



## ► Nota de políticas

Junio 2020

### Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19 Recomendaciones a formuladores de políticas y constituyentes

► A medida que la pandemia y la crisis del empleo evolucionan, más acuciante se vuelve la necesidad de proteger a la población más vulnerable.

► **Guy Ryder, Director General de la OIT<sup>1</sup>**

#### ► Introducción

La pandemia de la COVID-19 continua avanzando en todo el mundo, repercutiendo directamente en la salud de las personas y profundizando el impacto socioeconómico. Una serie de países han comenzado a levantar el confinamiento y las medidas de contención, pero éstas siguen afectando a un gran número de trabajadores, reduciendo considerablemente la actividad económica y el tiempo de trabajo<sup>2</sup>.

Los refugiados<sup>3</sup> y otras personas desplazadas por la fuerza<sup>4</sup> están enfrentándose a muchos de los desafíos que encaran los trabajadores nacionales para sustentarse a sí mismos y a sus familias. Sin embargo, también afrontan retos adicionales vinculados con su situación legal precaria, las limitaciones conexas

de su libertad de movimiento, y el sufrimiento físico y mental derivado del desplazamiento forzoso fuera de sus países de origen. Esto hace más difícil para ellos obtener y mantener un empleo que sea decente, y más aún beneficiarse de protección social. Estos factores exacerbaban los efectos que tiene en ellos la pandemia, al tiempo que reducen su acceso a las estrategias de respuesta que pueden estar disponibles para los nacionales.

Este suplemento a la nota de políticas de la OIT titulada **“Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19”<sup>5</sup>** proporciona una visión global de la situación actual de los trabajadores refugiados<sup>6</sup> en el contexto de la crisis provocada por la COVID-19,

1 OIT (2020), [“El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías”](#), comentario del Director General, 27 de marzo de 2020.

2 OIT (2020), [Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo](#), cuarta edición.

3 A efectos de esta nota, el término “refugiados” debería entenderse de una manera amplia, tal como se define en los instrumentos internacionales y regionales, en particular la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 1951, y su Protocolo de 1967, e incluye a los refugiados que son reconocidos como tales y cuya situación legal se regulariza para que permanezcan en el país de acogida, así como a los refugiados que aún no han sido reconocidos como tales, pero que aspiran a obtener protección internacional.

4 En el contexto de esta nota, debería entenderse que la expresión “otras personas desplazadas por la fuerza” incluye a las personas que están fuera de su país de origen y necesitan recibir protección internacional, y que tal vez se enfrenten a amenazas existenciales, pero que no se consideran refugiados en virtud del derecho internacional o regional. La expresión “personas desplazadas/desplazados” figura en los instrumentos de la OIT, en particular el Convenio núm. 97 y la Recomendación núm. 86. A menos que se especifique lo contrario, el término “refugiados” se utiliza de forma genérica en toda la nota para incluir tanto a los refugiados como a otras personas desplazadas por la fuerza. Los desplazados internos no están contemplados en esta nota.

5 OIT (2020), [Proteger a los trabajadores migrantes contra la pandemia del COVID-19](#), Nota de políticas de la OIT.

6 Aquí, por trabajadores refugiados se entiende los refugiados y solicitantes de asilo que buscan empleo o que están empleados actualmente, o que trabajan por cuenta propia, con independencia del carácter formal o informal o de la legalidad de la actividad.

## ► Nota de políticas

### Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19

y ofrece recomendaciones de política para proteger sus derechos en el trabajo basadas en las normas internacionales del trabajo y en las experiencias

emergentes de los países, en el entendimiento de que la situación está cambiando rápidamente.

## ► Los trabajadores refugiados a la luz de la COVID-19

Al menos 134 países acogen refugiados, y todos ellos están afectados actualmente por la pandemia de la COVID-19<sup>7</sup>. Sin embargo, el 86 por ciento de los refugiados son acogidos por países de ingresos medios y bajos, en los que la OIT indica que la pérdida de empleo y de tiempo de trabajo ha sido más notoria. Todo apunta a que los trabajadores empleados en la economía informal, que es una importante fuente de empleo en estos países, particularmente para las mujeres, sufrirán las mayores pérdidas de ingresos debido a los efectos interconectados de la pandemia y del confinamiento y las medidas de contención consiguientes<sup>8</sup>.

Los trabajadores refugiados viven fundamentalmente en las zonas urbanas<sup>9</sup>, junto con las comunidades de acogida, y se concentran en gran medida en empleos en la economía informal. A pesar del creciente consenso mundial sobre la importancia de facilitar el acceso de los refugiados a los mercados de trabajo<sup>10</sup>, una combinación de restricciones legales y normativas, junto con limitaciones prácticas, tales como las barreras lingüísticas y los obstáculos administrativos, siguen limitando enormemente el acceso de los refugiados a los empleos formales y a las oportunidades de aprendizaje en la mayoría de los países que acogen a refugiados<sup>11</sup>. La COVID-19 ha exacerbado más aún estas limitaciones.

El género y el nivel de competencias también influyen en los resultados de los refugiados en el mercado del trabajo, y los trabajadores con trabajos poco calificados son a menudo los más desfavorecidos. Aunque los refugiados tienen diversas competencias y trabajan con frecuencia en países con escasez de mano de obra, suelen tener dificultades para que se reconozcan sus competencias, calificaciones y diplomas obtenidos en sus países de origen. Por consiguiente, es más probable que acepten trabajos que están por debajo de su nivel de competencias<sup>12</sup>. Si bien las mujeres refugiadas se enfrentan a muchos de los obstáculos que encaran los hombres, corren un mayor riesgo de ser objeto de

discriminación múltiple en lo que respecta al salario, al acceso a oportunidades de empleo y de obtención de medios de subsistencia, a la formación profesional o a los servicios. Dado que las desigualdades de género se han acentuado a raíz de la crisis provocada por la COVID-19<sup>13</sup>, las mujeres refugiadas se encuentran en situaciones incluso de mayor vulnerabilidad.

La profundidad y el alcance del impacto de la pandemia de la COVID-19 en los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza varían de una región a otra y con el tiempo, pero las repercusiones en el mercado de trabajo ya se han documentado en una serie de ámbitos.

### Pérdida de ingresos y de empleo

Ya antes de la crisis provocada por la COVID-19, los trabajadores refugiados eran susceptibles de ganar menos que los nacionales en las mismas ocupaciones, por lo que estaban mucho menos preparados para afrontar la pérdida de ingresos, el aumento de los precios de los productos básicos diarios o los costos de salud imprevistos. En algunos casos, la pérdida de medios de subsistencia ha exacerbado la inseguridad alimentaria y ha puesto en peligro la educación continua de los niños. Por ejemplo, en un estudio realizado en el Perú en 2019, los trabajadores asalariados venezolanos indicaron que, a diferencia de sus homólogos peruanos, no recibían bonificaciones u otras compensaciones que les habrían permitido afrontar dicha crisis. Esto obedece fundamentalmente a que están ocupados en trabajo no declarado y a que son remunerados a través de medios informales<sup>14</sup>. En Kenya, la mayoría de los refugiados que se encuentran en los campamentos están ocupados en la economía informal sin contratos regulares, y el salario que perciben suele ser inferior al salario mínimo nacional<sup>15</sup>.

El género es otra fuente de desventaja para los trabajadores refugiados. En Turquía, por ejemplo, según un análisis realizado por la OIT de los datos

7 Según el ACNUR, 134 países que acogen refugiados están notificando la transmisión local de la COVID-19.

8 OIT (2020), *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*, tercera edición.

9 Según el ACNUR, en 2018, el 61 por ciento de la población mundial de refugiados se concentraba en entornos urbanos, fuera de campamentos.

10 Véase, por ejemplo, OIT (2016), *Principios rectores: Acceso de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo*.

11 Zetter y Ruadel (2016), *Refugees' Right to Work and Access to Labor Markets – An Assessment*.

12 UNESCO (2018), "What a waste: ensuring migrants and refugees' qualifications and prior learning are recognized", Documento de políticas, núm. 37.

13 OIT (2020), *La respuesta frente al COVID-19: fomentar la igualdad de género para un futuro mejor para la mujer*.

14 Koehlin Costa et al. (2019), *Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura*, OIM; OIT, Ministerio de Trabajo del Perú y Universidad Antonio Ruiz de Montoya, pág. 53.

15 OIT/ACNUR (2019), *Doing Business in Dadaab*, OIT, Ginebra.

## ► Nota de políticas

### Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19

de la encuesta nacional de la fuerza de trabajo, los hombres sirios ganaban el 95 por ciento del salario mínimo, mientras que las mujeres sirias sólo ganaban el 77 por ciento de dicho salario antes de la pandemia<sup>16</sup>. Las modalidades de trabajo informal y el limitado poder de negociación también pueden dar lugar a que los refugiados, en particular las mujeres, corran un mayor riesgo de ser despedidos o de que sus salarios se reduzcan durante la crisis. Las tendencias de crisis anteriores muestran que, cuando se despiden a los trabajadores en respuesta a la contracción de la economía o a los recortes de plantilla de las empresas, las mujeres son a menudo las primeras en perder sus empleos. Esto obedece a las mayores demandas de cuidado que recaen sobre las mujeres y a la reducción de su tiempo disponible para realizar un trabajo remunerado, lo que les alienta a aceptar modalidades atípicas de empleo, como el trabajo a tiempo parcial. La representación excesiva de las mujeres en la economía informal, concretamente en el sector de los servicios, en el que la crisis ha tenido un impacto particular, también contribuye a dejarlas fuera del mercado de trabajo.

Los refugiados sirios en Turquía y en todo Oriente Medio se han visto especialmente afectados por los despidos provocados por el impacto socioeconómico de la COVID-19. Un estudio realizado por la Media Luna Turca concluyó que, entre el 69 y el 87 por ciento de los hogares de refugiados encuestados habían experimentado una pérdida de empleo<sup>17</sup>. En Jordania, una evaluación rápida realizada por la OIT, en colaboración con el Fafo Institute for Labour and Social Research, concluyó que los refugiados sirios, que tenían menos probabilidades de tener un contrato de trabajo antes de la crisis, experimentaban una mayor pérdida de ingresos y tenían dos veces más probabilidades de perder sus empleos permanentemente que los trabajadores jordanos<sup>18</sup>. Los resultados de una segunda evaluación rápida realizada por la OIT y por el Fafo Institute for Labour and Social Research en el Líbano indicaron que el 60 por ciento de los refugiados sirios cubiertos por el estudio eran despedidos permanentemente como consecuencia de las medidas adoptadas a raíz de la COVID-19, en comparación con el 39 por ciento de los libaneses<sup>19</sup>.

Asimismo, al igual que sucede con los trabajadores migrantes, la pérdida de empleo o de ingresos para los

trabajadores refugiados reduce la cantidad de remesas que pueden enviar a sus familias, que tal vez continúen viviendo en situaciones de crisis en sus países de origen o estén solicitando asilo en otros países.

#### Impacto económico en las empresas y los empresarios

El confinamiento y otras medidas de contención han sido particularmente problemáticas para los empresarios refugiados con microempresas y pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y para los refugiados que trabajan por cuenta propia. Éstas son fuentes importantes de sustento para los refugiados, especialmente cuando las oportunidades de tener un empleo asalariado son limitadas<sup>20</sup>. El desarrollo de las pequeñas empresas ya está sufriendo las consecuencias del acceso limitado a la financiación, y a la posesión de tierras y propiedades. Al tener unas bajas tasas de ahorro y de inversión, y reservas de efectivo limitadas, son más vulnerables a las conmociones económicas<sup>21</sup>.

Debido a la crisis provocada por la COVID-19, algunas de las empresas propiedad de empresarios refugiados que eran prósperas en su momento están teniendo dificultades para acceder a las licencias requeridas para crear nuevas empresas y alquilar espacio comercial<sup>22</sup>. La pandemia también ha dificultado el acceso a la financiación y el reembolso de los pagos de préstamos pendientes. El Líbano es un buen ejemplo, ya que el creciente deterioro de la situación económica y financiera desde 2019 ha tenido un fuerte impacto en las MIPYME, que constituían el 90 por ciento de las empresas en el país antes de la pandemia de la COVID-19 y en las que están empleados muchos refugiados<sup>23</sup>.

#### Acceso limitado a la protección social

Muchos países han extendido la cobertura de protección social a fin de combatir los efectos de la COVID-19 para los nacionales<sup>24</sup>. Sin embargo, el acceso a apoyo a los ingresos, al seguro social de salud, a la licencia de enfermedad remunerada y a otras formas de protección social puede depender de requisitos que excluyen efectivamente a muchos refugiados y a sus familias, incluidas las condiciones de nacionalidad, tener un permiso de trabajo válido, o tener un empleo en la economía formal. Se ha observado que los refugiados tienen menos probabilidades de estar afiliados a la

16 OIT (2020), *Syrians in the Turkish Labour Market – Data from TURKSTAT Household Labour Force Survey (HHLFS) 2017*.

17 Media Luna Roja Turca (2020), *Impact of COVID-19 on Refugee Populations Benefiting from the ESSN*; Association for Solidarity with Asylum Seekers and Migrants (ASAM) (2020), "Sectoral Analysis of the Impacts of COVID-19 Pandemic on Refugees Living in Turkey", y Refugee Support Center (MUDEM) (2020), "Situation Analysis of Refugees in Turkey During Covid-19 Crisis".

18 OIT (2020), *Facing Double Crises: Rapid assessment of the impact of COVID-19 on vulnerable workers in Jordan*.

19 OIT (2020), *Facing Multiple Crises: Rapid assessment of the impact of COVID-19 on vulnerable workers and small-scale enterprises in Lebanon*.

20 Observatorio de la OIT: *El COVID-19 y el mundo del trabajo, segunda edición*.

21 OIT (2020), *Nota informativa de la OIT: Intervenciones para apoyar a las empresas durante la pandemia de COVID-19 y la recuperación*.

22 Foro Económico Mundial (2020), *Refugees are on the front line of the COVID-19 pandemic. Let's give them the rights they deserve*.

23 OIT (2020), *Facing Multiple Crises: Rapid assessment of the impact of COVID-19 on vulnerable workers and small-scale enterprises in Lebanon*.

24 Gentilini et al. Banco Mundial.

## ► Nota de políticas

### Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19

seguridad social<sup>25</sup>, y esto es aún más notorio entre las mujeres refugiadas debido a la discriminación de que son objeto y al tipo de trabajos que tienen<sup>26</sup>. En Turquía, el Gobierno flexibilizó los criterios de solicitud de un subsidio por reducción de la jornada de trabajo (equivalente al 60 por ciento del salario mínimo), con miras a proteger a los trabajadores y a los empleadores. Sin embargo, dado que la gran mayoría de los refugiados han estado ocupados en la economía informal, no pueden beneficiarse de este apoyo<sup>27</sup>.

En el contexto actual, los procedimientos para obtener o renovar documentación o permisos de trabajo también pueden suspenderse, dejando a los trabajadores refugiados en una situación legal precaria. Además, en varios países, los confinamientos y toques de queda han interrumpido o reducido las limitadas prestaciones de protección social de que gozan los refugiados. En estos casos, la pérdida de ingresos podría obligar a los refugiados a trabajar mientras están enfermos, lo que representa un riesgo potencial para la salud de los demás<sup>28</sup>.

#### Retos que se plantean al aplicar las medidas de protección en el lugar de trabajo relacionadas con la COVID-19

Para los refugiados y para los trabajadores de la comunidad de acogida que siguen siendo empleados – o cuando el cese de todas las modalidades de trabajo simplemente no es una opción –, las medidas de distanciamiento social pueden ser difíciles de aplicar en el trabajo, y el acceso al equipo de protección personal puede ser limitado. Éste es particularmente el caso en los contextos informales, así como en ciertas ocupaciones en las que pueden concentrarse los trabajadores refugiados, incluidos los restaurantes, las plantas de procesamiento de carne, el trabajo de cuidados y el transporte. La información sobre las medidas preventivas en materia de seguridad y salud puede no llegar suficientemente a los trabajadores refugiados.

#### Deterioro de las condiciones de trabajo y debilitamiento de las perspectivas de cohesión social

A medio y largo plazo, los efectos socioeconómicos de la pandemia pueden conducir al deterioro de las condiciones de trabajo y de los salarios en general<sup>29</sup>. Para los trabajadores refugiados, en particular aquellos que no tienen una situación legal

reconocida o un permiso de trabajo válido, el poder de negociación es y será limitado. Las lecciones extraídas de crisis económicas anteriores indican que la degradación de la situación económica en general reduce las oportunidades de trabajo formal, lo que puede impulsar a un mayor número de trabajadores tanto nacionales como refugiados a buscar un empleo en la economía informal. A medida que se reducen las oportunidades de empleo en el sector formal, puede aumentar la competencia entre los nacionales, los refugiados y los migrantes para obtener empleos de mala calidad.

La crisis puede incrementar o exacerbar las quejas, la discriminación, la desconfianza y el sentimiento de injusticia en lo referente al acceso a los servicios de salud, los empleos decentes y los medios de sustento, que son motores de conflicto potenciales que podrían socavar el desarrollo, la paz y la cohesión social.

#### Riesgo de violencia por motivo de género, de trabajo forzoso y de trabajo infantil

Las poblaciones de refugiados vulnerables, en particular las que no tienen acceso a servicios añadidos, alimentos o fuentes de ingresos, corren el riesgo de ser objeto de explotación. Dado que estas poblaciones probablemente contraigan deudas para sobrevivir, existe el riesgo de que aumente la servidumbre por deudas. En Turquía, por ejemplo, se observó que el 76,7 por ciento de los refugiados que se benefician de la Red de Seguridad Social de Emergencia tenían deudas<sup>30</sup>. Las redes delictivas pueden utilizar esta crisis mundial para explotar la vulnerabilidad a fin de restringir más aún la libertad de las víctimas y de aumentar los beneficios financieros que generan el trabajo forzoso y la trata de personas<sup>31</sup>.

Las mujeres refugiadas pueden enfrentarse a una mayor exposición a la violencia de género, la violencia doméstica y una falta general de espacio privado debido a las medidas de confinamiento. Al mismo tiempo, el acceso a los servicios, como la atención de salud y el cuidado infantil, y el apoyo contra la violencia doméstica y otros servicios de protección, pueden reducirse durante los períodos de confinamiento.

Los niños refugiados son uno de los grupos más vulnerables al trabajo infantil, y corren un riesgo particular en la crisis actual. Los hogares pueden recurrir al trabajo infantil para hacer frente a la pérdida de empleo y a las conmociones para la salud asociadas con la pandemia de la COVID-19, en

25 OIT (2020), [Impact of COVID-19 on workers in Jordan, Rapid Assessment](#); OIT (2020), [Impact of COVID-19 on vulnerable workers and small-scale enterprises in Lebanon, Rapid assessment](#).

26 Oxfam GB e Issam Fares Institute of American University Beirut (2016), [Poverty, Inequality and Social Protection in Lebanon](#).

27 Refugee Support Center (MUDEM) (2020), [Situation Analysis of Refugees in Turkey During Covid-19 Crisis](#).

28 Naciones Unidas (2020), [Policy Brief: COVID-19 and People on the Move](#).

29 OIT (2020), [Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo](#), tercera edición.

30 Media Luna Turca (2020), [Impact of COVID-19 on Refugee Populations Benefiting from the ESN](#).

31 OIT (2020), [El impacto del COVID-19 en el trabajo infantil y el trabajo forzoso: La respuesta del Programa de referencia IPEC+](#).

## ► Nota de políticas

### Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19

particular si los niños no están escolarizados. Los niños, especialmente las niñas, pueden enfrentarse a la carga que representa el aumento de las tareas

domésticas y de las responsabilidades de cuidado, y pueden correr un mayor riesgo de contraer matrimonio a una edad temprana<sup>32</sup>.

## ► Recomendaciones de política y prácticas

A medida que los responsables de la formulación de políticas siguen concibiendo y adaptando medidas para afrontar las consecuencias de la pandemia de la COVID-19, es fundamental integrar a los trabajadores refugiados en las estrategias de recuperación y desarrollo como participantes de pleno derecho, a fin de lograr una recuperación cohesiva y sostenible. La crisis también brinda una oportunidad para valorar la importante contribución que realizan los trabajadores refugiados a las sociedades y las economías, reconsiderando al mismo tiempo las barreras estructurales para su integración en el mercado de trabajo.

### Proteger a los refugiados en el lugar de trabajo

Es esencial que todos los actores, incluidos los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, velen por que las normas internacionales del trabajo estén en el centro de las respuestas a la crisis provocada por la COVID-19. Éstas contienen orientaciones específicas para salvaguardar el trabajo decente en el marco de la respuesta a la crisis, incluidas orientaciones que pueden ser pertinentes en el contexto del brote de COVID-19<sup>33</sup>.

### Identificar las necesidades concretas de los refugiados y hacer un seguimiento de las mismas

El impacto a corto y largo plazo en los refugiados en el lugar de trabajo puede ser difícil de determinar a nivel nacional, o puede no reconocerse en los análisis a nivel nacional, a menos que se realicen estudios específicos sobre su situación particular. La realización de evaluaciones rápidas puede proporcionar un punto de partida útil para detectar y dar visibilidad a las necesidades y prioridades concretas de los trabajadores refugiados en un contexto determinado, y para orientar la formulación de políticas adecuadas. En la medida de lo posible, las evaluaciones deberían desglosar los efectos en todas las poblaciones

de refugiados y de acogida, indicando la manera en que se ven impactados los diferentes tipos de grupos, incluidos los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad. Es fundamental que dicha evaluación tenga debidamente en cuenta las dimensiones de género pertinentes del impacto de la crisis.

La OIT ha publicado recientemente las conclusiones clave de una evaluación rápida del impacto de la crisis provocada por la COVID-19 en los trabajadores vulnerables en Jordania<sup>34</sup> y el Líbano<sup>35</sup>. También se están realizando evaluaciones rápidas que cubren tanto a los migrantes como a los refugiados en los países de la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD), en los países de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), en Túnez y en el Pakistán.

### Facilitar los procedimientos para obtener o renovar permisos de trabajo

Asegurar que los procedimientos para obtener o renovar permisos de trabajo sigan siendo accesibles, o introducir una mayor flexibilidad o medidas especiales para evitar que los trabajadores refugiados acaben en situación irregular, es un aspecto fundamental al asegurar la protección de los derechos de los refugiados en el trabajo. Los Gobiernos de Portugal, Italia, Irlanda y Polonia ya han adoptado medidas para prorrogar la validez o renovar automáticamente los documentos relacionados con la situación en materia de residencia o asilo durante los meses punta de la crisis.

### Asegurar un salario justo y el acceso a la justicia

Es importante asegurar que los trabajadores refugiados no sean objeto indebidamente de reducciones salariales vinculadas con la desaceleración de la economía. En los casos en que los trabajadores refugiados han sido despedidos o en que su tiempo de trabajo ha sido reducido, es

32 La Alianza para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria (2020), [Nota técnica sobre la explotación \(laboral\) en niños y niñas y el COVID-19](#).

33 OIT (2020), [Las normas de la OIT y la COVID-19: Preguntas frecuentes](#) – Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19, v. 2.1.

34 OIT (2020), [Facing Double Crises: Rapid assessment of the impact of COVID-19 on vulnerable workers in Jordan](#).

35 OIT (2020), [Facing Multiple Crises: Rapid assessment of the impact of COVID-19 on vulnerable workers and small-scale enterprises in Lebanon](#); estará disponible próximamente una evaluación similar en el Iraq.

## ► Nota de políticas

### Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19

importante que tengan acceso a mecanismos para reivindicar sus salarios o prestaciones pendientes, sea cual fuere su situación legal durante el período de empleo o después del mismo. Esto puede conllevar proporcionar información a los refugiados sobre las vías de reparación en caso de violación de sus derechos, en un idioma que comprendan<sup>36</sup>.

#### Permitir que los trabajadores refugiados tengan una voz y una representación

Dar una voz a los refugiados para garantizar sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva es esencial para negociar unas condiciones de trabajo más justas. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden desempeñar un papel esencial en la integración de los refugiados en el mercado de trabajo. Pueden movilizarse potencialmente a favor de la continuidad de la fuerza de trabajo en tiempos de crisis y actuar rápidamente para salvaguardar los derechos de los trabajadores refugiados. La Confederación Europea de Sindicatos (CES), en una "Declaración sobre la situación de emergencia de los refugiados y los solicitantes de asilo, y sobre la integración de los migrantes en la sociedad y los mercados europeos" ha establecido claramente que "considera que la integración de los solicitantes de asilo y los refugiados es esencial, al igual que la integración de los migrantes en general"<sup>37</sup>.

#### Proporcionar los medios necesarios e información accesible para aplicar medidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo

Las protecciones específicas en el lugar de trabajo, y las medidas de seguridad e higiene para controlar la propagación del virus deberían aplicarse por igual a todos los trabajadores, sea cual fuere su situación, incluida la realización de pruebas. La *Guía para los empleadores sobre cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis de la COVID-19*,<sup>38</sup> de la OIT, proporciona orientaciones específicas a los empleadores a este respecto. Además, una estimación de la OIT indicó que la realización de pruebas y el seguimiento podría reducir un 50 por ciento la pérdida de horas de trabajo<sup>39</sup>.

Asimismo, a fin de limitar la exposición al contagio en el lugar de trabajo, las normas y directrices de seguridad y salud en el trabajo deberían ponerse a disposición en una lengua que los trabajadores refugiados puedan comprender, y en los lugares de trabajo en los que se emplea a refugiados, incluidas

las unidades de la economía informal. En Italia, un portal de información multilingüe denominado "JUMA" proporciona a los refugiados y a los solicitantes de asilo acceso a información sobre la COVID-19 en 15 idiomas diferentes, incluidas advertencias sanitarias, procedimientos administrativos y otros servicios disponibles<sup>40</sup>. En Dinamarca, el Consejo Danés para Refugiados, en colaboración con el Departamento de Salud danés, está suministrando información relacionada con la COVID-19 en 25 idiomas<sup>41</sup>. En Turquía, la Dirección General de Salud y Seguridad en el Trabajo del Ministerio Trabajo, Asuntos Sociales y Familia, con el apoyo de la OIT, ha traducido al árabe las directrices sobre seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores de las panaderías, los centros de llamadas, la construcción y la agricultura.

#### Tomar medidas para luchar contra la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo

Las autoridades nacionales no deberían escatimar esfuerzos para cerciorarse de que los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza no sean objeto de xenofobia, estigmatización y discriminación en su lugar de trabajo por motivo de su país de origen, su ocupación, sus desplazamientos anteriores, el color de su piel o su origen étnico. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT, se aplica a todos los trabajadores, incluidos los refugiados, y tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades y asegurar la protección contra la discriminación en lo tocante al acceso a la educación y la formación profesional y al acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, así como a las condiciones de trabajo, conformemente con lo establecido en dicho Convenio.

El principio de igualdad de trato y de no discriminación también está integrado en los instrumentos de la OIT sobre los trabajadores migrantes, que se aplican a los refugiados en la medida en que trabajan en un país distinto del suyo. La necesidad de combatir la discriminación, los prejuicios y el odio es un principio rector al adoptar medidas sobre el empleo y el trabajo decente en respuesta a situaciones de crisis derivadas de conflictos y desastres<sup>42</sup>. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), en su parte V, proporciona orientaciones detalladas sobre la manera en que los Estados Miembros pueden responder a dicha discriminación.

<sup>36</sup> Recomendación núm. 205, 2017, párrafo 34, a).

<sup>37</sup> Declaración de la CES adoptada el 25 de junio de 2018.

<sup>38</sup> OIT (2020), *Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis de la COVID-19: Una guía para los empleadores*.

<sup>39</sup> OIT (2020), *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*, cuarta edición.

<sup>40</sup> ACNUR (2020), *Practical Recommendations and Good Practice to Address Protection Concerns in the Context of the COVID-19 Pandemic*.

<sup>41</sup> European Website on Integration (2020), *Denmark – New hotline in 25 languages about coronavirus*.

<sup>42</sup> Recomendación núm. 205, 2017, párrafo 7, f).

## ► Nota de políticas

### Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19

Con arreglo a estas orientaciones, los Miembros deberían promover la igualdad de oportunidades y de trato para los refugiados con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la cobertura en el marco de la legislación pertinente. Esto incluye en particular posibilitar la participación de los refugiados en organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y adoptar medidas apropiadas para luchar contra la discriminación y la xenofobia en el lugar de trabajo, y destacar la contribución positiva de los refugiados, con la participación activa de los interlocutores sociales y de la sociedad civil<sup>43</sup>.

Es preciso prestar especial atención a las trabajadoras, ya que la pandemia de la COVID-19 afecta desproporcionadamente a su situación económica<sup>44</sup>. Reviste particular importancia fomentar el reconocimiento del creciente trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres, concretamente en lo que respecta a los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad. Promover medidas para reducir y redistribuir este trabajo de cuidados, desarrollar campañas de información sobre la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado y lograr la participación activa de todos los miembros de la sociedad para hacer frente a esta situación en el contexto de la crisis provocada por la COVID-19 sigue siendo de vital importancia<sup>45</sup>. El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190), de la OIT, y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206), 2019, adoptados recientemente, reconocen asimismo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género<sup>46</sup>.

### Asegurar la recuperación inclusiva y sostenible

#### Reconocer las competencias de los refugiados y su contribución positiva a la recuperación

La pérdida de empleo ha estado aumentando en una serie de sectores de la economía. Sin embargo, la crisis también ha propiciado el incremento de la demanda de trabajadores con diversas competencias y experiencia – en las profesiones médicas y los servicios de emergencia, pero también en la

agricultura, la venta al por menor de alimentos, la logística y los servicios de limpieza<sup>47</sup>. Los trabajadores refugiados han estado en primera línea en muchas de estas ocupaciones. A medida que los países salen de la crisis, levantar las restricciones al acceso al empleo y reconocer el valor de las competencias y calificaciones de los trabajadores refugiados les permitiría contribuir en mayor medida a la respuesta a la crisis y a la recuperación a largo plazo.

A medida que la pandemia ha ido avanzando, algunos países ya han flexibilizado las restricciones impuestas a los trabajadores de la salud nacidos y formados en el extranjero, con miras a hacer frente a la crisis<sup>48</sup>. En Alemania, se ha pedido a los médicos refugiados que aún no han obtenido una licencia para practicar que participen en la respuesta a la pandemia de la COVID-19<sup>49</sup>. De manera análoga, en América del Sur, se ha permitido a los médicos venezolanos que practiquen la medicina en Chile, el Perú y la Argentina sin el reconocimiento formal de sus diplomas como parte de las medidas extraordinarias de respuesta a la crisis<sup>50</sup>. En España, el Gobierno ha anunciado medidas para la rápida acreditación del personal médico y de enfermería extranjero<sup>51</sup>.

Más allá de la dispensa temporal de los requisitos de acreditación, mejorar y facilitar sistemáticamente el acceso a mecanismos regulares de reconocimiento de las competencias – a todos los niveles de especialización – es esencial para afrontar la escasez estructural de competencias a medio y largo plazo. Las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel esencial en estos procesos, al participar en la identificación de las necesidades en materia de competencias, obtener respaldo para el reconocimiento de las competencias, y prestar apoyo práctico a los empleadores que contratan a refugiados. El desarrollo de competencias a través de la formación (profesional, lingüística, para la adquisición de competencias esenciales, y en el empleo) y la digitalización de estas actividades de formación cuando sea pertinente, pueden ser útiles para colmar la escasez de mano de obra y aumentar las oportunidades de empleo para los refugiados. El Pasaporte Europeo de Cualificaciones para los Refugiados es una iniciativa que se ha utilizado para facilitar el reconocimiento de las competencias y los

43 Recomendación núm. 205, 2017, párrafo 34, b) y c).

44 PNUD (2020), [The Social and Economic Impact of Covid-19 in the Asia-Pacific Region](#).

45 Sector de Integración, R4V (2020), [El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo y en las personas trabajadoras refugiadas y migrantes](#).

46 OIT (2020), [ILO Violence and Harassment Convention, 2019 \(No.190\): 12 ways it can support the COVID-19 Recovery](#).

47 La OIT elaboró una serie de [notas sectoriales](#) con el fin de promover el trabajo decente para las mujeres y los hombres en determinados sectores sociales y económicos.

48 Centre for Global Development (2020), [Migrant Health Workers Are on the COVID-19 Frontline. We Need More of Them](#).

49 [Riham Alkousaa](#) et [Paul Carrel](#), Reuters (2020), [Refugees to the rescue? Germany taps migrant medics to battle virus](#).

50 [La Nación](#) (23 de marzo de 2020); Decreto Oficial 260 (jueves 12 de marzo de 2020). [Boletín Oficial de la República de Argentina No. 34.324](#); Decreto de Urgencia No. 037-202. [El Peruano](#) (domingo, 12 de abril de 2020); [Diario Oficial de la República de Chile](#), 7 de marzo del 2020.

51 UN Regional Information Centre for Western Europe (2020), [The Refugees At the Heart of the Fight Against COVID-19](#).

## ► Nota de políticas

### Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19

aprendizajes previos de los refugiados<sup>52</sup>. Conlleva una evaluación de las calificaciones de educación superior de los refugiados, proporcionando información fiable para la integración y progresión hacia el empleo y la admisión a estudios ulteriores<sup>53</sup>.

En el sector agrícola de algunas economías desarrolladas, los gobiernos han pedido a los trabajadores refugiados que colmen la escasez de mano de obra cuando las prohibiciones y restricciones de los viajes han impedido a los trabajadores migrantes estacionales llegar a los países de destino. En Alemania, el Ministerio de Agricultura y Empleo Federal ha autorizado a los solicitantes de asilo, que no tenían permisos de trabajo, a aceptar trabajos agrícolas durante un período definido como ayuda a corto plazo para el sector<sup>54</sup>. En Francia, algunas regiones, como el Departamento de Seine-et-Marne, han ofrecido a los refugiados contratos remunerados con el salario mínimo para que acepten empleos temporales en el sector agrícola<sup>55</sup>.

Las empresas que son propiedad de refugiados, incluidos los minoristas de alimentos y los supermercados, han sido fundamentales para asegurar la continuidad de los alimentos y de otros suministros básicos durante la crisis. Conceder a estas empresas tanto las protecciones jurídicas requeridas como acceso a la financiación, con el fin de estabilizar su negocio, es fundamental para que las empresas de los refugiados continúen realizando contribuciones tan necesarias.

Los refugiados en todo el mundo también están produciendo máscaras y otro equipo de protección personal para los profesionales médicos, los refugiados y las comunidades de acogida<sup>56</sup>. En el Brasil, en el marco de la "Operação Acolhida", los miembros de la Plataforma Regional de Cooperación Interagencial (R4V, Respuesta para los refugiados y migrantes venezolanos) están ayudando a los refugiados y migrantes en el refugio de Tancredo Neves en Boa Vista a producir máscaras de tela para su distribución a otros venezolanos que están en refugios<sup>57</sup>. En Mauritania, con el apoyo del Gobierno nacional, el Departamento de Estado de los Estados Unidos, la OIT y el ACNUR, sastres del campamento de refugiados de Mberra y la ciudad de acogida colindante de Bassikounou han reorientado su producción hacia el equipo de protección personal. Hasta la fecha, se han producido 500 batas de laboratorio<sup>58</sup>.

### Asegurar el acceso de los refugiados a las medidas de protección social

La protección social ha demostrado ser un elemento indispensable de la respuesta a la crisis<sup>59</sup>. Incluir a los refugiados en las medidas gubernamentales relativas a las prestaciones de protección social, en particular la protección social de la salud y las transferencias de efectivo, es fundamental para evitar que se hundan cada vez más en la pobreza.

Los principios consagrados en las normas internacionales de seguridad social, tales como el [Convenio sobre la igualdad de trato \(seguridad social\)](#), 1962 (núm. 118), y el [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia](#), 2017 (núm. 205), reconocen la importancia de asegurar que los desplazados y los refugiados estén cubiertos por los mecanismos de protección social en pie de igualdad con los nacionales. La [Recomendación sobre los pisos de protección social](#), 2012 (núm. 202), alienta a los Estados Miembros a proporcionar garantías básicas en materia de seguridad social, y en particular a asegurar como mínimo que todas las personas necesitadas tengan acceso a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso (párr. 4).

En la región de la IGAD, el 8 de abril de 2020, los Ministerios de Salud de los Estados Miembros de la IGAD aprobaron el esquema del Plan de Respuesta Nacional para combatir la pandemia de la COVID-19, que insta a fortalecer el sistema de respuesta regional al incluir a las poblaciones vulnerables, como los refugiados, los desplazados internos, los migrantes y las comunidades de acogida<sup>60</sup>. En Turquía, el Programa de Transición a la Formalidad, llevado a cabo por la Institución de Seguridad Social en cooperación con la OIT, está ofreciendo incentivos a los empleadores para contratar formalmente a trabajadores sirios y turcos (cubriendo las contribuciones a la seguridad social y las tasas por los permisos de trabajo). Esto reviste especial importancia para apoyar la conservación de los empleos tanto para los refugiados como para las comunidades de acogida, habida cuenta del deterioro de las condiciones económicas, y para asegurar la cobertura de protección social para los refugiados empleados y para sus familias.

En América Latina, el Sector de Integración de la R4V ha estado elaborando programas con los gobiernos

52 ACNUR (2020), [The Council of Europe and UNHCR support Member States in bringing refugee health workers into the COVID-19 response](#).

53 Consejo de Europa, [European Qualifications Passport for Refugees](#).

54 InfoMigrants (2020), [Germany to allow asylum seekers to work in agriculture until October](#).

55 Ouest France (2020), [Coronavirus. L'appel aux réfugiés du préfet de Seine-et-Marne pour aider les agriculteurs fait polémique](#).

56 ACNUR (2020), [Refugee Tailors Switch to Making Face Masks and Protective Gear](#).

57 Véase [R4V COVID-19 Update](#), 8 de mayo de 2020.

58 Actividad en curso en el marco del proyecto "Amélioration de la résilience des populations hôtes et de la cohésion sociale avec les réfugiés en Mauritanie".

59 OIT (2020), [Respuestas a la crisis causada por la COVID-19 en el ámbito de la protección social: respuestas de los países y consideraciones en materia de políticas](#); OIT (2020), [Medidas de protección social para responder a la pandemia de COVID19 en los países en desarrollo: Fortalecimiento de la resiliencia mediante la construcción de una protección social universal](#).

60 IGAD (2020), [IGAD Ministers call for Action on COVID-19 response; IGAD Executive Secretary Hands Over PPE Kits To Refugee And Cross Border Populations](#).



## ► Nota de políticas

### Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19

nacionales a través de transferencias de efectivo a fin de paliar la falta de ingresos entre los refugiados y migrantes vulnerables y las comunidades de acogida vinculada con la crisis de la COVID-19, y de prevenir las situaciones de violencia y acoso que se agravan debido a la ausencia de ingresos en algunos hogares<sup>61</sup>.

#### Permitir que los refugiados con discapacidad participen plenamente en el mundo del trabajo

Debería prestarse particular atención a la satisfacción de las necesidades de salud, educación y laborales de los refugiados con discapacidad. Los refugiados con discapacidad son un grupo muy diverso; algunas personas entran en situaciones de crisis y de conflicto con una discapacidad y otras desarrollan una discapacidad durante estas situaciones. Las estimaciones varían en lo que respecta al número de refugiados con discapacidad; así pues, algunos estudios indican que más del 22 por ciento de los refugiados en entornos particulares pueden tener una discapacidad<sup>62</sup>. Si se toma como referente la estimación de que el 15 por ciento de la población mundial son personas con discapacidad<sup>63</sup>, entonces las personas con discapacidad constituirían una parte importante de la población de refugiados. Las medidas propuestas por la OIT para ayudar a las personas con discapacidad en la población general durante la crisis provocada por la COVID-19 son aplicables a los refugiados con discapacidad, en particular asegurar medidas en materia de SST que tengan en cuenta la discapacidad, unas condiciones de trabajo accesibles e inclusivas, y medidas de protección social<sup>64</sup>. Además, dado que todos los refugiados pueden experimentar ansiedad, depresión y fatiga, es fundamental atender sus necesidades de salud mental, con independencia de que estén relacionadas con una deficiencia particular, la crisis actual a raíz de la COVID-19, o los retos que representa la propia experiencia como refugiado.

Es importante señalar que los refugiados con discapacidad pueden participar, y participan, de una manera significativa en las actividades educativas y el trabajo, y pueden ser tan productivos como las personas sin discapacidad. Así, en el contexto de la crisis actual provocada por la COVID-19, es importante seguir desafiando los estereotipos que equiparan la discapacidad con una incapacidad para trabajar; por consiguiente, debería incluirse plenamente a

los refugiados con discapacidad en el mundo de las actividades laborales, a fin de reconstruir mejor.

#### Incluir a los trabajadores y empresarios refugiados en las medidas de estímulo económico

Las políticas de recuperación y los paquetes de incentivos nacionales deberían incluir a los trabajadores refugiados y a las empresas propiedad de los mismos. Dado que se realizarán inversiones orientadas a proporcionar un estímulo económico, es importante que los refugiados no queden excluidos y que el apoyo económico no se conceda únicamente a los nacionales.

A través de un enfoque que reúna disuasión e incentivos, los refugiados y los propietarios de pequeñas empresas que luchan por recuperarse del impacto de la crisis provocada por la COVID-19 pueden reorientar su negocio hacia nuevas oportunidades. Concretamente, a través de las intervenciones de incentivo, tales como la formación en materia de gestión y resiliencia, los refugiados y las MIPYME vulnerables pueden desarrollar las competencias y capacidades necesarias para acceder a nuevas oportunidades en los mercados locales. En paralelo, las intervenciones de disuasión pueden mejorar el funcionamiento de las cadenas de valor y los sistemas de trabajo locales de gran potencial, con miras a crear oportunidades de negocio sostenibles para los refugiados y las comunidades de acogida.

#### Fomentar la cohesión social a través de programas equilibrados de generación de empleo orientados tanto a las comunidades de acogida como a los refugiados

Aunque la pandemia constituye un tipo distintivo de crisis, los retos económicos a los que se enfrentan las poblaciones vulnerables durante la pandemia de la COVID-19 y después de la misma ponen de relieve la importancia de promover la inclusividad del mercado de trabajo durante la recuperación.

La educación y formación técnica y profesional (EFTP), como un espacio de contacto entre grupos para los refugiados y las comunidades de acogida, constituye otra vía para fomentar la cohesión social. La Guía de la OIT sobre la promoción de la cohesión social en contextos frágiles a través de la EFTP<sup>65</sup> proporciona orientaciones prácticas para los instructores y administradores de los centros de formación sobre

61 R4V (2020), [COVID-19 Update](#).

62 Véase Humanity & Inclusion e iMMAP (2018) [Removing Barriers: The Path towards Inclusive Access Disability Assessment among Syrian Refugees in Jordan and Lebanon: Jordan Report](#) y Humanity & Inclusion e iMMAP (2018) [Removing Barriers: The Path towards Inclusive Access Disability Assessment among Syrian Refugees in Jordan and Lebanon: Lebanon Report](#).

63 OMS y Banco Mundial (2011), [Informe mundial sobre la discapacidad](#).

64 Véase OIT (2020) [Reseña de políticas COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia](#).

65 De próxima publicación.

## ► Nota de políticas

### Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19

cómo adaptar los métodos de formación a los grupos mixtos, cómo integrar las competencias para la cohesión social en los programas de formación, y cómo crear entornos de aprendizaje inclusivos.

En respuesta al impacto socioeconómico de la crisis, la OIT recomienda el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de otras normas internacionales pertinentes, y de los derechos humanos más en

general. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), insta a adoptar un enfoque integral y coherente de la respuesta a la crisis, asegurando que nadie quede atrás. Esto conlleva prestar particular atención a las personas y los grupos de la población a los que la crisis ha hecho particularmente vulnerables, para evitar repercusiones prolongadas en la paz y la cohesión social.

## ► Cómo presta asistencia la OIT

La OIT sigue apoyando a los gobiernos en sus esfuerzos por incluir a los refugiados en la respuesta a la crisis provocada por la COVID-19 y en el proceso de recuperación, con objeto de reconstruir unas economías y sociedades mejores y más inclusivas, a través de la promoción y del diálogo social con sus interlocutores sociales.

La OIT está respaldando la formulación de políticas basada en pruebas y la respuesta a la crisis mediante la adaptación de las herramientas de seguimiento y de evaluación rápida, a fin de medir el impacto de la pandemia de la COVID-19 en diversos países, sectores y grupos, incluidos los refugiados y otros desplazados<sup>66</sup>. Estas evaluaciones tendrán por objeto comprender la manera en que las normas gubernamentales y las encaminadas a afrontar la pandemia han afectado a las economías y mercados de trabajo locales, incluida la actividad en la economía informal, así como las relaciones intercomunitarias, y las necesidades emergentes y expectativas de los refugiados y de las comunidades que los acogen. El análisis servirá de base para los estudios de seguimiento que se realizarán en los próximos meses, que examinarán el impacto a más largo plazo de la crisis, y para identificar oportunidades que podrían generarse en torno a la fase de respuesta posterior a la recuperación en las zonas que acogen a refugiados.

En este contexto y tal como se destaca en las distintas ediciones del Observatorio de la OIT relativo a la COVID-19, las actividades de cooperación para el desarrollo están reorientándose a fin de ayudar a los gobiernos en África, Asia y América Latina y el Caribe a asegurar que las normas y campañas nacionales de seguridad y salud, la protección social y la seguridad social, el desarrollo y el reconocimiento

de las competencias, el aprendizaje permanente, y las políticas económicas y de empleo incluyan a los trabajadores refugiados en condiciones de igualdad.

Junto con otras entidades de las Naciones Unidas y los mandantes tripartitos de la OIT, la OIT también está contribuyendo a orientaciones conjuntas y a enfoques operativos para hacer frente a la pandemia en entornos humanitarios y no humanitarios<sup>67</sup>. En el marco de la Plataforma R4V de respuesta de Venezuela, la OIT es el coordinador conjunto del Sector de Integración Socioeconómica y Cultural de la respuesta interinstitucional junto con la OIM, y ha participado activamente en el Grupo de Trabajo de la Coalición Temática para América Latina y el Caribe en el marco de las Naciones Unidas. La OIT seguirá colaborando con las entidades de las Naciones Unidas, los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de comprender el impacto específico y las necesidades concretas de los refugiados y de las poblaciones desplazadas durante la crisis provocada por la COVID-19 y, en colaboración con el ACNUR, ha elaborado un conjunto de recursos y de información para las oficinas exteriores de la OIT y del ACNUR, con miras a apoyar respuestas conjuntas.

Es primordial que la pandemia no haga retroceder los considerables progresos realizados en los últimos años para cerrar la brecha entre la acción humanitaria y la cooperación para el desarrollo, y para apoyar el crecimiento socioeconómico inclusivo y unas sociedades cohesivas y pacíficas. Incluso en situaciones de crisis, la innovación es posible, y están surgiendo algunas vías interesantes de trabajo con un gran potencial de empleo para los trabajadores nacionales y refugiados, tanto en el sector público como en el privado. No obstante, los efectos

<sup>66</sup> Véase OIT (2020), [Generic Terms of Reference for Rapid Assessments of the Impact of COVID-19 on Socio-Economic Environments of Refugee-Hosting Communities](#).

<sup>67</sup> Por ejemplo, la OIT ha participado en la elaboración de una nota de políticas de las Naciones Unidas: [La COVID-19 y los derechos humanos: todos estamos en esto juntos](#). Véase asimismo OMS (2020), [Preparedness, prevention and control of coronavirus disease \(COVID-19\) for refugees and migrants in non-camp settings, Interim guidance](#); Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (2020), Declaración conjunta del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y América Latina y el Caribe, [La COVID-19 debe abordarse a través de la solidaridad y la cooperación internacional](#).

**► Nota de políticas****Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19**

socioeconómicos de la pandemia de la COVID-19 no pueden subestimarse, y es evidente que no todos los trabajadores están igualmente preparados para hacer frente a la crisis actual. Así pues, la OIT seguirá colaborando estrechamente con otros organismos especializados de las Naciones Unidas, en particular el ACNUR, y otros actores internacionales, a fin de

apoyar a los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes interesadas nacionales en sus esfuerzos por incluir a los refugiados en las respuestas a la crisis provocada por la COVID-19 y en los planes de recuperación, y por reconstruir unas economías y sociedades mejores, más inclusivas y más equitativas.