



TENT

GUÍA MEXICANA PARA LA CONTRATACIÓN DE REFUGIADOS Y SOLICITANTES



Casa Refugiados



**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados



TENT

TENT

Tent Partnership for Refugees fue fundada por Hamdi Ulukaya. Como fundador y CEO de Chobani, y un donante activo en varias organizaciones humanitarias, Hamdi fundó Tent porque cree que el sector privado está en una posición única para abordar la crisis de refugiados movilizando las redes, los recursos, la innovación y el espíritu emprendedor de la comunidad empresarial.

Tent trabaja de cerca con los negocios para ayudarles a identificar y entender las oportunidades de ayudar a los refugiados. Cuando las empresas están listas para tomar acciones concretas, Tent les apoya en el desarrollo y la implementación de compromisos tangibles para apoyar a los refugiados. Tent cree que las empresas tienen mayor impacto cuando a los refugiados se les trata no como víctimas sino como empleados económicamente productivos, proveedores, emprendedores y clientes a través de la contratación de refugiados para sus operaciones empresariales, su integración en sus cadenas de proveedores, la inversión en refugiados o el acceso a los servicios de cada empresa.

Si deseas conocer más sobre Tent y su trabajo visita: tent.org



PROGRAMA CASA REFUGIADOS AC

Programa Casa Refugiados es una organización de la sociedad civil mexicana, sin fines de lucro, apartidista y laica, que nace para responder, desde un enfoque de educación para la paz y construcción de redes, a los procesos de integración local de las personas en movimiento.

Su misión es promover los derechos de las personas en movimiento (PEM: refugiadas, solicitantes de asilo, desplazadas y migrantes) con énfasis en el apoyo a su integración, mediante la animación de entornos respetuosos y solidarios. Esto en el marco de la difusión de una cultura de paz, basada en el respeto a los derechos

humanos. Su labor se encuentra encaminada a promover mejores condiciones para la integración de personas refugiadas, solicitantes de asilo y con estancia regular por razones humanitarias. Se sabe que, para lograr dicha integración, es fundamental asegurarse de que las personas tengan acceso a un empleo digno. A través de un trabajo en equipo y en redes, Programa Casa Refugiados colabora tanto con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados como con empresas y negocios para apoyarles en los procesos de sensibilización, capacitación y reclutamiento de personas refugiadas y solicitantes de asilo.

Para conocer más sobre el trabajo de Programa Casa Refugiados visita: casarefugiados.org



ACNUR (UNHCR)

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) fue establecida el 14 de diciembre de 1950 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La agencia tiene el mandato de dirigir y coordinar la acción internacional para la protección de los refugiados a nivel mundial.

Trabajamos para garantizar que todas las personas tengan derecho a buscar asilo y encontrar un refugio seguro, ya que han huido de la violencia, la persecución, la guerra o el desastre en sus hogares.

Desde 1950, hemos enfrentado múltiples crisis en múltiples continentes y hemos brindado asistencia vital a las personas refugiadas, solicitantes de asilo, desplazadas internas y apátridas, muchas de las cuales no tienen a quién acudir.

Ayudamos a salvar vidas y a construir mejores futuros para millones de personas obligadas a abandonar su hogar.

El ACNUR en México

El ACNUR apoya los esfuerzos del Gobierno de México de identificar a las personas que necesitan protección como refugiadas que viajan dentro de la migración que atraviesa el país, y brinda asistencia temporal para su integración en el país en colaboración con organismos de la sociedad civil y el sector privado.

Para conocer más: acnur.org

AGRADECIMIENTOS

ESTE PROYECTO FUE UNA COLABORACIÓN ENTRE DISTINTAS PERSONAS, ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES. QUEREMOS AGRADECER PARTICULARMENTE A LAS SIGUIENTES.

A las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado que compartieron sus historias, recomendaron puntos importantes a considerar e incluir en la presente guía, y que confiaron en nosotros para contar con sus experiencias y mejorar las condiciones de integración en México.

Al equipo de [Tent Partnership for Refugees](#), por su asesoría y paciencia, así como en la compartición de recursos, contactos, y buenas prácticas. Gracias por abrir puertas en México y el mundo.

A las distintas [Organizaciones de la sociedad civil](#) de trabajo en distintos lugares a nivel nacional que aportaron información, buenas prácticas, retos y obstáculos, asegurándose que la información presentada verdaderamente represente la realidad a nivel nacional y desde todos los frentes. Particularmente agradecemos a [Asylum Access](#), [Casa Monarca](#), [FM4 Paso Libre](#) y [Servicio Jesuita a Migrantes](#).

Al equipo de [Programa Casa Refugiados](#), que desde las distintas áreas y experiencias compartieron insumos que resultaron en un producto final completo y holístico. Gracias al equipo de colaboradores y voluntarios. Su trabajo hoy toma forma de este manual y deja huella.

Documento elaborado por:

Programa Casa Refugiados A.C.

2019

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 10

Solicitantes por nacionalidad

FIGURAS 14

¿Quién es un refugiado?	15
Convención de 1951	15
Declaración de Cartagena	15
Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político	16
Diferencia entre Migrante y Refugiado	17
Reforma Migratoria	18
Otras figuras de Protección Internacional	18
Solicitante de la condición de refugiado	18
Visitante por Razones Humanitarias	18
Salidas de Estación Migratoria	19
Beneficiario de protección complementaria	19
Apátrida	19

PROCESO DE SOLICITUD DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO EN MÉXICO 20

¿POR QUÉ CONTRATAR A UN REFUGIADO? 22

Agenda 2030	23
Desarrollo local	23
Flexibilidad y resiliencia	24
Diversidad	24
Habilidades y capacidades	24
Retención de empleados	24
Posicionamiento de la marca	24
Contribuir a la vida de un refugiado	25

¿CÓMO CONTRATAR A UN REFUGIADO?	26
Registro ante el Instituto Nacional de Migración	27
Documentos	
Constancia de solicitud de la condición de refugiado	28
Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias	28
Oficio de Salida de Estación Migratoria	30
CURP	31
RFC	32
IMSS	33
¿Dónde puedo encontrar candidatos?	34
RETOS EN RECLUTAMIENTO Y RETENCIÓN	36
Duración y requisitos del proceso de solicitud	37
Licencias de conducir	38
Pasaporte y documentos de identidad	38
Documentos académicos	38
Acceso a servicios financieros	39
Carta de No Antecedentes Penales	39
RECOMENDACIONES	40
Empatía	41
Enfoque de diferenciados	41
Inducción	42
Programas de amigos	42
Programas específicos para refugiados	42
Incluir en los programas existentes a los refugiados	42
Desarrollo de capacidades y certificaciones	43
Flexibilidad	43
Horarios	43
Pagos	43
Capacitar personal interno	44
Taller de Sensibilización	44
Apoyarse de una asociación de trabajo directo	44
Reconocer documentos migratorios y omitir documentos innecesarios	44
Conocer los documentos	44
Omitir pasos innecesarios	44

Adapta lineamientos internos para ser inclusivos	45
Seguridad	45
Entrevistas	45
No revictimizar	45
Hacer campañas de comunicación interna y externa	46
Garantizar la seguridad	46
Medios impresos	46
Medios audiovisuales	46
Alternativas al empleo	47
Prácticas profesionales	47
Capacitaciones	47
Conferencias	47
Consumo de productos y servicios	47
Donaciones y eventos	47
TESTIMONIO	48
CONCLUSIÓN	50
OTROS RECURSOS	52





INTRODUCCIÓN



DE ACUERDO CON EL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS REFUGIADOS (ACNUR), EN EL MUNDO EXISTEN 70.8 MILLONES DE PERSONAS DESPLAZADAS POR CAUSA DE VIOLENCIA, CONFLICTO O VIOLACIONES A SUS DERECHOS HUMANOS. DE ÉSTAS, 29.4 MILLONES CRUZARON UNA FRONTERA, POR HABERSE ENCONTRADO EN UNA SITUACIÓN DE DESPROTECCIÓN POR SU PAÍS - 25.9 MILLONES DE ELLOS CONVIRTIÉNDOSE ENTONCES EN REFUGIADOS Y 3.5 MILLONES TODAVÍA ESPERANDO UNA RESOLUCIÓN. EL ACNUR ESTIMA QUE DE ELLOS, AL MENOS LA MITAD SON MENORES DE 18 AÑOS. CABE NOTAR QUE EN EL AÑO 2005, HABÍA UN ESTIMADO DE 20.8 MILLONES DE PERSONAS DESPLAZADAS EN EL MUNDO, POR LO QUE LA TENDENCIA INDICA QUE SEGUIRÁ EN AUMENTO.

Conflictos como los de Siria, Afganistán y Sudán del Sur han colocado el tema en los frentes mediáticos, dando particular énfasis al éxodo de distintas naciones que atraviesan el Mediterráneo para alcanzar orillas seguras en Europa. Sin embargo, la realidad es que la mayoría de los refugiados en el mundo se encuentran en países vecinos como Turquía, Irán, Uganda y Líbano. Comúnmente también veremos que éstos son países con economías de transición y en pleno desarrollo económico, presentando retos en la integración de los refugiados que llegan a ellos.

Si bien las causas son distintas, vemos replicado en América Latina un patrón similar de desplazamiento forzado, con dos crisis migratorias muy particulares: una en Venezuela y otra en Centroamérica. En ambos casos podemos apreciar cómo los países receptores son mayoritariamente los vecinos geográficos, en estos casos Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú y México.

Los informes de ACNUR muestran que en los últimos años, 4 millones de personas han salido de Venezuela. Si las condiciones no mejoran, se prevé que podrían huir 5 millones en total para finales del 2019.

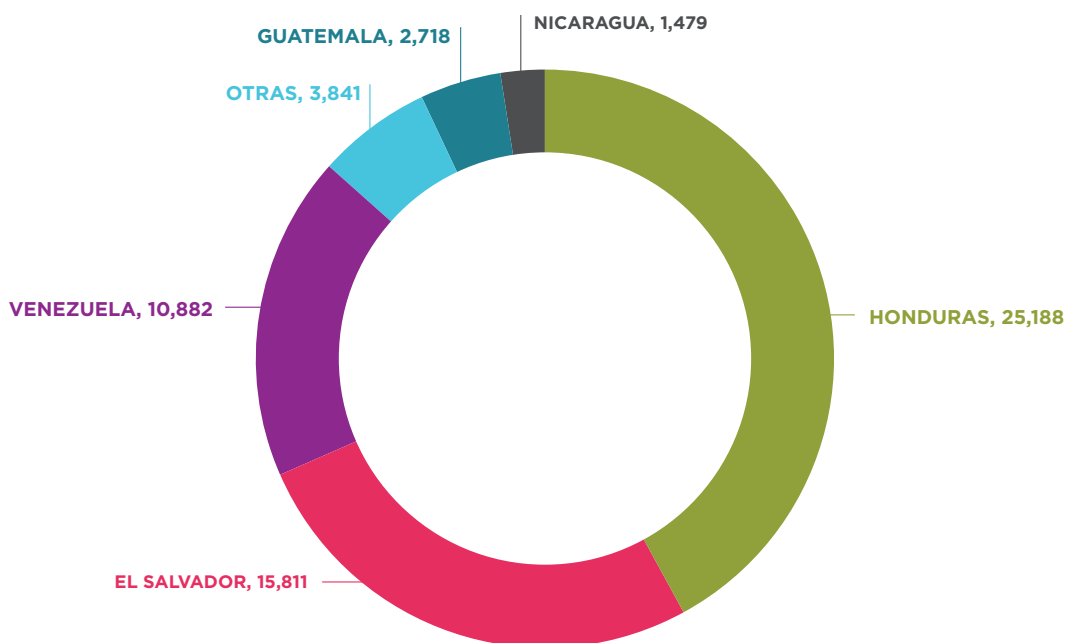
En México se estima que hay alrededor de 40,000 personas venezolanas que fueron afectadas en su país de origen por los conflictos locales, ha derivado en inflación, violencia, desigualdad, así como por la falta de alimentos y medicamentos. Entre enero y septiembre del 2018, el Gobierno de México recibió 4,249 solicitudes de la condición de refugiado de estas personas. Si bien hay una gran diversidad de la comunidad venezolana presente en México, los datos proporcionados por la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR) demuestran que en su mayoría son personas jóvenes, con niveles de estudios por arriba de la media en México.

Respecto al caso centroamericano, desde abril 2019, alrededor de 349,000 personas refugiadas y solicitantes de esta condición salieron del Norte de Centro América (Honduras, El Salvador y Guatemala). Entre enero y septiembre del 2018, México recibió 11,808 solicitudes de asilo de estos tres países. Si bien en el pasado la mayoría de quienes migraron intentaban llegar a los Estados Unidos, éste ya no es el caso, y cada vez más las personas deciden buscar la protección en México. Los perfiles que se detectan son generalmente personas viajando solas, con niveles educativos de primaria y secundaria, y experiencia laboral basada en mano de obra y oficios.

México ha sido históricamente un país de tránsito, de origen y de destino para personas en movimiento. En los últimos años, las personas que deciden quedarse en el país han ido en aumento.

Estas tendencias de violencia y desplazamiento forzado se ejemplifican con las estadísticas publicadas por la COMAR. En el año 2013, hubo 1,296 solicitudes de refugio; en 2017, 14,619 solicitudes; y en 2018, 31,355 solicitudes. En lo que va del año 2019 (hasta el mes de mayo), han sido casi 25,000 personas las que han solicitado refugio.

SOLICITANTES POR NACIONALIDAD 2013-2018





A man with a beard and a flat cap, wearing a blue denim shirt and a striped apron, is smiling at the camera. He is standing behind a food stall or counter. In the background, there are string lights and a lantern. The image has a warm, slightly blurred aesthetic.

FIGURAS



¿QUIÉN ES UN REFUGIADO?

A lo largo de los años, la definición de refugiado ha ido ampliándose de acuerdo a los cambios en el contexto regional y global. Inicialmente surgió la necesidad de proteger a las personas a raíz de los desplazamientos forzados de la Segunda Guerra Mundial y la necesidad de otorgar protección a las personas que escapaban de la violencia en Europa. Posteriormente, se consideraron otros contextos de violencia, conflicto armado, guerrilla, violencia doméstica, entre otros.

Una idea primaria sobre las personas desplazadas por violencia es que hubiera un momento en el que volvieran a su país de origen, e incluso que el otorgamiento de protección internacional no fuera necesario, pero la realidad de las naciones hizo ver que es necesario, no solo seguir otorgando dicha protección por los conflictos globales en el mundo, sino que dicha figura debiera ampliarse; ya que por lo general las situaciones en los países de origen no mejoran fácilmente o en un periodo corto. Es más, muchas veces los conflictos en estos países se pueden volver aún más complicados y sin un final claro. Aparte de esto, también es importante considerar que no todas las personas necesariamente estarían en condiciones de volver a dichos países, al haber creado redes, familias, negocios, y planes de vida en los nuevos países, lo que plantea procesos de integración local como alternativa a las personas refugiadas.

Es así como a continuación presentamos las distintas definiciones de refugiado de los distintos instrumentos internacionales y normas nacionales que aplican, y son referidos, para las personas que solicitan protección internacional en México.

CONVENCIÓN SOBRE EL ESTATUTO DE LOS REFUGIADOS DE 1951

La convención sobre el Estatuto de los Refugiados celebrada en Ginebra, Suiza en 1951, así como su Protocolo de 1967, establecen que un refugiado es:

Una persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él.

DECLARACIÓN DE CARTAGENA

Es un instrumento regional que, en 1984, estableció que también son consideradas como personas refugiadas:

...las personas que han huido de sus países porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por la violencia generalizada, la agresión extranjera, los conflictos internos, la violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público.

Los países firmantes fueron: Colombia, Guatemala, Venezuela, Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, El Salvador, Belice y México. Esto a su vez explica por qué casi el 100% de la población venezolana solicitante de asilo, eventualmente es reconocida como refugiada en México.

LEY SOBRE REFUGIADOS, PROTECCIÓN COMPLEMENTARIA Y ASILO POLÍTICO

Algo importante a recalcar es que México, como firmante de ambos instrumentos internacionales, basa su ley en estas dos definiciones para otorgar protección a personas escapando de sus países por motivos de violencia o inseguridad. Aunado a esto, el Estado mexicano amplía su ley al agregar una tercera definición, en la que incluye el género como causa de salida y de reconocimiento. Aquí el texto de la ley en cuestión:

Artículo 13. La condición de refugiado se reconocerá a todo extranjero que se encuentre en territorio nacional, bajo alguno de los siguientes supuestos:

I. Que debido a fundados temores de ser perseguido por motivos de raza, religión, nacionalidad, género, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él;

II. Que ha huido de su país de origen, porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por violencia generalizada, agresión extranjera, conflictos internos, violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público, y

III. Que debido a circunstancias que hayan surgido en su país de origen o como resultado de actividades realizadas, durante su estancia en territorio nacional, tenga fundados temores de ser perseguido por motivos de raza, religión, nacionalidad, género, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, o su vida, seguridad o libertad pudieran ser amenazadas por violencia generalizada, agresión extranjera, conflictos internos, violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público.

La ley además garantiza la no devolución de la persona a su país de origen o a cualquier país donde su vida corra peligro, así como la unión familiar. El reconocimiento de la condición de refugio de una persona es extensivo y a su vez garantiza el reconocimiento de su familia inmediata.

DIFERENCIA ENTRE MIGRANTE Y REFUGIADO

Un migrante es una persona que se traslada de un lugar a otro por distintos motivos como puede ser una oferta laboral, estudios, relaciones sentimentales, la violencia, entre tantos otros. Una persona refugiada es aquella que cruza una frontera internacional y tiene un temor fundado de que su vida corra peligro, ya sea por amenazas, persecución focalizada, guerras, entre otras causas, las personas refugiadas se acercan a una autoridad del gobierno al que llegan para poder realizar el procedimiento administrativo que significa solicitar el reconocimiento de la condición de refugiado. Los refugiados son aquéllos que no tienen opción de volver a su país de origen, ya que esto significa poner su vida en riesgo y la de sus seres queridos.

Recuerda que una persona que se considera migrante también puede necesitar protección internacional, para esto es importante que tengan información adecuada y efectiva acerca de las opciones disponibles para ellos. Siempre puedes referirlos a una organización que brinde asistencia humanitaria o a la COMAR.

Es muy importante entender esta diferencia pues de ella depende la legislación que se aplica a la persona: para un refugiado se utilizan las normas de asilo y protección internacional establecidas tanto en la legislación del país donde soliciten la condición de refugio así como en el derecho internacional.

Confundir a todos los migrantes con refugiados tiene repercusiones serias en la vida y seguridad de los refugiados y sus familias. Esta confusión podría implicar que una persona en búsqueda de protección internacional no sea tratada bajo los lineamientos pertinentes, pudiendo resultar en una deportación al país donde su vida corre peligro. Algo que sucede de manera común y que puede servir de ejemplo, es que las instituciones públicas hacen consultas a embajadas o consulados del país de donde la persona huyó, poniéndola en peligro.

REFORMA MIGRATORIA

En 2011 se promulgó la Ley de Migración con algunos cambios sustanciales. Particularmente se destaca el artículo 2, donde se establece que “en ningún caso una situación migratoria irregular preconfigurará por sí misma la comisión de un delito ni se prejuzgará la comisión de ilícitos por parte de un migrante por el hecho de encontrarse en condición no documentada.” De esta manera, de acuerdo con la legislación mexicana, no existe la migración legal o ilegal, sino que se define como regular o irregular. La ley tampoco criminaliza la migración, sino que considera la entrada irregular como una falta administrativa. Debemos tomar en cuenta que, si bien la ley no criminaliza a los migrantes, no significa que la sociedad no lo haga. Otro cambio muy importante de hacer notar es que la nueva Ley de Migración desaparece las formas migratorias múltiples, antes conocidas como FM2 y FM3, las cuales otorgaban el permiso de trabajo al candidato y que, hasta la fecha, las empresas siguen solicitando.

Los documentos que acreditan una legal estancia en este país para personas solicitantes de la condición de refugiado y personas refugiadas ahora son conocidos como Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias y la Tarjeta de Residente Permanente. Ya no se otorgan las FM2 y FM3.

OTRAS FIGURAS DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL

El proceso para solicitar la condición de refugiado en México tiene distintas variantes dependiendo de las condiciones particulares de la persona. Aquí hemos plasmado algunos ejemplos de personas beneficiarias de protección internacional con las que la empresa pudiera tener algún acercamiento:

SOLICITANTE DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO

Todo extranjero que solicita a la COMAR, independientemente de su situación migratoria, y se le entrega una constancia oficial de esta Comisión, se denomina un “solicitante de la condición de refugiado”.

VISITANTE POR RAZONES HUMANITARIAS

Posterior a su solicitud de la condición de refugiado, las personas tienen el derecho de tramitar una Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias, dicho trámite y emisión se realiza por el Instituto Nacional de Migración (INM) tiene vigencia mientras se resuelve la solicitud de asilo en la COMAR. Este es un documento migratorio regulado, que genera una identificación y que además tiene un permiso de trabajo implícito.

SALIDAS DE ESTACIÓN MIGRATORIA

Las personas solicitantes también tienen la posibilidad de contar con un Documento Provisional para Realizar Actividades Renumeradas. Esto es específico a los solicitantes que se encontraban en una estación migratoria. Todas las personas tienen derecho de solicitar la condición de refugiado estando dentro de la estación. ACNUR, COMAR e INM trabajan de manera articulada generando una acción para que ninguna persona solicitante de asilo se encuentre dentro de estas estaciones, siendo así posible que salgan de ella a través del programa conocido como Salidas de Estación Migratoria. De esta forma, los solicitantes de asilo pueden continuar su proceso fuera de dicha estación.

BENEFICIARIO DE PROTECCIÓN COMPLEMENTARIA

En algunos casos, la COMAR otorga al extranjero que no ha sido reconocido como refugiado pero que sí reconoce que debe recibir protección internacional por parte de México, a dicha figura le denomina: Protección Complementaria. Esto sucede cuando la persona no reúne los criterios para que México la reconozca como refugiada, sin embargo, de igual manera tiene acceso al ejercicio de derechos de una personas con residencia temporal y con protección por parte del Estado.

APÁTRIDA

La apatridia se encuentra regulada mediante dos convenciones internacionales: la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954 y la Convención para Reducir los Casos de Apatridia de 1961. El Estado mexicano se ha adherido únicamente a la primera mediante ratificación el 1 de junio de 2000.

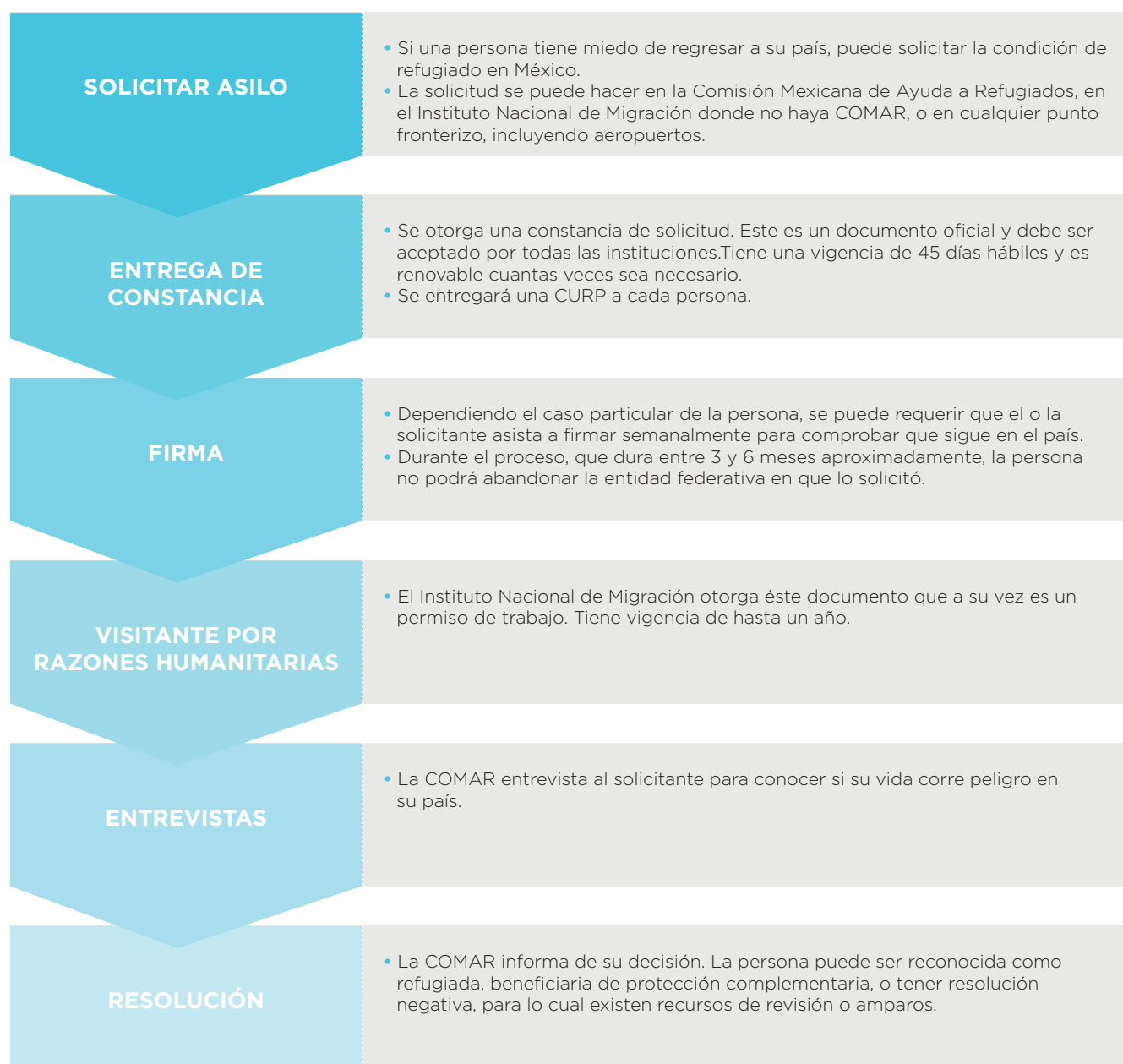
De acuerdo con el artículo 150 de la Ley de Migración, la autoridad encargada de recibir la solicitud de reconocimiento de la condición de apatridia y determinar su procedencia es el INM. La COMAR emite, por solicitud del INM, una “opinión” sobre cada caso.



PROCESO DE SOLICITUD DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO EN MÉXICO



EL PROCESO PARA SOLICITAR LA CONDICIÓN DE REFUGIADO IMPLICA ALGUNOS TRÁMITES Y CUESTIONES LOGÍSTICAS IMPORTANTES QUE TIENES QUE CONOCER COMO RECLUTADOR. AQUÍ SE PRESENTA UNA VERSIÓN SIMPLIFICADA Y CONCISA DEL PROCESO:



*Se puede vivir el proceso de forma autónoma, o con el acompañamiento de instituciones.

A group of young people are working on a metal frame outdoors. One person in the foreground is kneeling and working on a vertical metal pole. Another person is crouching in the background, also working on the frame. A third person is standing on the right, holding a piece of paper. The scene is set on a paved area with green bushes in the background. The text '¿POR QUÉ CONTRATAR A UN REFUGIADO?' is overlaid in large white letters.

¿POR QUÉ CONTRATAR A UN REFUGIADO?



LOS SOLICITANTES DE ASILO Y REFUGIADOS RESULTAN SER PERSONAS MOTIVADAS QUE HAN SUPERADO GRANDES ADVERSIDADES, QUE TRAEN CONSIGO UNA GRAN DIVERSIDAD CULTURAL, Y QUE ADEMÁS APORTAN NUEVOS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA A LAS EMPRESAS. LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA AUMENTA MIENTRAS SE CREA UN ESPACIO DE TRABAJO DIVERSO.

Cada vez más, los consumidores buscan que sus empresas tengan un impacto social, creando una clientela leal a la marca, y atrayendo más y mejor talento. Debemos dejar de ver la integración de los refugiados sólo como un punto de responsabilidad social, y comenzar a verlo como un retorno de inversión. Cuando los percibimos como personas económicamente productivas y no como víctimas, cambia la dinámica de aceptación en la sociedad y, particularmente, en las empresas. Hoy en día, el mundo empresarial se encuentra en una posición que le permite apoyar a esta población, siendo el trabajo un punto clave que permite garantizar la dignidad y la autosuficiencia de las personas.

AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, más de 150 líderes mundiales asistieron a la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible en Nueva York con el fin de aprobar la Agenda para el Desarrollo Sostenible. Entre sus objetivos se encuentra el número 5 sobre igualdad de género, el número 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, así como el número 16 sobre paz e igualdad. Los estados miembros reconocieron que las metas de la agenda necesitan alcanzarse para todas naciones, personas y todos segmentos de la sociedad – a través del principio de “no dejar a nadie atrás” México ha hecho un llamado a las empresas a cumplir con estos objetivos con la finalidad de garantizar a los refugiados un trato digno e igualitario, en las mismas condiciones que candidatos mexicanos.

DESARROLLO LOCAL

En las ciudades mexicanas existen comunidades extranjeras pronunciadas, y es del interés de las empresas el tener un acercamiento de integración a dichas zonas. Además de empleados capaces, encontrarán clientes con capacidad de consumo de su marca. Ciudades como Saltillo, Monterrey, Tijuana, Guadalajara, Ciudad de México, Querétaro y Cancún son solamente unos ejemplos de grandes ciudades con potencial de tener una amplia clientela entre los migrantes y refugiados.

Esto además disminuye los índices de pobreza, violencia, y crimen, incorporando a comunidades y a personas en condición de vulnerabilidad en el sector formal.

En algunas ciudades mexicanas hay hasta un 10% de vacantes disponibles. Los refugiados pueden incorporarse a estos espacios. En algunas ciudades son hasta 4,000 los puestos disponibles mensualmente.

FLEXIBILIDAD Y RESILIENCIA

Los refugiados han tenido que superar múltiples adversidades en su camino. Esto los ha convertido en personas emocionalmente más fuertes, resilientes y preparados para enfrentar retos.

Al mismo tiempo, integrarse a un lugar de trabajo y una comunidad nueva y desconocida presenta otro tipo de desafíos para las personas refugiadas y estas pueden necesitar de apoyo adicional. el lugar de trabajo puede ser para ellos un lugar que brinda seguridad, estabilidad, y al que le dedicarán su tiempo.

Al aceptar estos desafíos y participar en el sector laboral, estos refugiados demuestran su compromiso con un desarrollo positivo en la sociedad y economía mexicana

DIVERSIDAD

El enriquecimiento cultural que una persona extranjera brinda a la empresa es de suma importancia para sus clientes y empleados. La compañía tendrá entre sus empleados a personas de distintas culturas, ideologías, religiones, nacionalidades, y como tal brindará nuevos puntos de vista. Cuando se contrata personas refugiadas, se crean mejores conexiones con stakeholders y accionistas, con clientes y compañeros.

HABILIDADES Y CAPACIDADES

Existe todo un abanico de perfiles y habilidades entre los refugiados. Muchos puestos se encuentran vacantes por largos periodos de tiempo debido a que la fuerza laboral mexicana no puede cubrir ciertos requisitos de idiomas, certificados, o habilidades técnicas específicas. La población refugiada puede complementar al sector laboral local con habilidades, calificaciones y experiencias únicas. Contratando a estas personas podremos encontrar grandes talentos.

RETENCIÓN DE EMPLEADOS

Las personas refugiadas en promedio permanecen desplazadas alrededor de 26 años, y muchas terminan permaneciendo en su país de destino el resto de sus vidas. La lealtad a las empresas que las contratan se evidencia en los porcentajes de rotación anual: un estudio con datos de compañías en los Estados Unidos encontró que el promedio de rotación en el sector manufacturero cada año es del 11%, mientras que con personas refugiadas es solo del 4%. Desafortunadamente, no contamos con estudios similares en México.

POSICIONAMIENTO DE LA MARCA

Mundialmente se ha visto un fortalecimiento de las marcas que apoyan y/o contratan a refugiados. La imagen de dichas empresas se ve afectada de manera positiva, particularmente para los clientes entre 18 y 36 años de edad. Los millenials son el mayor grupo que se encuentra económicamente activo en México, y suelen priorizar a las marcas que se manifiestan como socialmente responsables sobre otras, llevándolas a mejores posicionamientos en el mercado.

Esto también es aplicable a la apreciación de la marca internamente, ya que eleva la motivación y el ánimo de la fuerza laboral. Los empleados valorarán que su empresa apoye cuestiones sociales y los incentivará a que ellos lo hagan también.

CONTRIBUIR A LA VIDA DE UN REFUGIADO

A pesar de todos los beneficios que recibe la empresa, no podemos ignorar la responsabilidad social que tenemos como personas y como entes económicos, al contar con la facultad de tomar acciones a favor de las personas. Contratar a un solicitante de asilo o persona refugiada crea un impacto en su vida personal y en la de sus familiares, dando oportunidades de crecimiento y de integración local, contribuyendo así a la construcción de sociedades más pacíficas.

A person with their back to the camera, wearing a grey t-shirt and dark shorts, is painting a vibrant mural on a wall. The mural features several stylized, abstract faces in various colors like blue, yellow, and red, with bold black outlines. The person is holding a paintbrush and a palette. In the foreground, there are several paint cans and brushes on the ground. The overall scene is bright and artistic.

¿CÓMO CONTRATAR A UN REFUGIADO?



PARA QUE UNA EMPRESA PUEDA EXITOSAMENTE CONTRATAR A UNA PERSONA SOLICITANTE DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO O EN CONDICIÓN DE REFUGIADO, HAY ALGUNOS ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR. AQUÍ MOSTRAMOS ALGUNOS:

REGISTRO ANTE EL INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

Existe un pensamiento generalizado de que las empresas que deseen contratar a una persona extranjera deberán con anterioridad hacer trámites de inscripción como empleador ante el INM. Si bien es cierto, es pertinente aclarar que este trámite no aplica en los casos en que la empresa contrata a una persona refugiada.

El INM únicamente solicita la presentación de la Constancia de Inscripción de Empleador cuando se emite una solicitud de Visa por Oferta de Empleo, es decir, cuando la persona se encuentra en otro país y sin permiso de trabajo en México. Siendo los refugiados y solicitantes de la condición de refugiado personas que ya se encuentran dentro del país y con una condición migratoria que les garantiza el derecho de realizar actividades remuneradas en México, este requisito no será necesario con ellos.

Otro momento en el que el INM puede solicitar la Constancia de Inscripción de Empleador, es cuando el candidato se encuentra ya en territorio mexicano, pero sin posibilidad de laborar por falta de permiso de trabajo. Como hemos mencionado antes, los solicitantes de la condición de refugiado en México cuentan con una Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias, que es a su vez un permiso de trabajo. Por tal motivo, la empresa no requiere realizar el trámite previamente mencionado. Lo mismo sucede con aquellas personas ya reconocidas como refugiadas o beneficiarias de protección complementaria y que cuentan con la Residencia Permanente.

La naturaleza del Permiso de Trabajo es autorizar al extranjero que trabaje durante el tiempo en que sea válida su condición de estancia. Quienes cuentan con Permiso de Trabajo, así como con una Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias o una Residencia Permanente, están legalmente facultados a ser contratados por cualquier patrón durante la vigencia de su condición de estancia, por lo que podrán terminar y comenzar relaciones de trabajo en México.

Los únicos requisitos respecto a la contratación de extranjeros es notificar el lugar de trabajo de la persona al INM en los 90 días posteriores a su contratación, cuya responsabilidad es del empleado y nunca de la empresa. De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 7, todo patrón en México deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, limitando el número de extranjeros al diez por ciento, sin incluir directores, administradores y gerentes generales. No obstante, el incumplimiento de este precepto legal no invalidará la contratación de personal extranjero que exceda dicho límite establecido.

“Tener un trabajo formal en una empresa significa satisfacción, estabilidad emocional y económica, una nueva oportunidad para cumplir mis sueños de vivir una vida tranquila y con condiciones de vida más aceptables. Sí, hubo obstáculos, sobre todo cuando era solicitante aún. Con mi residencia fueron más fáciles muchas cosas como abrir una cuenta de banco y conseguir un trabajo que respete mis derechos.

A las empresas les diría que lo primero es que hay que confiar en que los refugiados tenemos capacidad para desempeñar cualquier labor.”¹

– ESTEBAN, REFUGIADO DE HONDURAS

DOCUMENTOS

Una pregunta común entre empleadores y personal de recursos humanos, tiene que ver con los requisitos legales y administrativos que se necesitan para incorporar a alguien al campo laboral. A continuación, les mostramos los documentos con los que comúnmente cuenta una persona refugiada:

CONSTANCIA DE SOLICITUD DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO

Toda persona que solicita la condición de refugiado en México ante la COMAR, obtiene una constancia de trámite. Este es un documento oficial emitido por la Secretaría de Gobernación (SEGOB), donde se muestra la foto del solicitante, su nombre completo, fecha de nacimiento, nacionalidad, Clave Única de Refugiado (CUR), sello y firma de la misma SEGOB. Las constancias pueden ser individuales o familiares.

CONSTANCIA DE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO

Esta constancia se otorga por la COMAR cuando haya una resolución y reconocimiento de una persona como persona refugiada o beneficiaria de protección complementaria.

TARJETA DE VISITANTE POR RAZONES HUMANITARIAS

De acuerdo al “Reglamento de la Ley de Migración” en su Capítulo Quinto: DEL PERMISO DE TRABAJO Y LOS AVISOS DE CAMBIO DE ESTADO CIVIL, DOMICILIO, ACTIVIDAD O NACIONALIDAD:

Los titulares de las condiciones de estancia de Visitante por Razones Humanitarias y de Residente Permanente cuentan implícitamente con permiso de trabajo.

Esta tarjeta deberá tener la fotografía de la persona en cuestión, así como su nombre completo y nacionalidad.

¹ Todos los nombres de personas refugiadas han sido cambiados para proteger la identidad de los individuos.

gob mx

Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados

Constancia de trámite respecto de la solicitud del reconocimiento de la condición de refugiado

	CUR	Fecha de registro
	00000000	
	Área de recepción	Área de registro
	Ciudad de México	Ciudad de México

Domicilio en México:

Esta constancia es válida por 45 días hábiles.

	Nombre:
	Tipo: Titular
	Nacionalidad:
	Fecha de Nacimiento:

MÉXICO
ESTADOS UNIDOS MEXICANOSCOMAR
Comisión Mexicana de Ayuda a RefugiadosSEGOB
Secretaría de GobernaciónCOMAR
Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados

Contacto:
Versalles 49 primer piso
Juárez
Cuauhtémoc, 06600
Ciudad de México, CDMX.
Tel. 01 55 52 09 88 00

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN
INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN
INM
INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

NUE

① Espacio para el nombre del documento

Nombre/Name:
 Nacionalidad/Nationality: País/Country:
 Fecha de Nacimiento/Date of Birth: Sexo/Sex
 CURP

② Espacio que indica permiso o no de trabajo:
 Fecha de vencimiento/Date of expiration:

Lugar y Fecha de Expedición/
 Date and place of issue

No. de Renovación/Renovation No.

③ Espacio para leyendas

④ Espacio para Código OCR

FIRMA DEL TITULAR

OFICIO DE SALIDA DE ESTACIÓN MIGRATORIA

A las personas beneficiarias del programa Alternativas A La Detención se les permite continuar con su proceso de solicitud de asilo fuera de la estación migratoria. Cuentan con un Oficio de Salida con permiso para realizar actividades remuneradas, lo que conlleva a que no podrán obtener una Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias (pues ya cuentan con el permiso).

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN (CURP)

La Clave Única de Registro de Población (CURP), es un documento oficial que emite el gobierno mexicano, éste permite registrar en forma individual a todas las personas que residen en México, nacionales y extranjeras. A través de la CURP se puede tramitar otros documentos esenciales para acceder/sin condicionar derechos fundamentales (trabajo, educación e identidad, entre otros) importantes para proceso de integración local.

Una acción afirmativa en pro de las personas solicitantes de la condición de refugiadas, fue la publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 18 de junio de 2018 (DOF: 18/06/2018), titulado INSTRUCTIVO Normativo para la asignación de la Clave Única de Registro de Población, se establece en el CAPÍTULO III DE LA ASIGNACIÓN DE LA CURP, que: “Para los extranjeros solicitantes de la condición de refugiado y protección complementaria: La CURP se asignará a los extranjeros solicitantes de la condición de refugiado y de protección complementaria, que se encuentren en territorio nacional, posterior a la obtención del documento correspondiente expedido por la COMAR (...).”



Esta acción afirmativa, tiene relevancia ya que permite que las personas solicitantes de la condición de refugiado, cuenten con la CURP y de manera paralela todos sus derechos humanos sean reconocidos.

Comúnmente se cuestiona la validez de los documentos con que cuentan los refugiados. Una buena práctica para asegurar la validez de sus documentos es hacer la consulta de la CURP en la página virtual de RENAPO.

Debido a que el acceso al trabajo es un derecho fundamental, la CURP es solo una clave, más no una condicionante para que las personas (refugiadas y solicitantes) se afilien ante el Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS, ya que la Ley del Seguro Social permite la afiliación de cualquier persona, incluso sin contar con ésta.

CEDULA DE IDENTIFICACION FISCAL



SECRETARÍA DE HACIENDA
Y CREDITO PÚBLICO





SAT
Servicio de Administración Tributaria



ACUSE ÚNICO DE INSCRIPCIÓN AL
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

Lugar y Fecha de Emisión

Se ha procesado con éxito tu inscripción en el RFC
Tipo de movimiento: Inscripción persona física residente en el extranjero
con establecimiento permanente en México



Datos del Contribuyente:

RFC:	
CURP:	
Nombre (s):	

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES (RFC)

La inscripción al Registro Federal de Contribuyentes se realiza en línea a través del sitio del Servicio de Administración Tributaria (SAT) para cualquier persona física mayor de 18 años que cuente con una CURP, incluyendo a personas en condición de refugio, solicitantes de asilo, apátridas y beneficiarias de protección complementaria. El trámite requiere tener un correo electrónico y un domicilio fijo (en caso de no contar con uno, es posible proporcionar el provisional y cambiarlo a la brevedad) . Cabe destacar que el trámite es gratuito.

32

Se estima que si se emplea a la totalidad de las personas que solicitan la condición de refugiados y que se encuentran en edad laboral en México, con un salario promedio de 6,500 pesos mensuales, México recibiría en impuestos un total de 218,607,944 millones de pesos en un periodo de 6 meses.

Al tramitar el RFC sin CURP, sólo podrán hacerlo bajo un régimen similar a salarios y con cita directa en las oficinas.

PRE-AFILIACIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

El Número de Seguridad Social es único e intransferible, permanente e intransferible. Éste se asigna para el control de registro de los trabajadores o sujetos de aseguramiento y sus beneficiarios. La pre-afiliación puede realizarse en línea proporcionando la CURP y un correo electrónico.

El IMSS, al recibir el aviso de inscripción de un trabajador, verificará que éste contenga la CURP. La omisión en la presentación de este documento no exime al empleador de la obligación de inscribirlo ante el IMSS.

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR CANDIDATOS?

A continuación se presenta una lista de asociaciones y organismos que trabajan y acompañan procesos de integración local con personas refugiadas

GOBIERNO:

Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)

<http://www.comar.gob.mx>

Servicios Nacional de Empleo

<https://www.empleo.gob.mx/SNE>

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)

<https://www.trabajo.cdmx.gob.mx>

(A través del registro de la empresa y las vacantes en el Servicio Nacional de Empleo)

Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la CDMX (SIBISO)

<https://www.sibiso.cdmx.gob.mx>

ORGANISMOS INTERNACIONALES:

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

<https://www.acnur.org/mexico.html>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

<http://mexico.iom.int>

SOCIEDAD CIVIL:

Asylum Access

<https://asylumaccess.org/program/mexico/>

Casa Monarca

<https://www.casamonarca.org.mx>

FM4 Paso Libre

<https://fm4pasolibre.org>

Programa Casa Refugiados

www.casarefugiados.org

Servicio Jesuita a Migrantes

<https://sjme.org>

Sin Fronteras

<https://sinfronteras.org.mx>

Scalabrinianas Misión con Migrantes y Refugiados

VENEMEX

<https://venemex.org>

Programas Académicos:

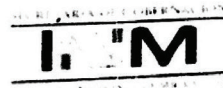
Programa de Asuntos Migratorios de la Universidad Iberoamericana (PRAMI)

<http://prami.iberomex.mx>

DOCUMENTO PROVISIONAL

INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

Documento Provisional de visitante con permiso para
Realizar actividades remuneradas



INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN
DELEGACIÓN FEDERAL VERACRUZ
ESTACIÓN MIGRATORIA DE ACAYUCAN, VER.

No. de oficio:

Acayucan, Ver.,

2018

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 20, 52 fracción V inciso c), 66, 67, 69, 111 fracción V de la Ley de Migración; 234 y 235 del Reglamento de la Ley de Migración; y en concordancia con los Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de noviembre de 2012 y de conformidad con el numeral 2º letra C, 35, 36 fracción V, 55, 56, 70 y 84 del Reglamento Interior de esta Secretaría de Gobernación: **SE AUTORIZA EL OTORGAMIENTO DE LA CONDICIÓN DE ESTANCIA DE VISITANTE CON PERMISO PARA REALIZAR ACTIVIDADES REMUNERADAS POR UNA TEMPORALIDAD DE 45 DÍAS, por ubicarse en la hipótesis de la fracción V prevista en el artículo 111 de la Ley de Migración, a la extranjera cuyos datos aparecen en el cuerpo del presente oficio:**

1.- NOMBRE COMPLETO:	2.- NACIONALIDAD:	3.- SEXO: MASCULINO
4.- Documento y número con el que se identifica SIN DOCUMENTO	5.- PAÍS DE NACIMIENTO:	6.- Fecha de nacimiento:

Aplica en la hipótesis del artículo 111 fracción V de la Ley de Migración

Importante:

El documento provisional tiene una vigencia de 45 días contados a partir de la fecha que el mismo indica. Se previene al extranjero en términos del artículo 17 de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo, a dar seguimiento al procedimiento indicado en esta área, hasta en tanto no obtenga una resolución definitiva a su solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado interpuesta ante la COMAR.

El portador de este documento provisional, deberá renovarlo dentro de los 10 días anteriores a la fecha de vencimiento.

Esta condición de estancia sólo se otorgará al extranjero, mientras subsista el supuesto por el que se le autorizó y agotado el mismo, el Instituto deberá determinar la situación migratoria del extranjero.

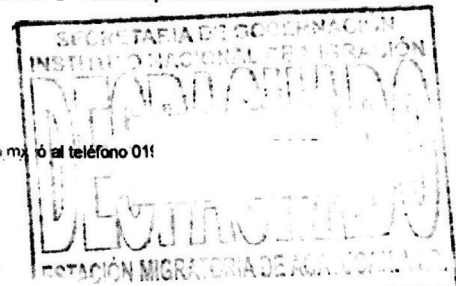
Se autoriza el otorgamiento de la Condición de Estancia de visitante con permiso para realizar actividades remuneradas por encontrarse en la hipótesis prevista en la fracción V del artículo 111 de la Ley de Migración

- I. Que no exista información fehaciente sobre su identidad y/o nacionalidad o exista dificultad para la obtención de los documentos de identidad y viaje o
- II. Que los consulados o secciones consulares del país de origen o residencia requieran mayor tiempo para la expedición de los documentos de identidad y viaje o
- III. Que exista impedimento para su tránsito por terceros países u obstáculo para establecer el itinerario de viaje al destino final o
- IV. Que exista enfermedad o discapacidad física o mental medicamente acreditada que imposibilite viajar al migrante presentado
- V. Que se haya interpuesto un recurso administrativo o judicial en que se reclamen cuestiones inherentes a su situación migratoria en territorio nacional; o se haya interpuesto un juicio de amparo y exista una prohibición expresa de la autoridad competente para que el extranjero pueda ser trasladado o para que pueda abandonar el país.

Finalmente se hace de conocimiento al extranjero que se sujeta a control de firma, en el libro de extranjeros que se lleva a cabo en la Estación Migratoria de Acayucan, Ver., así como en la Coordinación General de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados Delegación Veracruz, con domicilio en carretera Costera del Golfo km 221, C.P. 96000, en un horario de 09:00 a 14:00 horas, el día lunes de cada semana, hasta en tanto ésta resuelve la solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado, motivo por el cual se otorga el presente oficio. Así mismo apercíbese a la extranjera de que en caso de incumplimiento a la presente determinación, se hará acreedora a las sanciones que conforme a la Ley de la materia procedan y deberá comparecer ante esta autoridad migratoria cuantas veces sea requerida, igualmente esta autoridad migratoria se reserva la facultad de dictar nuevamente la presentación de la extranjera por cuestiones supervinientes. Se hace la aclaración de que el presente documento tiene el carácter de temporal y no representa la autorización de esta autoridad para acreditar la condición de residente temporal o permanente, siempre y cuando autoriza el tránsito por territorio nacional como uso de oficio de libre tránsito. Así lo firma y autoriza:



Para cualquier duda y/o aclaración, comunicarse al correo electrónico castellanos@inami.gob.mx o al teléfono 011





RETOS EN RECLUTAMIENTO Y RETENCIÓN



DEBIDO A QUE LAS PERSONAS REFUGIADAS HAN TENIDO QUE HUÍR DE SUS PAÍSES DE ORIGEN Y AHORA SE ENCUENTRAN EN UN AMBIENTE NUEVO, EL PROCESO DE SU CONTRATACIÓN E INTEGRACIÓN PUEDE PRESENTAR DIFERENTES RETOS. AQUÍ DESCRIBIMOS ALGUNOS, ASÍ COMO RECOMENDACIONES PARA SUPERARLOS CON ÉXITO.

DURACIÓN Y REQUISITOS DEL PROCESO DE SOLICITUD

El proceso de solicitud de la condición de refugiado, según la ley, debe durar 45 días hábiles y 10 más para notificar, es decir, 3 meses aproximadamente. Actualmente el proceso toma alrededor de 6 meses y, en algunos casos, aún más tiempo. Durante este periodo, se le prohíbe a la persona solicitante de asilo salir de la entidad federativa donde comenzó su proceso. Esto se presenta como un gran reto en Estados como Chiapas, donde hay una gran saturación de servicios y escasez de oportunidades en el ámbito laboral; mientras que en otros Estados de la República, como Coahuila y Nuevo León, se llegan a tener problemas para llenar las vacantes disponibles. Es por ello que, si las personas pudieran disfrutar de libre movilidad, el derecho al trabajo sería más accesible.

El ACNUR y la COMAR, en conjunto con organizaciones de la sociedad civil, actualmente operan un programa de traslados internos que le facilita a los solicitantes de asilo y refugiados tener más oportunidades de obtener un empleo.

Otro requisito que tienen los solicitantes de asilo es el de presentarse en las oficinas de la COMAR, o en su caso, en las del INM, una vez por semana o a cada dos semanas, dependiendo de la ubicación. Esto a raíz de que deben comprobar que no han abandonado la entidad federativa donde están llevando a cabo su trámite. Usualmente se les asigna un día entre semana para que vayan a las oficinas, en un horario de 9:00 hrs. A 18:00 hrs. El hecho de que deban faltar un día de la semana al trabajo, puede resultar en que los empleadores no están dispuestos a contratarlos.

Cabe destacar que, recientemente, la COMAR ha decidido flexibilizar este último requisito dependiendo el caso. Por ende, lo anterior no es un motivo para no contratar a una persona solicitante de asilo, pues existe la posibilidad de dialogar con la COMAR.

LICENCIAS DE CONDUCIR

Si bien la ley de tránsito solo pide un documento migratorio de estancia regular en México, como lo es la Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias, en la práctica se ha detectado que mayoritariamente solo se le otorga licencias de conducir a personas que ya han obtenido su Residencia Permanente. Si dicho permiso llega a ser requisito necesario para la obtención de un empleo, las personas pueden acercarse a alguna organización que gestione acompañamientos para su adquisición. La finalidad es que este trámite no resulte un obstáculo en el proceso de contratación.

“En mi país yo trabajaba como chofer, y al llegar a México a eso me quería dedicar. Me ofrecieron trabajar en una empresa de mudanzas, pero no tenía permitido salir de la ciudad o perdía mi proceso. Mi empleador me ofreció trabajar en oficina y en mudanzas locales y ahora que tengo mi Residencia ya puedo viajar a otros estados. He conocido muchos lugares de México como Cancún y Oaxaca. Puedo pagar mis cosas y mandar lo que sobra a mi familia.”

– PASCAL, REFUGIADO DE CAMERÚN

PASAPORTE Y DOCUMENTOS DE IDENTIDAD

Un documento que comúnmente los solicitantes de asilo y refugiados no tienen (porque nunca lo obtuvieron, lo dejaron atrás o venció durante su estancia en México) es el pasaporte. Estando ya en México, por motivos de seguridad, muchas veces no pueden acercarse a sus consulados para tramitarlo. El pasaporte no debería ser solicitado como el documento oficial de un extranjero que ya cuenta con una identificación expedida por el gobierno mexicano, la cual además comprueba su estancia regular y su autorización para trabajar. No obstante, algunas empresas recurren a malas prácticas no fundamentadas, y piden el pasaporte a los candidatos para empleo.

Muchos otros refugiados llegan a México con pasaporte, pero eventualmente expira y su país no emite más este documento, como es el caso de personas venezolanas en México.

Esto es particularmente importante pues, cada vez más, las empresas solicitan una identificación para entrar al mismo edificio donde se les entrevistará. Este mecanismo es en sí mismo discriminatorio para quienes buscan empleo pero que aún no cuentan con un documento de identidad. Se recomienda que el empleador pueda ir a la entrada a recibir al candidato, con el fin de asegurar su registro y entrada.

DOCUMENTOS ACADÉMICOS

Igualmente, el acceso a documentos académicos en país de origen puede ser complicado para una persona escapando por su vida. Gran cantidad de empleos requieren un comprobante de estudios mínimos, negando el

derecho al trabajo de muchas personas refugiadas o demorando su proceso de contratación hasta que pueda certificar su nivel de estudios con el Instituto Nacional de Estudios para Adultos de la Secretaría de Educación. Se recomienda a las empresas tener procesos de entrevistas o de conocimientos para evitar así el requisito de dicho documento.

Muchas empresas aceptan documentos de forma virtual, en copia, o la constancia de trámite.

ACCESO A SERVICIOS FINANCIEROS

El 29 de agosto de 2017 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la «Resolución que modifica Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito» (Resolución), presentada por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV). El propósito de la Resolución es fortalecer los procedimientos y mecanismos que las instituciones de crédito utilizan para identificar a sus clientes. El párrafo IV del artículo 51 Bis menciona que las personas extranjeras pueden identificarse con “los documentos migratorios expedidos por el Instituto Nacional de Migración que se encuentren vigentes, con los que acrediten su condición de estancia en el país”.

Los bancos pueden aceptar los documentos emitidos por el INM: Residencia permanente y Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias u otro documento emitido por el INM.

Durante los últimos meses, se ha detectado que a personas de ciertas nacionalidades se les ha negado el servicio bancario, independientemente de los documentos que tengan o del estatus migratorio que presenten. Esto es considerado como una medida sumamente discriminatoria y que atenta contra los derechos humanos de la persona.

Las empresas que tienen convenios con bancos están en condición de solicitarles que faciliten el acceso a dichas cuentas. De la misma manera en la que se otorgan tarjetas de nómina a empleados mexicanos, éstas deben de expedirse a nombre de los empleados de origen extranjero.

CARTA DE NO ANTECEDENTES PENALES

El artículo I fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación menciona que solicitar antecedentes penales o de cualquier otro motivo se considera un acto de discriminación. De igual manera es importante saber que al ser reconocidos como refugiados, ya hubo una investigación previa como condición, de tal manera, ser refugiado es intrínsecamente sinónimo de no tener antecedentes penales.

A person with dark hair, wearing a blue long-sleeved shirt with orange and yellow stripes on the cuffs, is seen from the back, drawing on a light-colored wall. They are using a black marker to draw a heart. Inside the heart are the horizontal stripes of the Venezuelan flag: yellow, blue with white stars, and red. Below the heart, the word 'VENEZUELA' is written in capital letters. The word 'RECOMENDACIONES' is overlaid in large white capital letters across the center of the image.

RECOMENDACIONES



PUEDE QUE CONTRATAR A PERSONAS REFUGIADAS SEA ALGO NUEVO PARA LA EMPRESA Y SU EQUIPO. POR ESO, ES IMPORTANTE CONSIDERAR DIFERENTES MANERAS EN LAS QUE LA EMPRESA PUEDE APOYAR A LOS EMPLEADOS REFUGIADOS EN SU INTEGRACIÓN A UN NUEVO LUGAR DE TRABAJO.

EMPATÍA

Se recomienda a las empresas generar ambientes de trabajo empáticos. Al crear dichas condiciones se establecerán reglas de convivencia positivas, dotadas de valores como es: el respeto, la tolerancia, la solidaridad y en distintas maneras apoyo. La empatía es una herramienta fundamental que todas las personas pueden desarrollar en sus espacios laborales, en el trabajo, en la casa y en los espacios públicos y privados.

ENFOQUES DIFERENCIADOS

Muchas personas salen de su país ya que son perseguidos por pertenecer a un grupo social, por su raza, religión o género. Como tal, trabajar con refugiados implica trabajar con personas de diversos entornos culturales y/o pertenecientes a distintos grupos minoritarios. Es importante que las empresas estén preparadas para recibirles, no solo como refugiados, sino como personas que forman parte de la diversidad y diferentes contextos. Algunos refugiados son pertenecientes a grupos indígenas, comunidad LGBTQ+, religiones minoritarias, o provenientes de países no hispanohablantes. Los patrones deben asegurarse de que sus empleados refugiados tengan acceso a todos los recursos de diversidad e inclusión ofrecidos por su empresa además de los recursos específicamente para refugiados.

DESARROLLO DE COMUNIDADES

Cuando la empresa tiene un enfoque de desarrollo comunitario con sus empleados crea una dinámica laboral de confianza, entendimiento, y comunicación. Al momento de integrar a personas refugiadas es importante tener ésta misma perspectiva. Algunos ejemplos de cómo se puede lograr son los siguientes:

1. **Inducción:** ofrecer un periodo para que la persona conozca la empresa, a sus compañeros, y las responsabilidades de cada uno, le podrá dar un sentido de orientación y responsabilidad. Además, será de gran beneficio saber a dónde dirigirse en situaciones específicas y conocer a otros compañeros refugiados si la empresa ya ha contratado.
2. **Programa de amigos:** Asignar a una persona como guía/mentor de la persona recién contratada le ayudará en su periodo de integración inicial y creará vínculos de respeto y cooperación. Esto además beneficia a la persona amiga o mentora al ser solidaria y sensibilizarse. Otra idea sería de tener a una persona que dé apoyo psicosocial a la persona en su transición al nuevo empleo.
3. **Programas específicos para refugiados:** Algunas empresas podrían crear algún programa de integración específico para los refugiados. Sería cuestión de la misma empresa decidir qué forma tomaría. Una idea es crear un comité que organice eventos en torno al tema como tener un día cultural sobre el país del que viene la persona o si la empresa tiene actividades recreativas podrían crear un equipo de fútbol o asignar algún evento al comité, como organizar una carrera corporativa por los refugiados. Las opciones son ilimitadas.
4. **Incluir en los programas existentes a los refugiados:** Para otros negocios, particularmente a medianas y pequeñas empresas, una opción es incluir a los refugiados en los programas que ya se han implementado. Igualmente puede ser invitarles a participar en equipos deportivos, en festejos institucionales, o si tienen grupos de empoderamiento o de apoyo para adultos mayores, comunidad LGBT, grupos de estudio o talleres de empoderamiento. Incluir a los refugiados es la mejor manera de integrarlos a las comunidades de acogida.

DESARROLLO DE CAPACIDADES Y CERTIFICACIONES

1. Una manera de mejor preparar a los candidatos y cultivar mejores relaciones empresariales es ofrecer crecimiento y enseñanza a los empleados. Si la empresa tiene capacidad de dar cursos, certificaciones, talleres o cualquier otro tipo de preparación, es bueno contemplar a la comunidad refugiada. Puede ser tan específico o diverso como sea posible.
2. Existen espacios educativos y de certificación en México a los que los refugiados tienen acceso, como lo Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial CECATI, que además de ofrecer cursos y capacitaciones, permite a la persona certificarse y obtener un documento emitido por la Secretaría de Educación Pública SEP.
3. El SEP también puede ayudar a candidatos a certificar o revalidar sus estudios.

FLEXIBILIDAD

1. **Horarios:** Dentro de lo posible, es importante poder desarrollar programas dialogados sobre posibilidades de diversificar el horario a los empleados refugiados, para que les permita cumplir con sus obligaciones ante el Instituto Nacional de Migración y la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados. Puede ser desde algo establecido en contrato que permita distintas horas de entrada y salida, hasta acuerdos mutuos respecto a compensación de horas o flexibilidad algunos días. Recuerda que la persona está todavía conociendo su nueva ciudad y esto puede impactar sus tiempos de traslado. De igual manera tener flexibilidad en horario permitirá que aquellas personas con hijos puedan acceder al uso de guarderías para ellos.
2. **Pagos:** Para quienes no han tenido acceso a una cuenta bancaria, se recomienda que la empresa pueda apoyar en su trámite de tarjeta de nómina, o flexibilizar el pago por medio de cheques o efectivo. Sin embargo, es importante resaltar que los pagos en efectivo deben ser considerados como un último recurso, ya que pueden poner en riesgo a los empleados al cargar efectivo en su persona, además de contribuir a contratos laborales menos formales.

CAPACITAR PERSONAL INTERNO

1. **Taller de sensibilización:** Es importante que el equipo ya presente en la empresa sepa como recibir a estas nuevas personas. Una capacitación interna puede facilitar el dialogo y empatía con los empleados refugiados, reducir eventos de discriminación, y crear espacios seguros. Se recomienda primero sensibilizar al equipo directivo, recursos humanos y posteriormente al personal con interacción directa con el refugiado. Recuerda enmarcar las sensibilizaciones desde perspectiva de derechos, talento, y no asistencialismo.

“La empresa invitó a una organización a dar una charla de sensibilización a mis compañeros, y además les explicaron qué significaban mis papeles y como podían recibirlos. Además, mejoró la conversación con mis compañeros y ya entendían mejor las cosas”

– JUAN JOSÉ, EL SALVADOR

2. **Apoyarse de una asociación de trabajo directo:** hay múltiples organizaciones que ofrecen espacios de sensibilización y asesoría a empresas para navegar la incertidumbre legal, logística, de recursos humanos y de seguimiento. Lo mejor es asesorarse con estas instituciones para tener mejores oportunidades de éxito. Programa Casa Refugiados ofrece de manera gratuita estos talleres, asesoría, y seguimiento.

RECONOCER DOCUMENTOS MIGRATORIOS Y OMITIR DOCUMENTOS INNECESARIOS

1. **Conocer los documentos:** Parte de la capacitación debe involucrar un apartado sobre documentos y requerimientos legales. Es importante que la empresa los conozca: tanto los directivos, como personal de legal, de recursos humanos, e incluso de recepción y de seguridad.
2. **Omitir pasos innecesarios:** Como se ha leído en apartados previos, las personas refugiadas no necesariamente tienen la oportunidad de salir de su país con todos los documentos de identidad necesarios. Es importante que la empresa pueda omitir lo que no sea indispensable. Por ejemplo, no es necesario presentar un pasaporte si ya tienen identificación del INM, o quizás los certificados de estudios no tengan que ser originales. Las constancias de COMAR pueden fungir como equivalente al acta de nacimiento pues es un documento que muestra el origen de la persona, así como su información personal.
3. Se recomienda cambiar manuales internos y de recursos humanos, para erradicar antiguas prácticas con documentos que ya no son válidos (FM2, FM3) y agregar los actualizados.

ADAPTA LINEAMIENTOS INTERNOS PARA SER INCLUSIVOS

1. **Seguridad en la recepción de las oficinas:** Hay algunas prácticas básicas que podrán facilitar la experiencia de contratar a un refugiado en la empresa. Un ejemplo es el de asegurarse que alguien reciba al candidato en la recepción, evitando confusiones respecto al documento de identidad que presenta. Es común que las personas pierdan su entrevista porque no se les dio entrada al edificio.
2. **Entrevistas:** Considerando que muchas personas salieron de sus países por violencia relacionada con el género, recomendamos que las entrevistas, cuando posible, sean por personas del mismo género, mejorando la comunicación. Encontrarse en una dinámica de poder con una persona de género opuesto puede causar nervios o inseguridades que afectan en la entrevista.
3. **No revictimizar:** Esto es algo que sucede de manera común, a veces por lineamientos internos de la empresa, pero a veces por sencilla curiosidad. Nunca será apropiado preguntar a un candidato la razón por la que huyó de su país. Esta es una pregunta que solamente la COMAR tiene que preguntar como parte del procedimiento de reconocimiento de la condición de refugiado. Sin embargo, muchas personas desplazadas reciben esta pregunta de muchas diferentes organizaciones, teniendo que contar sus historias una y otra vez aunque puede causar trauma. Eventualmente, cuando la persona se sienta segura con sus compañeros y empleador, podrá decidir qué compartir con el resto.

HACER CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Es importante tener campañas de comunicación tanto para los empleados que van a recibir a la persona refugiada como para los clientes y stakeholders externos. Algunos puntos que considerar:

1. **Garantizar la seguridad:** Dependiendo el contexto, no siempre es apropiado mostrar a la persona refugiada o algún rasgo que pueda identificarle en lugares públicos, publicaciones, artículos, y demás. Esto puede ponerle en riesgo o a su familia que aún sigue en su país. Por ese motivo, siempre se debe asumir que las identidades de estas personas nunca deben exponerse. Sugerimos siempre contactar a alguna asociación que pueda hacer una revisión de seguridad. Si hubiera riesgos de seguridad se recomienda esconder cara o distorsionar la voz, usar nombres falsos, y no mostrar rasgos que pueda identificar a los individuos. Vale la pena tener una conversación con el refugiado en un espacio seguro y de confianza para que entiendan las implicaciones de mostrar su identidad; algunos se sentirán comprometidos a aceptar a pesar de no estar cómodos. Organizaciones como ACNUR pueden ayudar en estos procesos.
2. **Medios impresos:** Un tiempo antes de que se incorpore la persona a la empresa, sería pertinente divulgar infografías, posters, o folletos que informen sobre quién es un refugiado y los beneficios que traen a la empresa.
3. **Medios audiovisuales:** Cuando se comunica a clientes sobre el programa de integración para refugiados que tiene la empresa, es importante siempre visualizar a la persona como un talento y persona empoderada, y nunca como víctima. No solo es esto lo moralmente correcto sino es lo que tiene más índices de aceptación en campañas de comunicación sobre refugiados. En ningún momento debe ser un video politizado o que hable sobre la situación que obligó a la persona a huir de su país.
4. **Mostrar diversidad:** Asegura que tus campañas sean incluyentes, no solo en temas migratorios, sino mostrando perspectivas de género e inclusión.

ALTERNATIVAS AL EMPLEO

1. **Prácticas profesionales:** Algunas empresas quizás no se encuentren en posición de contratar personas aún, pero quizás puedan ofrecer proyectos de prácticas profesionales a personas refugiadas. Además de proveer una actividad a las personas, están creando experiencia profesional, en México, e idealmente serían remuneradas y/o obtendrán un diploma al culminar el proyecto.
2. **Capacitaciones:** La compañía o sus miembros pueden donar su talento, espacio físico o materiales para ofrecer cursos o certificaciones a los refugiados.
3. **Conferencias:** No solo pueden recibir a los refugiados para invitarles a una conferencia o charla sobre empoderamiento o negocios, sino que además podrían invitar a los mismos refugiados a fungir como conferencistas/panelistas o promotores de integración de otras personas, y a la vez apoyarles a recibir un ingreso. Esto además es una gran manera de sensibilizar.
4. **Consumo de productos y servicios:** Hay otras maneras en que la empresa puede apoyarles, particularmente registrando a los refugiados como proveedores o comprando sus productos para eventos internos, o regalos.
5. **Donaciones y eventos:** Las organizaciones necesitan de mucho apoyo para poder dar oportunidades de integración social a los refugiados. Algunas maneras en que pueden apoyar es invitándolos a la empresa por un día, dando una visita guiada de las plantas de manufactura o donando boletos y transporte para museos o eventos culturales.

TESTIMONIO



“Desde que estaba en la universidad en mi país de origen, Venezuela, siempre pensaba cómo sería conseguir un trabajo formal y seguro, y cual era para mí la importancia de tenerlo. En mi opinión va más allá de contar con un contrato registrado que le dé formalidad a la actividad que esté realizado para una empresa, es más bien que dicho contrato es lo que marca una diferencia sustantiva con el trabajo informal: me hace acreedor de múltiples beneficios como lo son el goce de prestaciones de seguridad social, jubilación, la cobertura de salud dispuesta para mí y mi núcleo familiar, la protección contra riesgos del trabajo, entre otras.

Una vez que terminé mis estudios, me aterrorizaba un poco el hecho de no poder conseguirlo, y la verdad es que esa sensación siguió en mí por unos meses más ya que por la situación política, económica y social que atravesaba mi país me vi obligado a tener que abandonarlo. Al llegar a México solicité la condición de refugiado y luego de introducir un sin fin de currículos en distintas empresas dedicadas al área de estudios en la cual me preparé, no conseguí respuestas.

Creo que no llegaron por no tener la experiencia que la gran mayoría de los empleadores solicitan, así que me analicé como persona para así ver según mis habilidades, qué trabajos podía desarrollar con destreza.

En ese análisis interno que me hice recordé algo muy gracioso y que al final me ayudó mucho: de pequeño siempre jugaba con mis hermanas a realizar actividades donde brindaba atención a las personas, como ser cajero de supermercado, cajero de banco, mesero, cocinero y en oportunidades hasta abogado; profesión que con orgullo tuve el honor de obtener en Venezuela; y fue así como decidí buscar trabajo en un restaurante.

La oportunidad que me brindó Cosecha Natural a los pocos días, de contratarme sin importar de dónde venía, y de tener un trabajo digno, fue fundamental para mí y mi familia. Pude desarrollarme como persona, seguir mis objetivos económicos y poder ayudar a mi familia en México y Venezuela.

Pero no todo fue fácil, aun cuando mi país y México manejan el mismo idioma, no compartimos los mismos platillos, los alimentos e ingredientes no tienen los mismos nombres, no tenemos las mismas costumbres, e incluso no tenemos los mismos modismos a la hora de hablar. Siendo el tema del vocablo y la cultura un reto, que con esfuerzo, mucha dedicación y sobre todo la oportunidad y la confianza que me brindaron quienes eran mis patrones con

quienes aún comparto una gran amistad y cariño, logré crecer dentro de la empresa a distintos puestos con nuevas responsabilidades en tan solo un año.

Con mi salario, además de apoyar a mi familia, pude tramitar las revalidaciones de mis estudios y certificados y así comenzar mi maestría en México. Gracias a ese primer empleo ahora puedo trabajar como abogado.

Este testimonio quiero que trascienda y ese será uno de mis nuevos objetivos de vida, enseñar a cada persona que el hecho de ser migrante, refugiado, o tener alguna condición diferente no nos hace menos. Al contrario, el hecho de tener que abandonar todo y empezar de nuevo nos hace personas fuertes, guerreras, luchadoras incansables por nuestros objetivos, como éste que hoy tengo y sé que con el esfuerzo y las acciones de personas como yo y empleadores como el que tuve por un año, lograremos crear conciencia en muchos y garantizar a cada uno de nosotros empleos seguros, formales y dignos. ¡No importa que trabajo hagas, mientras sea digno y te guste no habrá quien te detenga!” – Daniel, refugiado venezolano

“Hemos tenido un sin fin de personal de otras fronteras, desde El Congo hasta países hermanos como Venezuela. Debido a que son refugiados en busca de una mejor vida, es gente que viene dispuesta a trabajar hasta conseguir lo que se han propuesto al llegar a nuestro país. Sin duda uno de los amigables venezolanos que tuvimos el honor de conocer fue Luis, quien con sus hermanos y familiares, formó lazos con nosotros los cuáles han generado una gran satisfacción y sentimientos de unión para ambos. Las experiencias que hemos tenido en general con los refugiados, independientemente de su nacionalidad, sin duda han sido agradables, satisfactorias, y con grandes beneficios para la empresa”

– EMPLEADOR, COSECHA NATURAL, RESTAURANTE EN CDMX



CONCLUSIÓN



COMO VIMOS A LO LARGO DE LA GUÍA, EN EL PRESENTE AÑO 2019, LA SOCIEDAD MEXICANA CUENTA AÚN CON MÚLTIPLES RETOS MIGRATORIOS DE DISTINTOS TIPOS Y ORÍGENES... EN CENTROAMÉRICA, UNA OLA DE VIOLENCIA OBLIGA A LAS PERSONAS A CRUZAR LA FRONTERA SUR DE MÉXICO, MIENTRAS QUE LA DESINFORMACIÓN Y LA XENOFobia SE APODERA DE MUCHAS PERSONAS; POR OTRO LADO, UNA LARGA ESPERA POR JUSTICIA Y ESTABILIDAD DE LA COMUNIDAD VENEZOLANA, NICARAGÜENSE, Y DE OTROS PAÍSES QUE SUFREN POR CONFLICTOS INTERNOS Y VIOLENCIA GENERALIZADA. EN PROGRAMA CASA REFUGIADOS CREEMOS QUE LA MOTIVACIÓN DE NUESTRO TRABAJO SIEMPRE DEBE SER LA PERSONA, Y EN EL CASO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL, SU TALENTO.

Como sociedad civil hemos hecho frente a desigualdades y a las consecuencias de la violencia, sobre todo en lo referente a la migración. No obstante, dependemos de un trabajo en equipo con diversas instituciones, gobiernos y empresas comprometidas. Necesitamos de actores solidarios que estén dispuestos a emprender en equipo y en redes con y por los refugiados.

No preguntamos, “¿qué es un refugiado?” sino, ¿quiénes son los refugiados? En su forma más completa, son más que una definición... Son pasiones, sueños, metas, talento, conocimiento, y grandes amigos por conocer. Construimos esta guía con la confianza de que hay personas dispuestas a cambiar el mundo, desde su propia trinchera, y esperamos que esta guía sea un primer paso para lograr que su empresa contrate a refugiados, replique las buenas prácticas y participe en el fortalecimiento de nuestras comunidades.

Las empresas son un elemento clave para garantizar la dignidad de las personas y el ejercicio de sus derechos. Cuando una empresa abre la puerta, las posibilidades de que muchas más la abran incrementan. Es a través de un trabajo seguro, digno y formal que se brinda el acceso a otros derechos como la salud, la vivienda, el alimento, y muchos más. Cuando una persona refugiada llega a México, entre sus deseos más grandes se encuentran la autogestión y la autosuficiencia.

Comprendemos que con el transcurso del tiempo mucha de la información aquí presente puede cambiar, sin embargo, es importante recalcar que incluso si llegaran a existir cambios en el corto plazo o mediano plazo, siempre perdurará el derecho al trabajo digno y seguro de las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado.

Es un placer emprender este viaje juntos y aportar para transformar la realidad de las personas.



OTROS RECURSOS



APRENDE MÁS SOBRE EL TEMA CON ESTOS RECURSOS:

El potencial de refugiados emprendedores:

https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/apr/11/the-potential-of-refugee-entrepreneurs-is-huge-but-they-need-our-help?fbclid=IwAR3_NxAV3dckOG65IIlSuvvgxJabkaTvGIURqII4mARv9RSCAJ49DaHLAHuQA

Cómo apoyar a que los refugiados entren a trabajar rápido:

<https://www.newsdeeply.com/refugees/community/2017/09/19/how-to-help-refugees-get-into-work-fast>

Trabajo de refugiados: Una inversión humanitaria que brinda dividendos económicos

<http://www.opennetwork.net/refugeeswork/>

Uber abre sus puertas y emplea a refugiados en México:

<https://laopinion.com/2017/04/10/uber-abre-sus-puertas-y-emplea-a-refugiados-en-mexico/>

Un nuevo hogar en el trabajo: la guía de un empleador para procurar la inclusión de empleados refugiados:

<https://www.tent.org/wp-content/uploads/2019/03/Deloitte-Tent-A-new-home-at-work.pdf>

Informe anual de atenciones de Programa Casa Refugiados:

<http://casarefugiados.org/biblioteca/#1524874971351-bb85abd9-0a20>

Mujeres refugiadas encuentran oportunidades en el norte de México

<https://www.acnur.org/es-mx/noticias/noticia/2019/3/5c82abcc4/mujeres-refugiadas-encuentran-oportunidades-en-el-norte-de-mexico.html>

Trabajar en México como refugiado:

https://www.youtube.com/watch?time_continue=5&v=oFOayAuGCil

Encontrar trabajo en México como persona refugiada:

<https://www.youtube.com/watch?v=yrgiXJ8oC2s>

Programa de integración local:

<https://youtu.be/CvDUFmUt6vc>

Coalición #ConLosRefugiados:

<https://www.acnur.org/conlosrefugiados.html>

Engaging with employers in the hiring of refugees: A 10 point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society:

<https://www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>

ILO Guiding principles on Access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market:

https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_536440/lang--en/index.htm



Casa Refugiados



UNHCR
ACNUR
La Agencia de la ONU
para los Refugiados



TENT