

PLAN REGIONAL SOBRE MOVILIDAD LABORAL

2023 – 2027



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration

PLAN REGIONAL SOBRE MOVILIDAD LABORAL

2023 – 2027



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration

[Por , incluir , créditos y
autorías del documento]

CONTENIDO

	CONTEXTO	7
	PLAN DE ACCIÓN	13
	OBJETIVO GENERAL	15
17	LÍNEAS DE ACCIÓN	
17	LÍNEA 1 Fortalecimiento de capacidades regionales para la gestión de políticas de migración laboral	
20	LÍNEA 2 Aprobación, reconocimiento y desarrollo de competencias	
22	LÍNEA 3 Protección Social	
24	LÍNEA 4 Transversalidad de género y diversidad en la migración laboral	
	ANEXO 1 Instrumentos regionales sobre migración	28
	ANEXO 2 Metodología	31

CONTEXTO

En la economía globalizada actual, es común que las personas busquen mejorar sus medios de vida fuera de sus países de origen. Estimaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre migración laboral indican que el 90% de todas las personas migrantes internacionales en el mundo están en edad de trabajar y el 62% ya está en algún tipo de relación laboral, de los cuales solo el 48,1% son mujeres¹ (ILO, 2021).

Déficits de trabajo decente en los mercados laborales, tales como bajos salarios, condiciones laborales precarias y el desempleo, se encuentran entre los principales impulsores económicos de la migración internacional (Mathias Czaika, 2020). Además, factores como la inseguridad, la pobreza, los conflictos políticos, crisis económicas, violencia, el cambio climático y los desastres naturales también afectan las vidas y los medios de subsistencia, lo que provoca directa e indirectamente el desplazamiento y la migración. La búsqueda de medios de vida y mejores oportunidades económicas ya sea por elección o necesidad, son factores decisivos para muchas personas en la toma de decisiones sobre la migración, en su mayoría de países en desarrollo.

En los países miembros de la Conferencia Regional sobre Migraciones (CRM)², los fenómenos migratorios y de movilidad laboral se han expandido en volumen, dinamismo y complejidad, incluyendo un aumento de personas solicitantes de asilo y refugio por crisis de distinta naturaleza. Además, la migración laboral generalmente enfrenta desafíos regionales, incluida una gobernanza fragmentada (donde las autoridades de migración, trabajo y cancelerías interactúan a nivel local y regional) y el uso limitado del diálogo social (donde las organizaciones de empleadores y trabajadores participan en la construcción de políticas de migración laboral).

La movilidad laboral segura, ordenada y regular: 1) contribuye al desarrollo sostenible de los países de origen, tránsito y destino; 2) trae beneficios y oportunidades para las personas trabajadoras migrantes y sus familias; 3) equilibra la oferta y la demanda de mano de obra; promueve la transferencia

1 La feminización de la migración en la región es una tendencia que ha experimentado un aumento gradual en los últimos años. Como referencia, en Estados Unidos de América, el 50% de la población migrante centroamericana son mujeres. En cuanto a la migración intrarregional dentro del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), la cifra alcanza el 53%.

2 Los países miembros de la CRM son Belice, Canadá, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

de habilidades a todos los niveles; 4) contribuye a los sistemas de protección social; 4) promueve la innovación; y 5) enriquece a las comunidades, tanto cultural como socialmente. La movilidad laboral también impacta positivamente en el desarrollo económico local a través de las remesas que las personas trabajadoras migrantes envían a sus países de origen, así como por el gasto que las personas migrantes realizan en productos y servicios locales y por el pago de impuestos en las comunidades de tránsito y de destino. Además, la existencia de diásporas económicamente activas representa oportunidades para la creación de redes de comercio internacional.

Sin embargo, cuando la migración laboral no está bien gestionada, puede generar impactos negativos para las personas trabajadoras, como la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la falta de oportunidades de trabajo decente. Además, cuando existen diferencias culturales entre los países de origen y de destino de las personas migrantes, la falta de un plan de integración adecuado puede generar episodios de xenofobia y discriminación.

La maximización de los beneficios descritos anteriormente y la reducción de los desafíos potenciales en la región depende de diversos factores, como la aplicación de políticas públicas en materia migratoria y laboral, la participación del sector privado, el diálogo social y las dinámicas del mercado laboral. La gobernanza migratoria debe facilitar la gestión adecuada de estos flujos migratorios a través de mecanismos institucionales (nacionales e internacionales), con respeto a los derechos humanos de las personas migrantes y en apego a los Principios y Directrices para la Contratación Justa de la OIT.

Los Países Miembros de la CRM han contribuido al desarrollo de múltiples instrumentos legales y normativos a nivel internacional y regional, tales como el *Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular*, el *Marco Regional Integral de Protección y Soluciones para las Américas*, la *Declaración sobre Migración y Protección de Los Ángeles* y la *Agenda 2030* (la descripción completa de estos instrumentos se encuentra en el Anexo 1). Estos acuerdos se han hecho para implementar y monitorear mecanismos de migración laboral y así crear una gobernanza migratoria sólida y sostenible. Además de estos instrumentos, existen otros mecanismos formales de cooperación en materia de movilidad laboral, como es el caso de los acuerdos laborales bilaterales/multilaterales, memorandos de entendimiento, esquemas de trabajo temporal, o la inclusión de cláusulas laborales en los acuerdos comerciales.

Si bien existen amplios esfuerzos regionales en la materia, estos no se han integrado en una respuesta regional coordinada, lo que revela la necesidad de articular planes de acción estándar que permitan un enfoque regional conjunto para la protección de los trabajadores migrantes y sus familias.

En este marco, la CRM ha propuesto la elaboración de este Plan de Acción Regional sobre Movilidad Laboral, en cumplimiento del mandato adoptado en su Mesa de Trabajo sobre Migración Laboral (Promover los beneficios de una migración laboral segura, ordenada y regular y su vínculo con el desarrollo en los países de origen, tránsito y destino), y dando seguimiento a las recomendaciones derivadas del Grupo de Consulta Regional sobre Migración, realizado en julio de 2021 y aprobado en la XXVI Reunión Viceministerial de la CRM, realizada en diciembre de 2021 .

Este plan tiene un enfoque regional y su objetivo es ***Proveer de orientaciones a la CRM para fortalecer la gestión y gobernanza de la movilidad laboral en la región, incluyendo la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes para lograr una migración segura, ordenada y regular.*** Asimismo, el cumplimiento de las acciones contempladas en este plan ayudará a los Países Miembros de la CRM a avanzar hacia una mejor articulación y coordinación entre gobiernos, organismos internacionales, actores de la sociedad civil, organizaciones de trabajadores y de empleadores, entre otros.

Este Plan de Acción se basa en el diálogo y el intercambio técnico entre expertos de instituciones gubernamentales, organizaciones internacionales y la sociedad civil (la metodología se describe en el anexo 2). En el marco de la elaboración de este plan se desarrolló una evaluación inicial sobre los principales desafíos de la región en materia de movilidad laboral; esta evaluación se transformó en acciones específicas desarrolladas a través de ejercicios participativos que reunieron a representantes de las agencias de trabajo y migración, así como otras instituciones relevantes.

El carácter de este Plan de Acción no es jurídicamente vinculante y su implementación se realizará siempre con el debido respeto a la soberanía de cada uno de los Países Miembros de la CRM. Para su ejecución, se alienta a los Países Miembros a implementar las acciones propuestas con un enfoque integral, multidisciplinario y bajo un enfoque pan social (incluidas las organizaciones de trabajadores y empleadores) y todo el gobierno para lograr soluciones prácticas y efectivas.

Su estructura temática, que se presenta a continuación, define acciones específicas por áreas de trabajo en cuatro líneas de acción:



LÍNEA
1 FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES REGIONALES PARA LA GESTIÓN DE POLÍTICAS DE MIGRACIÓN LABORAL



LÍNEA
2 APROBACIÓN, RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS



LÍNEA
3 PROTECCIÓN SOCIAL



LÍNEA
4 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA MIGRACIÓN LABORAL

EJES TRANSVERSALES

Este Plan de Acción ha sido desarrollado en base a los siguientes ejes transversales. Esto promueve la coherencia de las acciones que se desarrollarán a través de las líneas de acción y acciones propuestas.



ARTICULACIÓN Y COMPLEMENTARIEDAD

Las estrategias y acciones propuestas en este plan se desarrollarán de manera articulada y complementaria, tanto entre sí como con las demás acciones de la Conferencia Regional sobre Migración y con las políticas, planes y programas nacionales, así como con los acuerdos y convenios bilaterales y multilaterales. foros sobre movilidad laboral.



GRADUALIDAD

Para alinearse con el plan estratégico de la CRM, los objetivos definidos en el marco de este plan se establecen con un horizonte inicial de cinco años, pero sus metas y acciones serán implementadas de manera gradual y progresiva, a corto, mediano y largo plazo en función de las necesidades de cada país.



FLEXIBILIDAD

Debido a la heterogeneidad de circunstancias, normativas, flujos migratorios y capacidades que se presentan en los países miembros de la CRM en materia de movilidad laboral, es posible que al momento de implementar las acciones aquí propuestas deban realizar ajustes y adaptaciones al contexto local sin desviarse de los objetivos propuestos.



ENFOQUE REGIONAL

Este plan reconoce que, si bien los aspectos fundamentales y las externalidades de la migración laboral varían considerablemente de un país a otro, ya sea por sus flujos migratorios, regulaciones o incluso geografía, la migración afecta a la región en su conjunto.

Como tal, este plan también busca promover la implementación de acciones que respondan a las prioridades y necesidades regionales.



PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este plan reconoce el género como una variable que puede afectar de forma diferenciada tanto a la migración como a los mercados laborales y agendas públicas. En este sentido, las acciones que se deriven de este plan deberán incorporar equitativamente los desafíos, oportunidades y experiencias de mujeres, hombres y personas no binarias en su diseño, implementación y evaluación.

PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO GENERAL

Proveer de orientaciones a los países miembros de la CRM para fortalecer la gestión y gobernanza de la movilidad laboral en la región, incluyendo la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes para promover una migración segura, ordenada y regular.

LÍNEAS DE ACCIÓN



LÍNEA

1

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES REGIONALES PARA LA GESTIÓN DE POLÍTICAS DE MIGRACIÓN LABORAL

Esta línea de acción se refiere a la facultad y capacidad de las instituciones regionales (migratorias, exteriores y laborales) y actores del mundo del trabajo, para desarrollar, articular y monitorear políticas y acuerdos en materia de migración laboral y protección de las personas trabajadoras migrantes independientemente de su condición, estatus migratorio y de conformidad con la normativa aplicable.



Objetivo:

Aumentar la capacidad de todos los actores (por ejemplo, instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores) para diseñar, articular y ejecutar políticas y acuerdos sobre migración laboral que incluyan la contratación equitativa, el trabajo decente, la capacidad de los trabajadores para organizarse, quejas de voz, y recurso de acceso.



Acciones:

- 1. Promover**, en el marco de la CRM y con el apoyo de organismos observadores internacionales, mecanismos de gestión del conocimiento. Por ejemplo, centros de capacitación a través de los cuales puedan impartirse cursos, diplomados y cursos de posgrado³, tanto virtuales como presenciales (dichos cursos deben incluir temas como contratación justa, trabajo

³ Dicha capacitación debería estar disponible en inglés y español y ser accesible para las instituciones públicas, las organizaciones de la sociedad civil, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

decente, comprensión de las normas laborales internacionales básicas y acciones de corresponsabilidad de los cuidados para dependientes de las personas en migración laboral), así como tableros y repositorios de información que incluyan marcos normativos, buenas prácticas regionales, publicaciones relevantes, manuales de operación y otros documentos de consulta que permitan el fortalecimiento de las herramientas en materia de migración laboral y la promoción del intercambio de buenas prácticas y experiencias en los Países Miembros de la CRM⁴,

2. **Institucionalizar**, en el marco de la CRM, el Diplomado en Movilidad Laboral para contribuir a garantizar la sostenibilidad del desarrollo de capacidades del sector público y otros actores relevantes, tales como personas migrantes, diásporas, comunidades locales, sociedad civil, academia, sector privado, parlamentarios, organizaciones de trabajadores, instituciones nacionales de derechos humanos, medios de comunicación y cualquier otro actor interesado en la gobernanza migratoria.
3. **Desarrollar**, en el marco de la CRM, un proceso de mentoría virtual para personas que recién ingresan al servicio público o han sido designadas recientemente en áreas relacionadas con la movilidad laboral, a través del cual puedan recibir asesoría específica e intercambiar conocimientos con miembros más experimentados de la CRM (previamente identificados como expertos en alguna área) y expertos funcionales.
4. **Elaborar** un manual regional con lineamientos que faciliten la actuación de los reclutadores⁵ (agencias de empleo privadas, servicios estatales de empleo u organizaciones sociales) tanto en sus propias tareas de reclutamiento y selección como en el cumplimiento de la normativa internacional en procesos justos de reclutamiento y selección de personas trabajadoras migrantes.

4 Todos los contenidos distribuidos a través de estos mecanismos deben ser curados y/o diseñados con perspectiva de género, permitiendo identificar impactos diferenciados, desde la no discriminación y la igualdad sustantiva.

5 Esta guía incluirá buenas prácticas y manuales operativos tanto en materia de equidad en la contratación, evaluación de competencias y cumplimiento de los Principios Generales y Directrices para la Equidad en la Contratación.

5. **Generar**, de manera centralizada, un conjunto de herramientas de comunicación (que incluya procesos de planificación detallados y artes editables) y ponerlo a disposición de los Países Miembros de la CRM para que lo utilicen los socios implementadores o las autoridades locales para difundir acciones en términos de movilidad laboral, contratación justa, trabajo decente, prevención de fraudes y estafas y combate a la xenofobia y discriminación⁶.
6. **Diseñar**, en el marco de la CRM y con el apoyo de organizaciones observadoras, una metodología estandarizada para estimar el potencial de incorporación de trabajadores extranjeros en determinados sectores incluyendo sus necesidades potenciales en materia de protección y cómo se podrían atender dichas necesidades. Esta metodología podría implementarse en sectores priorizados dentro de la CRM⁷ y brindaría información relevante para el análisis en el marco de los acuerdos bilaterales existentes y futuros sobre movilidad laboral de acuerdo con la normativa laboral y migratoria de los países miembros.
7. **Fortalecer** el diálogo multiactor, mediante la promoción de espacios con un enfoque de sociedad integral que incluyan la participación de organizaciones del sector privado y representantes de los trabajadores en el marco de la mesa de trabajo sobre migración laboral de la CRM.
8. **Promover y fortalecer** mecanismos que potencien la articulación entre los foros nacionales de coordinación interinstitucional sobre movilidad laboral y protección de las personas trabajadoras migrantes en la discusión y análisis de propuestas o proyectos generados por la CRM. Estos deben incorporar autoridades técnicas en las áreas de migración, trabajo y seguridad social, así como actores clave relacionados con la migración laboral, incluyendo el sector privado y representantes de los trabajadores, entre otros.

⁶ Se sugiere incluir contenidos que resalten las aportaciones de las personas migrantes al desarrollo económico regional y de esta forma combatir la discriminación y xenofobia en las localidades de recepción de personas migrantes.

⁷ Se sugiere el uso de modelos predictivos a través de técnicas de dinámica de sistemas que permitan, mediante el uso de registros administrativos y la definición de variables proxy, cuantificar la demanda potencial de mano de obra extranjera en un determinado sector.



LÍNEA 2

APROBACIÓN, RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Esta línea de acción se refiere a procesos formales y coordinados para el desarrollo de competencias para el empleo y mecanismos para su reconocimiento entre los países de origen y destino.



Objetivo:

Identificar, promover y fortalecer mecanismos para el reconocimiento y evaluación de competencias y calificaciones en personas trabajadores migrantes y retornadas



Acciones:

- 1. Generar** un espacio virtual donde se consolide toda la información sobre opciones de formación, certificación de competencias, reconocimiento y evaluación de calificaciones, incluyendo trámites, duraciones, costos y mecanismos de apoyo por país, para que pueda ser utilizada por las autoridades laborales y migratorias para ofrecer asesoramiento a personas migrantes o retornadas.
- 2. Desarrollar** un diagnóstico de competencias y ocupaciones cuya demanda se estime aumente en los próximos años en la región⁸ (tanto en los países de destino como de origen). Dicho diagnóstico identificará, a nivel regional, los requerimientos que permitan ser utilizados como insumo, a nivel local, para la construcción y/o adhesión a mapas funcionales, perfiles ocupacionales y estándares de competencias a nivel local.

⁸ Se recomienda explorar ocupaciones relacionadas con la instalación y mantenimiento de ecotecnologías, movilidad eléctrica, cuidado de infantes y adultos mayores, agricultura tecnológica y construcción sustentable.

3. **Desarrollar** esfuerzos regionales para formar formadores, en las habilidades y ocupaciones identificadas con alto potencial de movilidad internacional.
4. **Revisar** el potencial de colaboración con los mecanismos y plataformas internacionales existentes, como MIRPS o OIT/CINTEFOR, en lo que respecta a la coordinación de acciones para la evaluación de competencias y reconocimiento de credenciales.
5. **Realizar** un estudio que, a partir de una revisión detallada de la legislación local, analice la factibilidad, los beneficios y las limitaciones para la adhesión de los países miembros a los convenios internacionales existentes sobre movilidad académica y reconocimiento de cualificaciones.
6. **Diseñar** programas de capacitación dirigidos a capacitar a las personas migrantes retornadas en empleabilidad y técnicas de aplicación (incluyendo, pero no limitado a, el análisis y promoción de habilidades, redacción de currículums, entrevistas, habilidades blandas y psicosociales).
7. **Diseñar** programas de capacitación para el autoempleo y desarrollo de proyectos semilla en economía social y solidaria, dirigidos a personas migrantes y retornadas.



LÍNEA

3

PROTECCIÓN SOCIAL

Esta línea refiere a la existencia de prácticas y normas que garanticen el derecho a la protección social en salud (incluyendo atención médica, riesgos laborales, paternidad y maternidad), estancias de cuidado para menores dependientes, pensiones y protección en caso de jubilación, enfermedad, invalidez o viudez de las personas migrantes, trabajadores y sus familias.



Objetivo:

Promover el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras migrantes y sus familias



Acciones:

- 1. Desarrollar** un mecanismo formal en la CRM, de manera coordinada entre la Mesa de Migración Laboral y la Mesa de Protección, para la discusión de mecanismos de protección social para personas trabajadoras migrantes, con la participación de representantes de las instituciones responsables de la seguridad social en los países Miembros.
- 2. Realizar** un estudio que, con base en una revisión detallada de la legislación local y los mecanismos de incorporación de la seguridad social, analice la factibilidad, los beneficios y las limitaciones para la adhesión de los países miembros a los acuerdos internacionales existentes sobre cooperación en protección social y portabilidad de la seguridad social.
- 3. Crear** una guía para la inclusión de mecanismos y derechos internacionales de protección social en los programas de movilidad laboral.

4. **Elaborar** una oferta de programas de formación y desarrollo de capacidades locales en materia de protección social para personas trabajadoras migrantes, dirigida a los miembros de las organizaciones de Seguridad Social de la región.
5. **Generar** centralmente un conjunto de herramientas de comunicación y ponerlo a disposición de los miembros de la CRM para que lo utilicen los socios implementadores o las autoridades locales para promover la afiliación voluntaria de las personas trabajadoras migrantes⁹.

⁹ El énfasis de esta campaña sería la afiliación voluntaria exclusivamente de trabajadores independientes y/o la afiliación voluntaria tanto de ellos como de sus familiares en el país de origen, en aquellos casos en que no existan convenios de portabilidad.



LÍNEA 4

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA MIGRACIÓN LABORAL

Esta línea se refiere a la existencia de mecanismos que garanticen la protección de los derechos y la participación equitativa de los convenios y programas de movilidad laboral de las mujeres migrantes y otros géneros subrepresentados, en todas sus intersecciones.



Objetivo:

Integrar la diversidad de género, la interseccionalidad y la interculturalidad en las políticas y programas de migración laboral.



Acciones:

- 1. Crear** un programa de capacitación para los funcionarios encargados de la movilidad laboral (tanto en las autoridades migratorias como laborales) donde se profundicen los conocimientos sobre perspectiva de género, prevención de la discriminación y equidad en la elaboración y gestión de acuerdos y programas de migración laboral.
- 2. Promover** a través de un documento un resumen de buenas prácticas, procesos y protocolos para el abordaje de vulnerabilidades y discriminación por género e interculturalidad en personas trabajadoras migrantes y retornadas¹⁰.
- 3. Incluir** en el Grupo de Trabajo de Migración Laboral la participación de representantes técnicos en materia de género y diversidad. Para casos específicos que el grupo de trabajo considere oportuno, podrán crearse subgrupos ad hoc especializados en la materia.

¹⁰ Incluye la creación una guía para la transversalización de género y diversidad en los programas de movilidad laboral.

4. **Desarrollar** un programa de capacitación que integre elementos de género, contratación ética y equidad, de tal manera que pueda ser compartido con actores clave bajo el enfoque pan-social, con énfasis en los empleadores y comunidades beneficiarias que forman parte de los mecanismos de movilidad laboral. en países Miembros de la CRM.
5. **Generar** una campaña de comunicación estándar sobre la inclusión de género y diversidad en la migración (que incluya procesos de planificación detallados y elementos editables), que puedan utilizar los socios implementadores y los actores pan-sociales.
6. **Desarrollar** un estudio que permita identificar buenas prácticas en la transversalización de género para la migración, dentro y fuera de la región, así como diagnosticar el estado actual de la disponibilidad y acceso a servicios de cuidado y/o redes de apoyo mutuo para las personas migrantes y sus familias.

ANEXOS

ANEXO 1.

Instrumentos regionales sobre migración

1. Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (2018)

El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (“Pacto Mundial”) es el primer acuerdo intergubernamental, redactado bajo los auspicios de las Naciones Unidas, que cubre todas las dimensiones de la migración internacional de manera holística e integral. El Pacto Mundial se basa en el derecho internacional de los derechos humanos y reafirma el compromiso de los Estados de respetar, proteger y cumplir todos los derechos humanos de todos los migrantes. Desde la perspectiva de la movilidad laboral, el pacto incorpora el compromiso de proteger el trabajo decente y otros derechos laborales de las personas migrantes.

En 2022, los Países Miembros de la CRM realizaron una Declaración Extraordinaria que expresó una posición regional sobre el seguimiento del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. En el marco de esta declaración, los países que forman parte de esta Conferencia e implementan el Pacto Mundial sobre Migración reiteran su compromiso de promover el diálogo y la cooperación, así como trabajar en conjunto con todos los actores relevantes, para abordar las oportunidades y desafíos relacionados con la migración. También destacaron su compromiso con el intercambio de experiencias y buenas prácticas, y con la promoción de una migración digna, segura, ordenada y regular, de conformidad con el marco internacional de derechos humanos, los compromisos internacionales y las leyes nacionales, así como los principios y enfoques establecidos en la Carta Estatutaria de la CRM, en especial los principios de responsabilidad compartida, respeto al estado de derecho, derechos humanos y cooperación internacional.

2. Marco Regional Integral de Protección y Soluciones para las Américas (2017)

En línea con la Declaración de Nueva York para Refugiados y Migrantes y su Marco Integral de Respuesta para Refugiados (CRRF), algunos Estados de la región están liderando una aplicación regional del Pacto Mundial sobre Refugiados, conocida como Marco Regional Integral de Protección y Soluciones para las Américas (MIRPS). MIRPS apoya a los Estados en la implementación de sus compromisos relacionados con abordar el desplazamiento forzado, mientras identifica y atiende las brechas restantes a través de respuestas integradas que involucran a una amplia gama de partes interesadas y moviliza recursos adicionales para la implementación.

El MIRPS cuenta con un grupo de trabajo sobre acceso al mercado laboral y formación profesional, donde se ha trabajado en el reconocimiento de estudios, títulos, diplomados, conocimientos previos y trayectorias educativas; transiciones, flexibilización y fortalecimiento de la educación; reconocimiento de cualificaciones y competencias para la creación de perfiles de puestos de trabajo; la contribución de las personas desplazadas al desarrollo local y alianzas con el sector privado en la promoción de medios de vida.

3. Declaración de Los Ángeles sobre Migración y Protección (2022)

En el marco de la IX Cumbre de las Américas, una gran mayoría de los países miembros de la CRM suscribieron la Declaración de Los Ángeles sobre Migración y Protección. Este documento reconoce la necesidad de promover las condiciones políticas, económicas, de seguridad, sociales y ambientales para que las personas lleven una vida pacífica, productiva y digna en sus países de origen, ya que la migración debe ser una opción voluntaria e informada, y no una necesidad. Por ello reiteran su voluntad de fortalecer los esfuerzos nacionales, regionales y hemisféricos a fin de crear las condiciones para una migración segura, ordenada, humana y regular, así como para fortalecer los marcos necesarios de protección y cooperación internacional (WH, 2022).

Desde el punto de vista de la migración laboral, la Declaración de Los Ángeles destaca la importancia de las vías regulares de migración y protección internacional, incluidas las oportunidades para la migración laboral circular y estacional, los mecanismos de migración temporal y los programas de normalización para promover una migración segura y ordenada. Además, esta declaración refuerza el compromiso entre sus signatarios de fortalecer las oportunidades para una migración laboral justa en la región, a través de la integración de sólidas salvaguardas que garanticen la contratación y el empleo éticos, sin explotación, violencia o discriminación, de conformidad con el respeto a los derechos humanos. y con perspectiva de género.

4. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Adicionalmente a estos mecanismos, el desarrollo de acciones y políticas que mejoren las condiciones de las personas trabajadoras migrantes apoya el cumplimiento de la Agenda 2030, cuyos objetivos y metas han sido adoptados por todos los países miembros de la CRM, en particular las metas 8.8 (Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidas las personas trabajadoras migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios) y 10.7 (Facilitar un entorno de trabajo seguro, regular y ordenado, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas).

ANEXO 2.

Metodología

Este plan se desarrolló en 3 etapas:



Diagnóstico inicial

1. Durante esta etapa se realizó y distribuyó una encuesta virtual a los representantes de los países miembros de la CRM, quienes también fueron invitados a compartirla con otros actores relevantes. El objetivo de esta encuesta fue identificar los principales problemas existentes en la región en materia de movilidad laboral.
2. La socialización de los resultados de esta encuesta se realizó durante el Foro de Programas de Movilidad Laboral. Esta actividad incluyó un taller centrado en la priorización de hallazgos (lo que resultó en las cuatro líneas de acción sugeridas), la identificación de correlaciones entre los hallazgos y la recomendación de posibles intervenciones.



Investigación

1. Con base en las líneas de acción, se realizó un estudio de escritorio detallado; este ejercicio incluyó un análisis detallado de la situación de la región y específicamente de los países miembros en materia de movilidad laboral.
2. Se entrevistó a los representantes de los países miembros de la RMC para fortalecer la investigación documental.



Diseño

1. A partir de los problemas identificados en las etapas anteriores, se realizó un análisis de causa raíz, que derivó en una propuesta inicial de actividades.
2. Esta propuesta inicial pasó por una revisión técnica por parte de especialistas de OIT y OIM para tener una versión preliminar.
3. Se analizó una versión preliminar del plan en cuatro grupos de trabajo (uno por cada línea de acción), donde se convocó a representantes de los países miembros de la CRM; la invitación incluyó autoridades migratorias, ministerios de trabajo, oficinas de seguridad social, institutos de género, organizaciones de empleadores y de trabajadores.



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration