include increasing beneficiaries' employability through workshops, CV writing, job placement, facilitation, traineeships for skills development with supporting municipal grants to beneficiaries. As part of his 2019 pledge to jointly implement the GCM and GCR, Mayor Giuseppe Sala committed to launch a new CELAV initiative in Autumn 2020 that will educate employers on the laws around asylum seeker employment and support asylum seekers find work while awaiting their papers.

**Nakawa (Kampala), Uganda** - Because of an enabling environment created by the Government of Uganda with the [Refugees Act of 2006](#), the Municipal District of Nakawa in Kampala provides training programs and start-up funds to create jobs for migrants in partnership with the IOM and others. As a part of these local programs, over 2,000 young people, including refugees, have been trained in sewing, shoemaking, and other trades.

**Vienna, Austria** - The [STARTwien Das Jugend Youth College](#) operates in 2 locations in Vienna by 9 partner networks offers around 200 places to young asylum seekers within the age group of 15-21. It is a fast track skills training programme that is delivered within a span of 9 months (230 days) - around 20 hours per week of education and mentoring with regards to the host language (German) and vocational subjects. The prospective candidates are selected and enrolled after their evaluation of language skills and basic competencies in mathematics, English and IT. The aim is to prepare the youngster to go to a school, to find a workplace or a further vocational training in Vienna post completion of the programme.

**Swedish Association on Local Authorities and Regions (SALAR)** - Launched in February 2015, this fast-track initiative by the Swedish government is targeted at the quick labour market inclusion of newly arrived immigrants with residency permits and a prior work experience or education connected to a sector in the country facing a labour shortage. The targeted immigrants are offered an initial Swedish language training followed by a profession specific-Swedish language training and eventually an internship in the particular professions or as guidance counsellors and language tutors. The aim of the programme is to have the immigrants establish themselves in the Swedish labour market within two years of arrival and to simultaneously reduce the acute skills shortage in the targeted sectors.

### c. City Advocacy on Skills Certification and Regularization

**Montreal, Canada** - Recognizing the vital role of migrants and asylum seekers working during the COVID-19 pandemic, the City of Montreal advocated for the regularization of essential workers. As a result of large public advocacy, the Governments of Canada and Provincial Government of Quebec

agreed to offer permanent residency to asylum-seekers working in essential healthcare fields across the country.

### 3) Practices and toolkits shared by civil society organizations and the private sector (includes initiatives realized in partnership with governmental institutions)

**Bangladesh** - Network of [69 technical training institute for 212 categories of work](#).<sup>35</sup> Bureau of Manpower Employment and Training (BMET): orientation training for migrant workers and skill development courses at the Technical Training Centres (TTC). In addition, skill development and awareness campaigns through grassroot level organisations.

**Egypt** - The Federation of Egyptian Industries (FEI): FEI is collaborating with IOM on labour mobility and human development, including employability of youth to enhance the welfare of Egyptian society and migrants.<sup>36</sup>

**France** - [Test your selfie - Évaluez qui vous êtes au travail](#): A free application by Cap Emploi Orne to evaluate soft skills for a work environment.

**India** - [Norka-Roots training programme](#) for vulnerable women with [Trivandrum Social Service Society \(TSSS\)](#)<sup>37</sup> CSO, provides facilities and training for women from most vulnerable groups via grassroots CSO networks to foster employment in destination countries, and in particular in GCC countries. The [Skill Development Institute \(SDI\)](#)<sup>38</sup> of the State of Kerala provides six months skill training programs with certification in Industrial Electrician (Oil & Gas), Fitter Fabrication, Industrial Welder (Oil & Gas) and Process Instrumentation, with the supported of [INKEL Ltd](#)<sup>39</sup> (a Public-Private company of Kerala government) and National Council on Skill Development (NDCD). The CSOs in the state disseminate information about the skilling initiatives to prospective migrants. The [Short-term skilling centre in the provincial state of Andhra Pradesh](#) works with employers from countries of destination with certification provided by international agencies, including MoUs with [employers from Gulf countries](#).<sup>40</sup>

**Italy** - [B.E.S.T. - Buone pratiche, scambi di esperienze e training per l'interculturalità](#) (Best practices, exchange of experiences and training on inter-cultural practices) - An initiative of CoNNGI (Coordinamento Nazionale Nuove Generazioni Italiane), an umbrella of associations, and the social cooperative Dedalus, aimed at empowering young people with a migratory background for civic activism and participatory approaches in policy-making. [Italia Africa Business Week \(IABW\)](#): An annual economic and commercial forum that aims to promote knowledge-sharing between the African and Italian economic, commercial, and financial sectors and promotes building of partnerships and networks to accelerate economic growth on both continents.

**Nepal** – [‘Safer Migration’ \(SaMI\) project \(Helvetas Nepal\)](#) is a joint skill-upgrade initiative to ensure decent work in countries of destination. It provides skill training, including life skills and health, and certification for prospective migrant workers (9000 have benefitted from this programme between 2011 and 2018 of which 22% of women). Collaboration between CSOs, private institutions, the Council for Technical Education and Vocational Training (CTEVT) and Foreign employment board (FEB).<sup>41</sup>

<sup>35</sup><http://www.old.bmet.gov.bd/BMET/trainingHomeAction>

<sup>36</sup><https://egypt.iom.int/en/news/iom-and-fei-sign-cooperation-framework>

<sup>37</sup> TSSS is an NGO operates in Kerala with an aim to empower the marginalised communities towards sustainable and participatory governance. It comes under the Latin Arch diocese of Trivandrum. TSSS is a subsidiary of Migrant Forum in India: <http://www.tsss.in/>

<sup>38</sup><https://www.sdkochi.com/about-us/>

<sup>39</sup><https://www.inkel.in/>

<sup>40</sup><https://www.apnrts.ap.gov.in/apisdsc>

<sup>41</sup><https://www.sami.org.np/access-to-skills>

**Republic of Korea** - Vocational Competency Development Training for Foreign Workers facilitated by the Human Resource Development ministry, for migrant workers entering and working through the [Employment Permit System](#) (EPS).<sup>42</sup> EPS also provides education and training for reintegration of prospect returnees and also for migrant workers who have been admitted for more than three years.

**Sierra Leone, Ghana, UK** - [The Supporting Entrepreneurs and Enterprise Development in Africa \(SEEDA\)](#), implemented by AFFORD, coordinated diaspora experts who volunteered their skills to contribute to job creation and business development in Ghana and Sierra Leone. The SEEDA project engaged 155 diaspora experts from United Kingdom to provide affordable, accessible business support to 800 micro, small and medium-scale entrepreneurs (MSMEs) in Ghana and Sierra Leone by transferring their skills to help grow MSMEs, create jobs and wealth that complemented the efforts of enterprises on the ground. This was achieved through personalised and enhanced business support for MSME clients using one-to-one business coaching, group training in enhanced business management and creating a network of experts serving as a pool of resource persons. SEEDA also worked through business associations, strengthening their advocacy in playing leading roles in private sector development in their countries. SEEDA attracted local and international partners to the project - Voluntary Service Overseas (VSO) who supported AFFORD with funding, capacity building, in-country training and in-country resources; Barclays Bank Ghana, Rokel Bank Sierra Leone, and the London Borough of Southwark which was twinned with Koidu Town, Sierra Leone. Through partnership with local stakeholders, SEEDA built relationships in-country with corporate, investment clubs, hometown associations, local government and other integral partners.

**Sri Lanka** - Sri Lankan Foreign Employment Agency (SLFEA): provide quality employees for foreign job market. [Sri Lankan Bureau of Foreign employment \(SLBFE\)](#): pre-departure training/skill development program and courses for domestic workers based on MOUs with various countries.<sup>43</sup> 23 training centres by SLBFE and also training centres managed by CSOs such as Caritas, the Action Network for Migrant Workers (ACTFORM), international agencies<sup>44</sup> and Private recruitment agencies.<sup>45</sup>

## Global

[The Migration Challenge Startup Competition](#): The [International Organisation of Employers](#) (IOE) and [the Business Advisory Group on Migration](#) in partnership with [Seedstars](#) launched “the Migration Challenge” a competition aimed to reward solution-oriented, innovative start-ups in the field of human resources, fin-tech, civic-tech and ed-tech, whose products respond to the needs of the labour market and help improve migration management. In 2020, the competition is open for global start-ups that have created products helping to match skills shortages in the labour market with qualified regular migrants, supporting governments, employers, and migrants throughout the process to promote skills mobility. BAG Innovation, a start-up based in Rwanda, won the Migration Challenge Start-up Competition at the Twelfth GFMD in 2019, which focused on Africa and South America regions. INMI, a start-up from Chile that aims to integrate migrants through job placements, was also a runner up at the same competition.

---

<sup>42</sup> <http://mfasia.org/migrantforumasia/wp-content/uploads/2017/01/2-Policy-Brief-South-Koreas-EPS-A-Successful-G2G-Model.pdf>

<sup>43</sup> <http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=142>  
<http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=118>

<sup>44</sup> <https://www.giz.de/en/worldwide/18415.html>

<sup>45</sup> <https://link.springer.com/article/10.1007/s41027-018-0117-4>

[Voice of Young Refugees in Europe](#): A network of young refugees and organizations in Europe providing capacity building and training on project management, effective communication, presentation, and critical thinking skills for young refugees to enable them to achieve their potential.

[Migration as opportunity](#) - innovation, policies, and practice: This ODI Working Paper reviews existing practice and proposes a typology for different types of programmatic and policy interventions seeking to maximise migration socioeconomic benefits. The paper presents a wide range of good practice examples, from efforts focusing on existing migrant populations, to those aiming to introduce new or extended migration pathways. Building on this, the paper explores a series of shared challenges and next steps for practitioners and policymakers seeking to advance programming in this area.

A [Global Skill Partnership](#) is a bilateral labor migration agreement between a country of origin and a country of destination. The country of origin agrees to train people in skills specifically and immediately needed in both the country of origin and destination. Some of those trainees choose to stay and increase human capital in the country of origin (the “home” track); others migrate to the country of destination (the “away” track). The country of destination provides technology and finance for the training and receives migrants with the skills to contribute to the maximum extent and integrate quickly. Migrant rights associations and diaspora groups are integral to the selection, training, and quality assurance of the model, facilitating successful integration of both those on the “home” and “away” track.

The [Mayors Dialogue on Growth and Solidarity: African and European cities taking action on human mobility](#) is a city-led initiative established to deliver innovative and practical solutions for human mobility in African and European cities. It aims to improve the lives of all urban residents, including migrants, and help redress the power imbalances that persist between the two continents. The Dialogue is led by Mayors Yvonne Aki-Sawyer of Freetown and Giuseppe Sala of Milan and supported by a core group of partners; the Overseas Development Institute, the Mayors Migration Council, Robert Bosch Stiftung and the Open Society Foundations. Today 20 cities are participating in the Dialogue, pooling their efforts and resources to develop innovative partnerships to collaborate in key sectors, including; skills for green economies, housing, and other urban services and inclusive local governance. The Mayors Dialogue’s partnerships of equals can demonstrate how pragmatic alliances can be forged across the two continents, and crucially how they can deliver on the ground. Milan and Freetown are currently developing a city-to-city partnership focused on mobility, local development and trade in fashion and textiles, through training, mentorship, entrepreneurship (including startups), female empowerment, and sustainability. Specifically, Freetown has suggested a circular mobility scheme for skills and capacity-building targeting women and youth. Other African and European cities are coming together to tackle challenges and innovate on access to housing, cultural industries, active participation of migrants, inclusive neighborhoods. The Mayors Dialogue participating cities will also devote efforts to testing approaches for inclusive labour market policies.

#### **4. Practices, toolkits, and publications shared by Regional Organizations**

##### **African Union Commission (AUC)**

[Skills Initiative for Africa \(SIFA\)](#): An initiative supported by the German government to fund projects aiming to develop the skills of youth in several countries to enhance their employability.

[One Million By 2021](#): Launched in 2019, this initiative focuses on encouraging investment in the future of African Youth in the four core areas of Education, Employment, Entrepreneurship and Engagement and create opportunities for one million youth.

##### **Council of Europe (CoE)**

[European Qualifications Passport for Refugees](#): A document that contains an assessment of the person's higher educational qualifications based on available documents and interviews and information on prior work experience and language proficiency. It can be used as a reliable document in employment applications and further studies.

### **Common Market for Eastern and Southern Africa (COMESA)**

Several member states under the COMESA umbrella are negotiating agreements for the exchange of skills.

### **Eastern African Community (EAC)**

[East African Qualifications Framework for Higher Education](#): The framework aims to integrate the educational and training systems in the EAC and provide comparability and recognition of qualifications.

### **Economic Community of West African States (ECOWAS)**

[ECOWAS Regional Qualification framework \(under development\)](#): ECOWAS and UNESCO are working together to reform the qualification systems in ECOWAS countries and establish a regional skills and qualifications recognition framework.

### **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)**

[Skills for Jobs Database](#): The database provides an OECD country-level analysis of demand and supply for skills to address skill imbalances in the labour market.

[Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications](#): This OECD publication looks at best practices and policy challenges in the integration practices adopted by OECD countries.

### **Southern African Development Community (SADC)**

[The Southern African Development Community Qualifications Framework \(SADCQF\)](#): A regional qualification framework, the SADCQF aims to enhance regional integration in the fields of education and training by promoting regional standards and recognition of qualifications.

## **5. Practices, toolkits, and publications shared by international organizations**

### **Food and Agriculture Organization (FAO)**

Reintegration of young migrants into their countries of origin requires coordination between several organizations. In [Tunisia](#), [Ethiopia](#), and [Kenya](#), FAO has partnered with IOM and other organizations to build the skills and knowledge of young migrants and rural residents in migration-prone areas to harness the potential of migration and economic mobility, specifically in areas of agriculture and rural development.

[Enhancing livelihood resilience of host community members and Syrians under Temporary Protection \(SuTP\) in Turkey through provision of agricultural skills trainings](#): FAO supported the vocational skills of SuTPs in the food and agriculture sector to improve their access to employment opportunities. Building on assessment results showing significant shortage of skilled and semi-skilled labour in the sector in southern and south-eastern Turkey, FAO in partnership with UNHCR and the private sector carried out vocational trainings in the agriculture, food processing and livestock sectors for unemployed SuTPs and host communities. This project offered SuTPs the opportunity to gain vocational skills in agriculture and related sectors to increase their prospects of gaining employment and becoming self-reliant.

[Promoting self-reliant livelihoods of Syrians under Temporary Protection \(SuTP\) and host communities through provision of skills trainings and productive assets](#): This project assisted host community members and SuTPs in gaining access to formal employment through the delivery of a vocational training programme, developing beneficiaries' vocational and technical skills. This intervention created livelihood opportunities in the local market for programme graduates, specifically focused on the production of niche agri-food products with strong and stable consumer demand.

### **International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)**

EU Pilot Projects on Legal Migration funded through the [Mobility Partnership Facility](#):

[Digital Explorers](#): mobility scheme that connects talented Nigerian ICT professionals to the Lithuanian labour market to advance cooperation between the two countries. The project offers career advancement opportunities (employment and internships) to tech-savvy Nigerians, and opens up new markets for Lithuanian ICT companies, with long-term socio-economic advancement in mind.

[Pilot Project Addressing Labour Shortages Through Innovative Labour Migration Models \(PALIM\)](#): an innovative labour migration scheme linking Morocco's growing ICT sector with Flanders' qualified ICT workers shortages. In view of boosting their employment potential, a group of Moroccan graduates are offered technical and soft skill training in Morocco. Approximately half of them are subsequently coached to find employment in Morocco, whereas the other half prepares to find employment in Belgium. The project also includes capacity-building activities to help improve service delivery in Morocco and help all stakeholders reap the benefits of labour migration.

[High Opportunity for Mediterranean Executive Recruitment \(HOMERe\)](#): the project seeks to boost youth employability and overcome skill mismatches by mobilising cooperation between local authorities, private sector, universities and other stakeholders in France, Morocco, Tunisia and Egypt to offer mobility placements for 6-month internships in French companies of various sectors.

[Young Generations as Change Agents \(YGCA\)](#): a mobility scheme between Morocco and Spain for studying purposes, enabling Moroccan post-graduates to enhance and strengthen their skills through a master's degree in Spain. A selection of students has the opportunity to subsequently launch tailored projects upon their return to Morocco, through which they will have the opportunity to contribute to the development of specific key social and economic sectors and positively affect their communities of origin.

### **International Labour Organization (ILO)**

Webpage: [Skills and Migration](#)

Policy Brief: [Skills for migration and employment](#)

[Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional \(CINTERFOR\)](#): Established in 1963, CINTERFOR is a specialized centre of ILO that focuses on knowledge management and development of human resources, including skills development, development of partnerships and promotes South-South cooperation.

[Coherence of labour migration, employment, education and training policies in the ECOWAS subregion](#). This report summarizes the main findings and recommendations from piloting the ILO 'General practical guidance on promoting coherence among employment, education and training, and labour migration policies' in the Economic Community of West African States (ECOWAS) and will allow the ECOWAS Member States to have up-to-date analyses and recommendations on how policy coherence can be enhanced in the sub-region.

[Guidelines for skills modules in bilateral labour migration agreements](#) focus on extending the knowledge base on BLMAs, systematizing key concepts, and presenting the relevant international normative framework, as well as examples of different approaches towards skills in existing agreements. It sheds light on funding mechanisms and arrangements for skills in BLMAs, which are vital for ensuring their effective implementation. The guidelines are available in English and French.

[How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Guide for Employment Services Providers](#) and [Training Employment Services Providers on How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Facilitator's Notes](#). The second edition of these guides draw on good practices and interesting initiatives from around the globe to demonstrate ways employment service providers can make better use of Recognition of Prior Learning systems in their countries to the benefit of migrant workers and refugees. It provides concrete information, examples, checklists and other tools to assist service providers to better understand, raise awareness and facilitate use of RPL where it exists.

[The role of social partners in skills development, recognition and matching for migrant workers](#). The document was originally prepared as a background paper for the ILO Workshop on the role of social partners in skills development, recognition and matching for migrant workers: A contribution to the Global Skills Partnership. The objective of the event was to discuss the role of social partners in supporting skills partnerships and programmes for facilitating skills development, recognition and matching. Following the Workshop, the paper was updated, taking on board the discussions that took place during the event, as well as all comments and inputs received from the participants.

[Synthesis report: Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in Canada, China, Germany, India, Indonesia, Singapore and Thailand](#)

[Migrant Workers' Skills Portability in Africa at Regional Economic Community and Continental Level](#)

[The potential of skills development and recognition for regulated labour mobility in the IGAD Region: A scoping study covering Djibouti, Ethiopia, Kenya, Somalia, South Sudan, Sudan, and Uganda](#)

[Exploring the potential for skills partnerships on migration in West Africa and Sahel](#)

Research Brief: [Labour Market Integration of Immigrants](#)

## **International Organization for Migration (IOM)**

[COVID-19: Guidance for employers and business to enhance migrant worker protection during the current health crisis](#)

[COVID-19: Guidance for labour recruiters to enhance migrant worker protection during the current health crisis](#)

[Skills Mobility Partnerships \(SMPs\)](#): Bilateral and multilateral agreements concluded between states with a focus on labour mobility and changing demographics aimed at addressing skills development from a global perspective. The IOM publication highlights eight prerequisites for sustainable skills mobility partnerships.

[MATCH - Hiring African Talents](#): MATCH is a 36-month initiative funded by the European Union (EU) aimed at providing highly skilled talents to private sector companies whose needs for qualified staff cannot be satisfied by the offer available on the EU labour market. By joining MATCH, companies from Belgium, Italy, The Netherlands and Luxembourg will be supported with the sourcing and recruiting of African talents from Senegal and Nigeria, two countries offering a surplus of qualified professionals. In addition to the job placements, MATCH will also implement complementary activities such as skills

development, capacity building and knowledge sharing between the participating EU and African countries.

[Enhancing Tunisian Youth Employability in Belgian Companies](#): An IOM labour migration project, implemented thanks to the financial support of the Government of Belgium. The project aimed at supporting the efforts of the Tunisian Government to reduce the high unemployment rates among young Tunisian nationals. This was done by offering internships and apprenticeships in Belgium to a group of 30 selected beneficiaries, to enable them to reinforce their knowledge, acquire new professional competences, and increase their probability to find an appropriate job in the Tunisian labour market.

[PROMISE - Poverty Reduction through Safe Migration, Skills Development and Enhanced Job Placement in Cambodia, Lao PDR, Myanmar and Thailand](#): This project aims to provide migrant workers from Cambodia, Myanmar and Lao PDR better employment opportunities and conditions in Thailand through skills development and protection, contributing to poverty reduction in their communities of origin.

[LINK-IT](#): A skills profiling tool that can support skills mapping initiatives. This project aims at facilitating better integration of Syrian refugees resettled to the UK, Germany, Portugal, and Romania. The project involves pre-departure skill profiling, post-arrival integration support and information sharing with host communities to support mutual learning and exchange.

[Comprehensive Information and Orientation Programme \(CIOP\)](#) - An innovative project focusing on strengthening labour market integration and protection of migrant workers. This initiative operationalizes a management system for tailored and coordinated orientation services for migrant workers.

IOM is about to launch a project with the support of the IOM Development Fund, aimed at developing specific policy recommendations, guidance, and methodologies for effective management of skills-based mobility through SMPs and their prerequisites (webpage under development). The project, Towards Sustainable Integration of Skills in Migration Governance, will begin in 2021 in collaboration with the Global Skills Partnership.

IOM has two country-level projects in the pipeline on skills mobility and migration governance to be launched later this year. Strengthening Labour Migration Framework in Albania will conduct assessments and prediction modelling to understand the impacts of COVID 19 on labour migration and the labour market in Albania. Further, Engaging Diaspora in Strengthening the Health Sector in Pakistan, aims to use digital tools and innovative diaspora engagement strategies to match skilled health workers in the diaspora with health institutions in need due to the COVID-19 crisis. Both projects will begin in 2020 and continue for two years with the support of the IOM Development Fund.

### **United Nations Conference on Trade and Development**

UNCTAD, and UNITAR (2020). E-learning course on Entrepreneurship for Migrants and Refugees. <https://www.unitar.org/event/full-catalog/entrepreneurship-migrants-and-refugees>

UNCTAD's project "Promoting Refugee and Migrant Entrepreneurship in East Africa, the Andean region and the Middle East"

UNCTAD, 2020, Impact of the COVID-19 Pandemic on Trade and Development: Transitioning to a New Normal, Chapter 2: The pandemic has hit the most vulnerable the hardest, 2.4. Supporting migrant workers

UNCTAD, 2019, Summary of key messages from the workshop on recognition of qualifications to facilitate movement of natural persons, available at: [https://unctad.org/system/files/official-document/tncd2019-05-03\\_Informal%20summary%20of%20discussions.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/tncd2019-05-03_Informal%20summary%20of%20discussions.pdf)

UNCTAD, IOM, UNHCR (2018). Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees. United Nations. [https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2_en.pdf)

UNCTAD, 2018, Economic Development in Africa Report 2018: Migration for Structural Transformation

### **United Nations Major Group for Children and Youth (UNMGCY)**

Policy Brief: Youth Consultations in Africa for the AU-GFMD Regional Meeting

#### **Multiple organizations**

[Global Skills Partnership](#): An initiative launched by ILO, IOM, UNESCO, IOE and ITUC to bring together the technical expertise of these organizations and support stakeholders such as governments, employers, workers, education and training institutions to maximize the benefits of migration for countries of origin and countries of destination.

ILO and IOE: Guide for Employers on Labour Migration Governance for Africa (*under development*)

ILO, IOM and GIZ: [Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa \(THAMM\)](#): The project aims to strengthen migrant protection throughout the process of migration. It also examines practices and develops new strategies with respect to skills development and recognition.

AU, ILO, IOM and UNECA: [Joint Programme on Labour Migration Governance for Development and Integration in Africa](#) - The programme aims to enhance the framework of labour mobility for better integration and development in Africa, including with the aim to address skills shortages and recognition of qualifications.