

Documento de referencia¹

Tema 1: De la vulnerabilidad a la resiliencia: reconocer a los migrantes como agentes de desarrollo

Sesión de mesa redonda 1.1: *Aprovechar el capital de los migrantes para propiciar el desarrollo de su potencial*

El presente documento servirá de base al diálogo de los Estados sobre la mejor forma de aprovechar la variedad de capitales que aportan los migrantes para que la migración sea realmente beneficiosa. Al respecto, se identifican las buenas prácticas que los Estados miembros podrían adoptar –o adaptar al respectivo contexto nacional– en consonancia con los objetivos pertinentes del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (Pacto Mundial).

1. Introducción

El presente documento de referencia define el contexto que servirá de base al debate de la mesa redonda 1.1 sobre cómo “aprovechar el capital de los migrantes para propiciar el desarrollo de su potencial”. Se examina la mejor manera de utilizar los distintos tipos de capital que aportan los migrantes para beneficiar a los países de origen y destino, fomentar la resiliencia de los migrantes y ayudar a crear una sociedad más productiva, saludable y feliz.

Los migrantes poseen y adquieren capital de diversas formas, incluidos los capitales humano, económico, social y cultural.

- Capital humano: los migrantes aportan competencias y capacidades y, por lo tanto, complementan el capital humano que posee el país de destino. En el caso de la formación, por ejemplo, en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la proporción de inmigrantes con un alto nivel educativo está aumentando con rapidez. En estos mismos países, el número de inmigrantes con títulos de educación superior

¹ El presente documento ha sido elaborado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), basándose en las contribuciones de los copresidentes de la mesa redonda 1.1, Canadá y Emiratos Árabes Unidos, así como de otros miembros del Equipo de la mesa redonda durante las consultas y en los periodos que han mediado entre estas. A pesar de que se ha hecho todo lo posible para garantizar que la información proporcionada sea exacta, los autores no asumen responsabilidad alguna ni garantizan en modo alguno la validez, la exactitud y la exhaustividad de la información que contiene el presente documento, con el que se pretende únicamente informar y estimular el debate de la sesión 1.1 de la mesa redonda que se celebrará durante la reunión de la Cumbre del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD) en diciembre de 2018. El documento no trata de forma exhaustiva el tema de la sesión 1.1 y no refleja necesariamente las opiniones de los autores, los organizadores del FMMD o los gobiernos y organizaciones internacionales que participan en el proceso del FMMD.

registró un aumento sin precedentes el decenio pasado (hasta del 70 %) y se elevó a casi 30 millones en 2010/2011².

- Capital financiero: los migrantes también aportan capital financiero. Este consiste, principalmente, en dinero, inversiones y posesiones materiales que los migrantes llevan al país de destino desde un país de origen o tránsito.
- Capital social: este capital, que se refiere a las redes en que se desenvuelve un migrante y a las relaciones que mantiene, puede contribuir de forma vital a la capacidad de adaptación³. Puede subdividirse en dos categorías: el capital social de *nexo*, que reúne a individuos afines en un grupo social, y el capital social de *punte*, que vincula a individuos a través de los límites de diferentes grupos sociales; por ejemplo, por razones de clase u origen.
- Capital cultural: el capital cultural ha sido considerado también como un aspecto del capital humano. Consiste en los conocimientos, comportamientos y aptitudes que los migrantes pueden utilizar para dar prueba de su competencia cultural.

Si bien se puede hacer una distinción entre los capitales humano, financiero, social y cultural con fines analíticos, los límites entre éstos son variables⁴. Por ejemplo, el acceso al mercado laboral se basa en una combinación de capital humano y cultural, así como de capital social en forma de redes⁵.

El espacio y el tiempo que los medios de comunicación de algunos países dedican a la migración ilegal son desproporcionados. Con todo, es importante recordar que la mayor parte de la migración es ordenada y regular⁶. Además, ésta tiende a beneficiar a los países de destino, dado que los migrantes actúan en ellos como contribuyentes netos. De hecho, según un informe de la OCDE, los impuestos y contribuciones sociales a cargo de los migrantes son más elevados que los beneficios que reciben⁷. La migración también aumenta la diversidad de los países de destino, puesto que facilita la importación de ideas nuevas y de prácticas diferentes.

El tema principal del presente documento son los beneficios que aporta el capital de los migrantes a los países de destino. Sin embargo, es importante reconocer que el aumento del capital de los migrantes en los países de destino también genera grandes beneficios a los países de origen en relación con el desarrollo. Los beneficios son principalmente el aumento de los recursos financieros y el incremento de las competencias y redes de los migrantes que después envían o llevan lo que poseen en términos financieros, sociales y culturales a sus países de origen. Pueden tomar la forma de remesas, inversiones financieras, transferencia de competencias o apertura o extensión de redes profesionales o de otra índole (véase el documento de referencia de la mesa redonda 3.2 para una presentación más detallada sobre la manera de aprovechar el impacto de los migrantes en el desarrollo). Es posible también que, en materia de salud, educación, acceso al capital y a la financiación, el capital de los migrantes beneficie de forma menos directa a las familias y comunidades en los países de origen.

Los capitales humano, económico, social y cultural pueden ayudar a fortalecer la resiliencia de los

² OCDE-DAES (2013) La migración mundial en cifras, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos / Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, www.oecd.org/els/mig/spanish.pdf

³ Bernier Q y Meizen-Dick R (2014) *Building resilience for food and nutrition security: resilience and social capital*, Washington DC: Instituto Internacional de Investigaciones sobre Políticas Alimentarias (pág. 1).

⁴ Bourdieu, P. (1986) 'The forms of capital', in J. Richardson (ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*, págs. 241–258, Nueva York: Greenwood.

⁵ Swartz, D. (1997) *Culture and Power: The Sociology of Bourdieu*, Chicago: University of Chicago Press.

⁶ Kosnick K (2014) *Mediating migration: new roles for (mass) media*, París, French Journal of Media Studies.

⁷ Dumont J y Liebig T (2014) *Is migration good for the economy?* París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

migrantes, o sea, la capacidad de soportar los choques externos y sobreponerse a ellos en el país de adopción. Dicho de otra manera, esto es, básicamente, ser capaz de sobrevivir y avanzar a pesar de los desafíos y reveses que suelen presentarse en el camino de muchos migrantes. Es posible promover la resiliencia combinando medidas de prevención, para evitar ante todo que surjan problemas, de intervención temprana, para resolver los que se presenten, y de preparación para afrontar los que ocurran de forma inesperada, a fin de mitigar sus efectos y disminuir sus repercusiones.

2. Cuestiones clave para los responsables de formular políticas

2.1 Migración irregular

Como ya hemos dicho, aunque cada vez es más frecuente que la migración pase por ser la consecuencia de una crisis, la mayor parte de la migración internacional discurre por cauces regulares, ya sea por motivos de trabajo, reunión familiar, estudios, o razones humanitarias. Sin embargo, los recientes movimientos masivos de población en el mundo y la presión cada vez más grande que ejerce la migración irregular sobre los Estados, hacen de la migración uno de los temas más acuciantes de nuestro tiempo.

2.2 La perspectiva de género en la posesión de capital

Cabe destacar que hombres y mujeres pueden migrar por razones distintas y que posiblemente tengan dificultades y oportunidades muy diferentes en su proceso migratorio.

Por ejemplo, en algunos países de origen, las mujeres tienen menos acceso a la enseñanza académica que los hombres y suelen tener menos dinero, lo que limita comparativamente su capital humano y económico⁸. No obstante, por lo que atañe al capital social, a menudo, las redes y relaciones con que cuentan las mujeres son tan buenas y sólidas como las de sus homólogos masculinos, aunque difiera el origen de éstas. Las mujeres son más susceptibles de desarrollar redes en torno a las escuelas de sus hijos, y los hombres en relación con el trabajo⁹.

Las mujeres inmigrantes están particularmente expuestas a la inadecuación de sus competencias a la hora de buscar empleo, lo que reduce la eventual contribución que ellas podrían aportar a la economía del país de acogida. En un informe de la OIM se señala que son especialmente las trabajadoras migrantes cualificadas las que sufren de la descualificación laboral¹⁰ y el desperdicio de su talento. Tendrán, pues, menos probabilidades que los trabajadores nacionales y los migrantes varones de encontrar, en los países de acogida, un empleo que se corresponda con sus competencias¹¹. En consecuencia, el capital económico que representan tiende a ser inferior al de los migrantes masculinos que desempeñan trabajos similares.

2.3 Migrantes temporales y migrantes permanentes

Los migrantes temporales quizá aporten menos capital económico a los países de acogida que los migrantes permanentes, dado que su intención es regresar al país de origen. Habida cuenta de que tienen la intención de permanecer en el país de acogida durante un período de tiempo limitado, están menos motivados para construir redes o aprender el idioma que los que tienen la intención de

⁸ UNESCO (2017) Reducir la pobreza en el mundo gracias a la enseñanza primaria y secundaria universal, Documento de política 32 / Ficha descriptiva 44 unesdoc.unesco.org/images/0025/002503/250392s.pdf.

⁹ Kindler M, Ratcheva V y Piechowska M (2015) *Social networks, social capital and migrant integration at local level: European literature review*, Birmingham University: Institute for Research into Superdiversity.

¹⁰ OIM, Crushed Hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women, OIM, Ginebra, 2012.

¹¹ *Ibid.*

establecerse y permanecer en el país de destino¹². Por ello, los migrantes temporales suelen contar con un capital económico, social y cultural menor que sus homólogos permanentes, lo que los hace también más vulnerables.

En muchos países, los migrantes temporales poco cualificados y con sueldos bajos predominan en el sector del servicio doméstico. En algunos contextos, muchos de ellos no reciben un contrato laboral escrito, están sometidos a prácticas de contratación abusivas y engañosas, perciben sueldos bajos – sujetos a veces a deducciones suplementarias inesperadas–, trabajan en condiciones precarias, son víctimas de la conculcación de sus derechos y se enfrentan a la discriminación y a la exclusión social.

Aunque es probable que en los países de acogida los migrantes temporales gocen de menos seguridad que los migrantes permanentes, cualquier problema que tengan en éstos tenderá a durar menos tiempo vista la brevedad de la estancia.

2.4 Explotación de las vulnerabilidades de los migrantes

La vulnerabilidad de los migrantes es explotada por una cohorte de agentes externos, comunitarios y familiares. Esta explotación puede comenzar en un país de origen o de tránsito. Por ejemplo, los agentes de contratación de un país remitente pueden cobrar grandes cantidades de dinero a migrantes potenciales generándoles importantes deudas que habrán de saldar una vez llegados al país de destino. En casos extremos, los responsables de la trata de seres humanos pueden esclavizar a los migrantes en tránsito, obligándoles, por ejemplo, a ejercer la prostitución en el país de destino. Otros migrantes son, de hecho, esclavizados por sus empleadores cuando éstos les confiscan sus documentos de identidad. Por ejemplo, los diplomáticos extranjeros a veces retiran los pasaportes a los inmigrantes que trabajan para ellos como servicio doméstico¹³.

En otros casos, se espera que los migrantes envíen importantes sumas de dinero a sus familiares en el país de origen, cuando a veces ganar ese dinero se traduce en prácticas y horarios de trabajo inhumanos. La explotación también se puede producir a nivel comunitario, como en el caso de grupos confesionales que, al servicio de ciertos migrantes, exigen diezmos exorbitantes a los feligreses. En estas situaciones pueden ser víctimas de la explotación tanto los migrantes regulares como los irregulares, permanentes o temporales. También cabe decir que muchos de los casos de explotación mencionados se limitan a las mujeres migrantes, siendo muy pocos los migrantes masculinos, que se ven forzados, por ejemplo, a la esclavitud sexual o a la servidumbre doméstica.

3. Dificultades y tensiones

3.1 Aumento de las percepciones negativas por parte del público y auge del populismo y la xenofobia

Una encuesta realizada por Pew Research en 2015¹⁴ reveló que la mayoría de la gente en Alemania, el Reino Unido y los Estados Unidos piensa que los inmigrantes fortalecen a un país. No se puede decir lo mismo de España, Francia, Polonia, Grecia e Italia. El 70 y el 69 por ciento de los encuestados en estos dos últimos países, respectivamente, opinaron que los inmigrantes son un lastre porque privan a los nacionales de puestos de trabajo y de prestaciones sociales. Al tiempo que los Estados atienden las preocupaciones de la población, deberían reconocer que la migración a nivel macroeconómico global tiene repercusiones favorables.

¹² Dustmann C (1999) *Temporary migration, human capital and language fluency of migrants*, Scandinavian Journal of Economics, 101, págs. 297-314.

¹³ Human Rights Watch (2014) *Hidden Away: Abuses against Migrant Domestic Workers in the UK*, Human Rights Watch.

¹⁴ <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/09/24/what-americans-europeans-think-of-immigrants/>

3.2 Limitaciones del capital de los migrantes

El capital cultural puede estar condicionado por el entorno. Por ejemplo, las competencias para la pesca marítima de un pescador costero desplazado por la subida del nivel del mar, pueden ser de poca utilidad en un país sin litoral¹⁵. Los avances tecnológicos y la automatización en el país de destino también pueden limitar las perspectivas de empleo de los migrantes¹⁶. Así como el capital cultural y social puede contribuir en gran medida a que los migrantes soporten choques externos, en algunos casos no bastarán los conocimientos ni las relaciones; y serán necesarios el dinero o la intervención de expertos, como médicos en un hospital. Para dar a los migrantes una oportunidad equitativa es importante que se considere su capital social como un complemento y no como un sustituto de la prestación de servicios públicos y de las infraestructuras del estado¹⁷.

3.3 Factores que socavan el aprovechamiento del capital de los migrantes

Así como es factible aprovechar e incrementar el capital de los migrantes, también es posible reducirlo y dilapidarlo. La falta de una política de integración y de cohesión social eficaz en un país de destino o la falta de voluntad de la sociedad de acogida de aceptar a los migrantes puede limitar las posibilidades de sacarle partido con éxito al capital de los migrantes. Por ejemplo, la falta de cursos de idiomas accesibles puede restringir las posibilidades de algunos migrantes de integrarse plenamente en la sociedad y en la economía del país de acogida¹⁸. La falta de convalidación recíproca de cualificaciones profesionales y de otra índole puede mermar aún más las posibilidades de los migrantes cualificados de aprovechar al máximo sus competencias. Asimismo, imponer restricciones de tipo proteccionista al empleo de los migrantes puede invalidar las competencias de éstos. El desempleo y la subocupación también pueden provocar, con el paso del tiempo, la degradación de las competencias de los migrantes.

4. Propuestas de acción

Después de abordar los desafíos y dificultades que afrontan los migrantes, en este apartado se examinarán propuestas que pueden ayudar a los Estados a optimizar el capital de los migrantes, para que éste redunde en beneficio tanto de los propios migrantes como de los países de origen y de destino.

El proyecto de Pacto Mundial que finalizaron los Estados miembros en julio de 2018 alude explícitamente a la “responsabilidad compartida” de los Estados en la gobernanza de la migración. Aunque muchos de los 23 Objetivos del Pacto Mundial incumben a esta mesa redonda, se han seleccionado cinco objetivos, teniendo en cuenta los fines de este apartado, para lograr un debate más concreto y productivo. Son los siguientes:

- Objetivo 3. Proporcionar información exacta y oportuna en todas las etapas de la migración;
- Objetivo 5. Aumentar la disponibilidad y flexibilidad de las vías de migración regular;
- Objetivo 7. Abordar y reducir las vulnerabilidades en la migración;
- Objetivo 16. Empoderar a los migrantes y las sociedades para lograr la plena inclusión y la cohesión social; y
- Objetivo 18. Invertir en el desarrollo de aptitudes y facilitar el reconocimiento mutuo de

¹⁵ Zickgraf C et al (2016) *The impact of vulnerability and resilience to environmental changes on mobility patterns in West Africa*, Lieja: Global Knowledge Partnership on Migration and Development (pág. 19).

¹⁶ Reitz J (2005) *Tapping immigrants' skills: new directions for Canadian immigration policy in the knowledge economy*, Dallas: Law and Business Review of the Americas.

¹⁷ Baureiss, G. (1982) 'Ethnic resilience and discrimination. Two Chinese communities in Canada', *The Journal of Ethnic Studies* 10 (1): págs. 69–87.

¹⁸ Singer A (2012) *Investing in the human capital of immigrants, strengthening regional economies*, Washington DC: The Brookings Institution.

aptitudes, cualificaciones y competencias.

4.1. Objetivo 3 del Pacto Mundial. Proporcionar información exacta y oportuna en todas las etapas de la migración

El **suministro de información exacta y oportuna** en todas las etapas de la migración supone facilitar y difundir información exacta, oportuna, accesible y transparente sobre aspectos relacionados con la migración para y entre los Estados, las comunidades y los migrantes en todas las etapas de la migración. Esta puede ser la base para desarrollar políticas de migración que ofrezcan un alto grado de previsibilidad y certidumbre a todas las instancias interesadas.

Como ilustración de este enfoque pueden darse los ejemplos siguientes:

- poner en marcha y dar a conocer un sitio web nacional centralizado y de acceso público para difundir información sobre las opciones de migración regular;
- promover y mejorar la cooperación y el diálogo sistemáticos a nivel bilateral, regional e internacional para intercambiar información sobre las tendencias relacionadas con la migración;
- establecer puntos de información abiertos y accesibles a lo largo de las rutas migratorias;
- proporcionar a los migrantes recién llegados amplia información y orientación jurídica sobre sus derechos y obligaciones, que sea específica para ellos, tenga en cuenta las perspectivas de género e infantil y sea accesible; y
- en los países de origen promover campañas de información multilingües y con base empírica que tengan en cuenta el género y organizar actividades de sensibilización y cursos de orientación previos a la partida.

La cooperación internacional es vital para garantizar que los migrantes reciban una información oportuna y exacta; de hecho, la inexactitud de una información puede menoscabar el capital financiero y humano de los migrantes e incrementar su vulnerabilidad. Cuando la información que se proporciona es limitada, obsoleta o inexacta, puede ocurrir que los migrantes tomen decisiones menos acertadas que si no hubieran recibido información alguna. Es especialmente frecuente que los migrantes reciban información inexacta cuando inducirlos en error puede resultar lucrativo; por ejemplo, en el lugar de contratación, durante el desempeño de tareas contractuales, o en los casos de trata de seres humanos. En estas situaciones, refutar la información que no es exacta puede ser tan importante como promover la que sí lo es. Incluso en situaciones menos extremas, cuando los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado conciertan sus esfuerzos para proporcionar información exacta y fortalecer el capital humano de los migrantes, la información y el asesoramiento pueden resultar rápidamente obsoletos, a causa de cambios en la legislación y en los servicios ajenos a su jurisdicción. Por esta razón, actuar a nivel intergubernamental para garantizar que esos servicios proporcionan información y orientaciones actualizadas y exactas puede ser muy importante para mejorar los resultados que obtengan los migrantes. La cooperación internacional puede incluir, entre otras, las siguientes acciones:

- proporcionar periódicamente información actualizada a los funcionarios consulares sobre los cambios en la legislación y en los servicios de protección de los migrantes;
- formar grupos de trabajo a nivel bilateral para revisar la información que se proporciona a los migrantes y sintetizar los programas de orientación, a fin de que la información sea coherente durante todo el trayecto de la migración;
- actuar de consuno con la sociedad y el sector privado para hacerse una mejor idea de las principales tendencias e informar acerca de las prioridades.

4.2. Objetivo 5 del Pacto Mundial: Aumentar la disponibilidad y flexibilidad de las vías de migración regular

Un **sistema amplio y planificado de migración** implica desarrollar y diversificar oportunidades y vías regulares de migración que tengan en cuenta las diferentes experiencias y necesidades de las mujeres y las niñas, los hombres y los niños, tanto en el caso de la migración temporal como de la migración permanente (por motivos de trabajo a todos los niveles de cualificación, estudio o reunión de familiares, incluidos los corredores humanitarios regulares); mejor trato a los migrantes que están en tránsito o tras la llegada al lugar de destino; mejor gestión de las entradas y estadias; cumplimiento de las obligaciones de los Estados de recibir de vuelta a sus nacionales, así como mejores mecanismos de reintegración y programación de la integración.

La utilidad de este tipo de sistema integral es:

- reducir la vulnerabilidad de las personas que se desplazan y ofrecerles alternativas al movimiento irregular y peligroso;
- mejorar la capacidad estatal e internacional para responder a los grandes movimientos y crisis;
- incrementar el potencial de desarrollo de los migrantes;
- ayudar en la integración efectiva de los recién llegados;
- aprovechar el potencial humano que actualmente se desaprovecha o que incluso se pierde en muchos países, y
- apoyar la capacidad de los Estados soberanos de garantizar la protección y la seguridad de los respectivos ciudadanos y residentes.

Cuando hay cambios demográficos y evolucionan las necesidades del mercado laboral, la migración puede adquirir más importancia como factor del crecimiento económico sostenible. La planificación de sistemas de migración redundará, con el tiempo, en beneficio de los países que hayan tomado esa medida, puesto que la migración puede servir para cubrir el déficit en el ámbito laboral, contribuir al desarrollo de la población y de la nación, e infundir respeto por los derechos humanos y la diversidad. Todo esto, a su vez, puede ayudar a reducir las tensiones relacionadas con la raza y con los migrantes/refugiados y combatir la xenofobia.

4.3. Objetivo 7 del Pacto Mundial: Abordar y reducir las vulnerabilidades en la migración

La adopción de **una perspectiva de género** en la gobernanza de la migración ayudaría a reconocer y tener en cuenta las diferentes fortalezas y vulnerabilidades de los migrantes según el género. Cabe señalar, en especial, que aun cuando las mujeres son el 50% de toda la mano de obra cualificada, a menudo están insuficientemente representadas en el número de migrantes cualificados. Sería oportuno analizar las políticas de inmigración que aplican los países de destino para saber si crean obstáculos a la llegada de aptitudes y capital femeninos. El análisis podría incluir una auditoría de género de esas políticas y una colecta de datos desglosados por género sobre las corrientes migratorias. En Canadá, se evalúan las repercusiones de género que tienen las políticas del país utilizando el análisis GBA+ basado en el género.

Aprovechar el capital de las mujeres migrantes significa también adoptar enfoques más amplios para evitar discriminaciones en el mercado laboral e incentivar la participación de las mujeres en este mercado. Esto incluye reconocer las interrupciones en la carrera laboral y el trabajo a tiempo parcial. La trayectoria profesional de las mujeres es menos lineal: interrumpen con más frecuencia la carrera profesional durante los años de crianza de los hijos y toman generalmente más licencias que los hombres para cuidar de parientes. Sin embargo, cuando los hijos dejan el hogar, es frecuente que la carrera de las mujeres avance más rápido que la de los hombres. Los Estados pueden incluir criterios

relacionados con el capital humano en sus evaluaciones, como el dominio de idiomas y el nivel educativo (lo que posiblemente depende menos del género que si sólo se tiene en cuenta la experiencia), y hacer lo necesario para que se permita la experiencia laboral con interrupciones, a fin de que el trabajo a tiempo parcial se contabilice en la experiencia. Todo esto puede ayudar a aprovechar el capital humano de las mujeres migrantes.

Podrían aplicarse **políticas justas de contratación** de manera transparente, equitativa y debidamente regulada de manera que haya correspondencia entre los empleos disponibles y los trabajadores con la formación adecuada para desempeñarlos, a fin de evitar que se explote a los trabajadores migrantes. Por ejemplo, los Estados podrían ajustar sus derechos, políticas y reglamentos nacionales al Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS) aprobado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). El IRIS es un instrumento de “contratación ética” y una plataforma para abordar la contratación inequitativa y colmar las brechas en las reglamentaciones internacionales que rigen los contratos de trabajo en los países de origen y de destino. Contiene un programa estándar de certificación para los intermediarios internacionales de contratación y un mecanismo de supervisión que vela por su cumplimiento. El IRIS fue desplegado en 2017 en apoyo a un sistema de gestión de las cadenas de suministro que respeta a los trabajadores, el entorno, los derechos humanos y las normas de trabajo utilizadas por la Asociación de Comercio Exterior. Asimismo, refuerza la eficacia de la iniciativa de trabajo responsable de la Alianza de Negocios Responsables. Los países de origen y de destino pueden asumir conjuntamente la responsabilidad de la contratación ética. Los acuerdos bilaterales son posibles y positivos, como los que existen entre Filipinas y Canadá. Las provincias de Alberta y Saskatchewan de Canadá y Filipinas, respectivamente, firmaron hace poco un memorando de entendimiento para facilitar la contratación ética de los trabajadores filipinos.

Además, las **asociaciones entre el sector público y el privado** y un Estado facilitador pueden ser una alternativa creativa y optimista para aprovechar los mercados y las comunidades, así como el capital social y financiero, a fin de que las personas vivan en mejores condiciones, se las arreglen solas y tengan más capacidad para valerse por sí mismas¹⁹. Este enfoque conlleva un mayor recurso a los sectores privados, comunitarios y el voluntariado en la prestación de servicios y la creación de asociaciones y redes basadas en la confianza entre el Estado, las empresas, el sector público y el voluntariado. No sólo cambia la función del Estado, sino también el papel del ciudadano, puesto que se hace mucho más énfasis en el individuo responsable y bien dispuesto: la noción del desarrollo personal y la idea de que mediante la ayuda y la educación, la gente puede superarse²⁰.

4.4. Objetivo 16 del Pacto Mundial: Empoderar a los migrantes y las sociedades para lograr la plena inclusión y la cohesión social

Para optimizar los beneficios de la migración es preciso que los recién llegados se establezcan y se integren en la sociedad del país de acogida, y para ello hay que ayudarlos a mejorar sus conocimientos del idioma, a construir redes sociales y a buscar trabajo.

Los **cursos de idiomas** –tanto en los países de acogida como en los de partida– son esenciales para que los migrantes tengan el modo de prosperar en el lugar donde hayan elegido vivir. Es muy posible que sea beneficioso tanto para los migrantes como para los países de acogida, que en esos países se propongan cursos de idiomas gratuitos, como es el caso de Islington, municipio de Londres, Reino Unido (para más información, véase el Anexo). La falta de cursos de idiomas accesibles podría reducir las posibilidades de algunos migrantes de integrarse plenamente en la sociedad y en la economía del país de acogida. También podrían organizarse **programas de orientación** en los países

¹⁹ Leadbeater, C. (1999) *Living on thin air. The new economy*. Londres: Viking.

²⁰ Richards, D. & M.J. Smith (2002) *Governance and public policy in the UK*. Oxford: Oxford University Press.

de origen de los migrantes para que al llegar a un nuevo país de acogida tengan las nociones básicas necesarias para desenvolverse en situaciones y sistemas específicos. Se podría incluir información pertinente sobre alojamiento, transporte, leyes, sanidad, empleo y educación en el país de acogida.

Financiar grupos comunitarios y de voluntarios que presten apoyo al asentamiento de los migrantes y procuren tender puentes entre los recién llegados y las comunidades de acogida es importante para lograr la plena integración de esas personas. Los migrantes ya más establecidos, que están acostumbrados al país de acogida pero que son capaces asimismo de comprender cómo lo perciben los nuevos migrantes, podrían ser los más indicados para sensibilizarlos a la nueva cultura, prestarles apoyo y ayudarles a entender cómo desenvolverse en su nuevo entorno. Seguramente la mejor manera de hacerlo es de igual a igual, como lo hacen, por ejemplo, las mujeres en Grecia mediante la ONG The Melissa Network²¹. Reuniendo a recién llegados que de otro modo nunca se habrían conocido, estos grupos pueden ayudar a los migrantes a que establezcan redes y relaciones susceptibles de prestarles apoyo de muchas maneras, desde identificar oportunidades de trabajo hasta darles auxilio en momentos de necesidad. La constitución de capital social también se hará de forma menos estructurada y formal, como parte de la integración cotidiana de los migrantes.

Se pueden multiplicar las **oportunidades que tienen los migrantes de acceder a un trabajo decente** mejorando las medidas de protección de que gozan y ampliando la disponibilidad y la flexibilidad de las vías de migración regular. Un trabajo decente va más allá del concepto de mero empleo. Los migrantes han de tener acceso a empleos que tengan una calidad aceptable, proporcionen ingresos correctos, permitan a los trabajadores expresar sus preocupaciones y den igualdad de trato y de oportunidades tanto a los trabajadores nacidos en el país como a los migrantes. Los Estados podrían proponer programas que den a los migrantes la ocasión de adquirir las competencias necesarias para conseguirlos. Por ejemplo, las Embajadas de Filipinas en el Líbano y en los Emiratos Árabes Unidos han propuesto programas de formación para las mujeres filipinas emigrantes que trabajan en el servicio doméstico, a fin de ayudarlas a salir del mercado de la mano de obra no cualificada.

Los sindicatos desempeñan un papel esencial para fomentar la plena participación de los trabajadores migrantes en la economía oficial y para facilitar su acceso a un trabajo decente. Unos sindicatos verdaderamente modernos e inclusivos han de tender la mano a las comunidades migrantes y reclutar a migrantes como miembros si quieren defender al conjunto del mercado laboral. Dar voz a los migrantes debería empoderarlos, hacerlos participar en el sistema existente, y motivarlos a que maximicen su contribución a la economía del país de acogida utilizando de la mejor manera posible sus diferentes capitales.

Aplicar una legislación no discriminatoria en un país de acogida puede contribuir a que los migrantes tengan oportunidades equitativas en el mercado laboral, mitigando la discriminación y la exclusión económica de las que de otro modo son a veces víctimas los migrantes. Dicha legislación puede asimismo consagrar la sensibilidad cultural, para que los migrantes puedan participar activamente en la sociedad y la economía de la nación de acogida. Por ejemplo, una ley que autoriza a los agentes de policía británicos a que lleven turbantes en vez de cascos hace que el empleo en un importante servicio público sea accesible a los sijes, muchos de los cuales descienden de inmigrantes. A su vez, el cuerpo de policía puede representar mejor a la diversidad de la población a la que sirve, consciente de que una fuerza representativa está mejor facultada para granjearse la confianza del público, esencial para su trabajo, especialmente la de las comunidades minoritarias²².

²¹ <https://tcleadership.org/the-melissa-network/>

²² <https://www.gov.uk/government/news/government-overturms-turban-workplace-rule>

4.5. Objetivo 18 del Pacto Mundial: Invertir en el desarrollo de aptitudes y facilitar el reconocimiento mutuo de aptitudes, cualificaciones y competencias

Se puede recurrir a la migración para **hacer frente a la penuria de trabajo y de competencias**, especialmente cuando los gobiernos, el sector privado y los sindicatos trabajan juntos para determinar las carencias corrientes y probablemente futuras. El descenso de la reserva de fuerza laboral en muchos países desarrollados como consecuencia del envejecimiento de la población y de la caída de la tasa de natalidad, ha obligado a los países a buscar en el extranjero la manera de paliar esta escasez.

Los servicios y sistemas públicos que más aprovechan el capital de los migrantes quizá estén en mejores condiciones de adaptarse a la variabilidad de los tipos y niveles de la demanda que aquellos que confían excesivamente en el talento nacional y que, por lo tanto, dependen del rígido producto de una vía histórica de formación nacional. Así, un sistema de salud pública que puede confiar en las cualificaciones de enfermería de otros países puede recurrir a estos para colmar la escasez de personal en este sector cuando sea necesario.

Aunque puede que los países no reconozcan todas las cualificaciones profesionales que proponen los demás, se podría aprobar, a nivel internacional, normas para un determinado sector. La legislación de la Unión Europea, por ejemplo, contempla el reconocimiento automático de cualificaciones mediante la aplicación de directrices sectoriales para determinadas profesiones, especialmente en los sectores médico y paramédico.

Este reconocimiento de cualificaciones también beneficiaría en gran medida a los migrantes cuyos logros educativos y profesionales previos quizá antes habrían sido subestimados debido a la migración. Recibir el reconocimiento de sus aptitudes mediante un certificado reconocido por los empleadores de los países de acogida permitirá que los migrantes cualificados encuentren trabajo de acuerdo con sus competencias, y optimizará su contribución a los países de acogida. Por consiguiente, un factor esencial a la hora de desarrollar sistemas satisfactorios de reconocimiento de capacidades es comprender cuáles de éstas permiten a las personas progresar y prosperar en relación con países, sectores y empleadores nuevos.

En un informe publicado recientemente²³, la OIT propuso varias recomendaciones para mejorar los sistemas de reconocimiento de capacidades, a fin de optimizar la empleabilidad de los trabajadores migrantes. Una de ellas preconiza que se hagan encuestas de seguimiento que proporcionen información sobre el impacto de los procedimientos de reconocimiento, después de un período de tres a cinco años de aplicación.

5. Preguntas orientativas para la mesa redonda

Las dos preguntas generales a las que esta mesa redonda intentará responder son las siguientes:

- ¿Cuáles son las deficiencias que hay subsanar para aprovechar el capital de los migrantes?
- ¿Cuáles son las mejores prácticas para lograrlo?

Preguntas subsidiarias

Dentro de estas dos preguntas generales hay unas cuantas preguntas subsidiarias que la mesa redonda quizá desee examinar, a saber:

- *¿Qué cambios sistémicos han de producirse en algunos países para fomentar una contratación equitativa?*

²³ Braňka, Jiří (2016) Strengthening Skills Recognition Systems: Recommendations for key stakeholders, OIT.

- *¿Qué tipos de apoyo para migrantes en situación vulnerable son más eficaces si se brindan de igual a igual, en vez de por las comunidades de acogida?*
- *¿Qué mecanismos de alerta temprana pueden establecerse para identificar las vulnerabilidades de los migrantes y facilitar una intervención apropiada?*
- *¿Cómo cabría modificar la información sobre las mujeres migrantes para que se haga menos hincapié en su vulnerabilidad y se resalte más el reconocimiento de su capacidad de actuar y de sus aptitudes?* En el debate de esta pregunta se deberían abordar, por ejemplo, las dificultades que pueden experimentar las mujeres para acceder a sistemas oficiales de transferencia de remesas, a fin de aprovechar su uso productivo.
- *¿Cómo se podría empoderar a las autoridades locales y regionales como agentes clave en el aprovechamiento del capital de los migrantes?*

Annex

Best Practices on How States May Harness Migrants' Capital

Area	Country	Good practices
GCM Objective 3 – Provide accurate and timely information at all stages of migration		
<u>Support for reintegration</u>	Morocco	Sharaka was a joint project between the government of Morocco and the EU and implemented by IOM and several other civil society organisations. Its primary aim was to provide all the necessary information and support to returning Moroccan migrants. It mobilizes reintegration actors in Morocco and Europe with the aim of formalizing a network of consultation. Within this committee, the Moroccan Ministry in Charge of Moroccans Living Abroad and Migration Affairs, civil society organizations and the representatives of the Moroccan diaspora co-produced recommendations for a Moroccan strategy of support for reintegration, as well as information tools intended for Moroccans living abroad.
<u>Interpretation Support Centre for Migrant Workers</u>	Republic of Korea	In 2006, the Korea International Labour Foundation (KOILAF) established the Interpretation Support Centre for Foreign Workers, which provided interpretation services free of charge in English, Chinese, Vietnamese, Mongolian, Thai, Russian, and Indonesian, as well as an automatic answering system accessible from anywhere in Korea. The service used a three-way call system which simultaneously connected foreign workers and whoever they wished to communicate with, to a specialized interpreter at KOILAF. The Centre provided interpretation and counselling on labour-related issues such as wages, labour contracts, industrial safety and accident compensation, as well as on issues related to living in Korea, such as entry and departure, medical services, remittance transfer services, or laws and regulations. The Centre was also able to assist in resolving disputes between migrant workers and their employers. During the

		first two years of its operation, the Centre received 81,635 requests for interpretation and counselling or an average of 170 requests per day.
<u>Trade union information booklet for seasonal foreign workers</u>	Germany and Poland	In August 2003, the German Trade Union for Building, Forestry, Agriculture and the Environment (IG BAU) and a Polish trade union representing employees in agriculture (ZZPR) collaborated on a bilingual information booklet for Polish seasonal workers in Germany. While it was designed for all seasonal workers, the booklet was disseminated to workers in the agricultural sector who constitute the majority of seasonal employees. The booklet contained information on a wide range of issues, including: employment contracts; employers' legal obligations concerning health insurance; the national social benefit system; legal entitlements to paid leave; regulations on pay and taxes; limitation periods concerning pay claims; the legal provisions for terminating a contract; and the legal minimum standards to be observed concerning worker accommodation. The booklet also advised workers on seeking trade union support in legal disputes with employers and provided the contact details of regional trade union offices. In 2002, the German Central Employment Agency registered about 300,000 seasonal employment contracts, of which 275,000 were in agriculture and forestry. Some 244,000 seasonal employment contracts in agriculture were concluded with workers from Poland. Many of Germany's agreements on seasonal work have become obsolete following the 2004 and 2007 enlargements of the European Union.
<u>Pre-decision, pre-departure and return migration guides for migrant health workers from India and the Philippines</u>	Denmark; Finland; Germany; India; Norway; Philippines	Public Services International (PSI), in collaboration with ILO's European Union-funded "Decent Work Across Borders" (DWAB) project has produced seven pre-decision, pre-departure, and return migration guides for healthcare workers. The booklets cover various aspects of the migration process from the Philippines and India to Finland, Germany, Norway and Denmark. Topics covered include the customs of the countries of destination, practical matters such as housing, banking, and taxation, opportunities for professional growth, as well as return and reintegration. The booklets also provide a catalogue of contacts - including emergency numbers, a directory of trade unions, and a list of immigrant networks.

<u>Handbook for Armenians Abroad</u>	Armenia	<p>The Handbook for Armenians Abroad was published in 2010 by the Armenian Ministry of Diaspora with the support of the ILO-EU project 'Towards Sustainable Partnerships for the Effective Governance of Labour Migration in the Russian Federation, the Caucasus and Central Asia'. The handbook seeks to foster stronger ties between Armenians abroad and their homeland, thus allowing for the exchange of skills and ideas. The tool outlines issues related to admission to, stay in, and exit from the Republic of Armenia, as well as covers issues pertaining to the military service requirement for dual nationals. It also provides information on educational, cultural, labour, property and social rights, and responds to questions relating to employment and investing in Armenia. This initiative falls in the context of a broader initiative of the Ministry of Diaspora of the Republic of Armenia to develop and strengthen Armenia-Diaspora relations, preserve the Armenian identity, and develop projects encouraging the repatriation of Armenians.</p>
<u>Supporting migrants and Potential Migrants from Egypt through Information</u>	Egypt	<p>The project on “Supporting Migrants and Potential Migrants from Egypt through Information” was launched in 2001 at the initiative of Egypt's Ministry of Manpower and Emigration (MME) and with the support of the International Organization for Migration (IOM). Having analysed trends in the emigration of Egyptians since the mid-1980s, the MME identified policies and solutions to address the needs of potential migrant workers in Egypt, as well as those of Egyptians abroad. In addition, the Ministry emphasized the expertise acquired by Egyptians abroad and the possibility of attracting the investments and remittances of Egyptians abroad. The Egyptian government thus created an Integrated Migration Information System (IMIS) through funding from the Italian government and assistance from IOM. The System resulted in the creation of a website and data centre for potential Egyptian migrants and Egyptians abroad, and helped strengthen the skills of MME employees in languages, information technology, management and research. IMIS was followed by IMIS Plus.</p>
<p>GCM Objective 5 – Enhance availability and flexibility of pathways for regular migration</p>		
<u>The Recognised Seasonal Employers Scheme (RSE)</u>	<p>New Zealand; Kiribati; New Zealand; Papua New Guinea; Samoa; Solomon Islands; Tonga; Tuvalu; Vanuatu</p>	<p>In 2007, New Zealand introduced the Recognised Seasonal Employers (RSE) Scheme to fill seasonal labour shortages in the horticulture and viticulture industries. Under this scheme, employers can apply for RSE status and then apply to fill vacant seasonal positions for which there are no New Zealand applicants. At present, seven Pacific countries hold Inter-Agency Understandings with New Zealand: Kiribati, Samoa, the Solomon Islands, Tonga,</p>

		<p>Papua New Guinea, Tuvalu, and Vanuatu. Migrants from the Pacific may be issued visas to remain in New Zealand for up to seven months (nine months for migrants from Kiribati and Tuvalu) and may be selected and approved to return in following seasons. Pre-departure resources in the form of an RSE Get Ready Booklet (available in the relevant Pacific languages), Pay Slip Sample, and 'Get Ready' DVD are provided to the respective Pacific Governments and New Zealand employers for dissemination to their workers. Among other things, employers are required to pay for half of their employee's international air fare, and ensure that workers have access to suitable accommodation, medical insurance, translation, access to religious and cultural activities, food and health services. Any worker deductions must be agreed and pre-approved to ensure they are reasonable. Workers admitted under this program cannot transfer to another type of visa and are required to return at the end of their visa/contract. The RSE category has up to 9,000 places available nationally per year.</p>
<p><u>Management of seasonal foreign workers in Germany</u></p>	<p>Germany</p>	<p>Since the early 1990s, Germany has concluded bilateral agreements with Central and Eastern European countries for the seasonal employment of their nationals. The agreements aim to protect the rights of seasonal foreign workers in Germany and to fill labour market gaps. German employers must prove - to the satisfaction of local labour offices - that local workers are unavailable, and they may not hire migrant seasonal workers for longer than eight months per year (with some exceptions). Employers must also submit employment contracts specifying salary, working, living and travel arrangements to local labour offices, and they are required to cover their workers' recruitment fees. Since 2010, employer sanctions have been imposed in cases of non-respect of working, wage and housing conditions.</p>
<p><u>MERCOSUR Residence Agreement</u></p>	<p>Argentina; Bolivia; Brazil; Chile; Colombia; Ecuador; Paraguay; Peru; Uruguay</p>	<p>Nationals of signatory States may apply for a temporary residence permit of up to two years in another country of the block, and may apply for permanent residence before expiration of the temporary residence permit. These nationals are also provided work permits, the only requirements being that they present a valid passport, birth certificate and police clearance certificate. The beneficiaries of the Residence Agreements will enjoy the same rights and civil, social, cultural and economic freedoms as nationals of the host country. They have, for example, the right to engage in any activity - on their own or for third parties - under the same conditions as nationals; the right to family reunion; and the right to make remittances. The children of immigrants born in the territory of one of the signatory States will have the right to birth registration and to a nationality, according to the legislation of each country.</p>
<p>GCM Objective 7 – Address and reduce vulnerabilities in migration</p>		

<u>Protection of migrant workers</u>	Canada	Canada provides \$5.5 million over five years to promote and protect the rights of the Association of South East Asian Nations’ (ASEAN) migrant workers. The project, which is being implemented by the ILO, aims to harmonize labour migration governance frameworks in the ASEAN region to maximize the protection of migrant workers and their contributions to equitable and inclusive growth in the region. The project works with policymakers from national ministries of ASEAN member states as well as regional bodies, workers’ organizations, the private sector, civil society groups, and academic institutions. The beneficiaries of this project are the estimated six million women and men migrant workers within the ASEAN region who will benefit from improved social protection mechanisms, increased economic and social benefits from migration as well as increased mobility opportunities as a result of regional frameworks and initiatives that are inclusive, efficient and gender-responsive. The direct beneficiaries are policymakers who will be better equipped to identify, adopt and implement policies and programmes that improve social protection, maximize economic and social benefits from migration and increase labour mobility opportunities, particularly among women, in the region.
<u>National Initiative for the protection of refugees and migrants living in refugee accommodation centres</u>	Germany	In spring 2016, the “National Initiative for the protection of refugees and migrants living in refugee centres in Germany” was launched as a joint initiative of the Federal Government and UNICEF to improve protection, care and supportive measures of children and women living in refugee accommodation centres and to contribute to their well-being and integration. Drawing on the experience of its core partners (mostly non-statutory welfare umbrella organizations as well as national coordination centres), this initiative created, for the first time, a set of minimum standards focusing on the protection of children and women living in refugee accommodation centres.
GCM Objective 16 – Empower migrants and societies to realise full inclusion and social cohesion		
<u>Language Training</u>	United Kingdom	Many local authorities in the UK offer free English language classes to adult immigrants in their area. The London Borough of Islington, for example, offers English for Speakers of Other Languages (ESOL) courses to unemployed or low-paid adults resident in Islington or with children in Islington schools. The courses are for those for whom English is not their first language and who want to improve their speaking, listening, reading and writing skills, helping with their employability and citizenship. Following self-referral and an initial assessment session, the council places the participant on a course pitched at an appropriate level, close to their home wherever possible. Many of the courses run in children’s centres and some even offer child care services.
<u>Settlement</u>	Canada	The government of Canada assists immigrants in

<p><u>Support</u></p>		<p>overcoming barriers so they can establish themselves and their families in Canadian communities through Immigration, Refugee and Citizenship Canada's (IRCC) Settlement Program. The Settlement Program has a budget of circa \$762m (outside Quebec) and funds partnerships with more than 500 third-party Service Provider Organizations (SPOs). A key component of IRCC's Settlement Program available to newcomers is a Needs Assessment and Referral (NARS), conducted pre- or post-arrival. NARS consists of three components. First, the SPO meets with the client to identify their needs, using a variety of methods, such as questionnaires, group sessions, information sessions, informal follow-ups, and home visits. Second, taking their needs into consideration, the SPO works with the client to create a customized roadmap to be used by the client to guide their settlement journey. These Settlement Plans are developed with, and centred on, the newcomer. They are revised as needs evolve, and include milestones to monitor progress. Third, using the settlement plan as the guide, the SPO provides recommendations to a broad spectrum of settlement areas and connects clients to settlement and community-based services. The services offered may include language training, housing support, employment counselling and, mentoring amongst others.</p>
<p><u>Orientation Programmes</u></p>	<p>United Arab Emirates</p>	<p>The Government of the UAE has recently instituted a public-private partnership programme to scale up and standardise post-arrival orientation programmes for migrants and their employers. 'Tawjeeh' Centres, operated by private businesses under licence from the Ministry of Human Resources and Emiratisation, provide newly arrived migrant workers with a one-day training course that educates them on their labour rights, including standard contract terms, information on how to access dispute resolution, as well as information regarding cultural practices and norms in the UAE. Employers are required to demonstrate that migrants have attended a Tawjeeh course prior to the issuance of a work permit. The UAE is also participating in a project led by the IOM to synthesise post-arrival orientation programming with pre-departure programming in countries of origin, to ensure that the information that is available to migrants is consistent throughout the migration journey.</p>
<p><u>Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)</u></p>	<p>Canada</p>	<p>The greater Toronto area receives a large number of immigrants each year, and a significant proportion of them are highly educated. The Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) is a multi-stakeholder council that brings together 70 partners - including close to 40 employers - to create and champion solutions to better integrate skilled immigrants in the Toronto Region labour market. Founded by the Maytree foundation and the Greater Toronto Civic Action Alliance in 2003, TRIEC helps bring together recent skilled immigrants and established professionals in occupation-specific mentoring</p>

		relationships. This Mentoring Partnership has facilitated as many as 9,400 mentoring relationships. Through the Professional Immigrant Networks (PINs) initiative, TRIEC collaborates with professional immigrant networks to increase their capacity to connect skilled immigrants with meaningful employment opportunities. Forty-seven immigrant networks have joined the platform since the launch of the PINs website in February 2012. TRIEC also helps immigrants find employment, by connecting them to its partners, the Career Edge Organization and the Consortium of Agencies Serving Internationally-Trained Persons (CASIP).
GCM Objective 18 – Invest in skills development and facilitate mutual recognition of skills, qualifications and competences		
<u>Financial literacy</u>	Mexico	Knowledge of financial management and economic rights is important to ensuring the overall economic welfare of migrants and to maximizing the social benefits of remittances to a community. From April to November 2013, the Inter-American Dialogue carried out a Financial Literacy Project in Mexico in partnership with La Asociación Mexicana de Uniones de Crédito del Sector Social (AMUCSS). The project provided financial counselling to over 9,000 people in five Mexican states, encouraging money management, formal savings, and the informed usage of financial products and services. Nearly 40% of participants were remittance recipients. Approximately 25% of those who received financial counselling went on to acquire a financial product, and 40% said they plan on using the new savings methods they have learned. The project attracted over MX\$4,628,760 (US\$352,807) in deposits. Participants also purchased over MX\$94,079 (US\$7,170) in insurance and MX\$9,951,372 (US\$ 758,500) in credit. Through the Inter-American Dialogue's financial literacy program, a total of over 200,000 people in 13 countries worldwide have learned how to use budgeting, saving, and formal financial products to improve their quality of life.
<u>Recognition of skills and labour mobility in ASEAN</u>	Australia; Brunei Darussalam; Cambodia; Indonesia; Lao People's Democratic Republic; Malaysia; Myanmar; New Zealand; Philippines; Singapore; Thailand; Viet Nam	In May 2010, a joint ASEAN, Australia, and New Zealand task force developed ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF) as the mechanism to benchmark national qualifications frameworks into mutually comparable regional standards. Eight levels of competencies were designed under the framework and these competencies have been agreed among all ASEAN Member States. The AQRF is voluntary. It consists of two labour mobility tools: Mutual Recognition Arrangements (MRAs), which facilitate the mobility of skilled professionals in ASEAN (higher levels of the AQRF); and Mutual Recognition of Skills (MRS), which focuses on technical/vocational skills (AQRF level 1-4). To implement the tool on MRS, the ILO has collaborated with the ASEAN Member States (AMS) in developing the

		policy outcomes (e.g. action plans) and assisting them in addressing mutual skills recognition nationally and regionally in selected occupations.
--	--	---