



Opciones para hacer un seguimiento de la cantidad de refugiados contratados

En general, a las empresas que trabajan con Tent les gusta hacer un seguimiento de cuántas personas refugiadas han contratado. Esto permite que las empresas determinen hasta qué punto sus iniciativas de contratación de refugiados tienen éxito, les permite dar información sobre sus compromisos públicos y aumentar las métricas de diversidad e inclusión.

En algunos países, las empresas identifican a los refugiados al recopilar la información de los documentos de identidad que deben presentar los nuevos empleados. En otros países, las empresas deben utilizar métodos diferentes. Este recurso ilustra algunos enfoques que las empresas miembros de Tent han adoptado para estimar cuántos refugiados están contratando.



Ten en cuenta que este recurso no constituye una asesoría legal. Los siguientes ejemplos explican los métodos que utilizaron los miembros de Tent que pueden ser de tu interés. Las leyes de tu país pueden diferir de aquellas por las que se rigen estos métodos. Sugerimos consultar con el equipo legal de tu empresa antes de implementarlos. También debes consultar con tu equipo legal sobre cómo recopilar, almacenar y utilizar los datos de los empleados según lo que dice la ley.



Recopilación directa de la información de empleados refugiados

Pedir a los empleados que se identifiquen de forma voluntaria

Algunas empresas determinan el estatus de refugiado de los empleados pidiéndoles que identifiquen su estatus de refugiado de manera voluntaria y totalmente anónima y confidencial. Es posible que estas empresas recopilen esta información mediante una encuesta digital anónima o un buzón anónimo que luego será revisado por Recursos Humanos. Las empresas suelen incorporar una pregunta sobre el estatus de refugiado en los mecanismos establecidos para recopilar cierta información demográfica de su personal. Es posible que las empresas recopilen de manera habitual esta información de los nuevos empleados que se incorporan a la compañía. (También pueden realizar este paso ocasionalmente, con todo el personal).

Las empresas que piden a los empleados que se identifiquen como refugiados deben ofrecer una definición amplia que abarque no solo la situación legal formal —como "persona refugiada", "persona solicitante de asilo", "persona beneficiaria de la Directiva de Protección Temporal de la Unión Europea", etc.— sino también la de cualquier persona que se considere desplazada forzosamente de su país de origen. Tent puede compartir ejemplos de cómo pedir a los empleados que identifiquen su estatus de refugiado de manera voluntaria.



Usar indicadores para estimar la cantidad de empleados refugiados

Otras empresas prefieren usar indicadores para establecer el estatus de refugiado de los empleados. Esto les permite calcular una cantidad aproximada, sin necesidad de recopilar la información directamente de los empleados. A continuación, se muestran algunos ejemplos de cómo las empresas utilizan indicadores.

01. Crear un portal de empleo para personas refugiadas

Algunas empresas crean un portal específico (una página web) para que las personas refugiadas se postulen a los puestos vacantes. Las empresas comparten este portal con organizaciones e individuos que están en contacto con refugiados —como organizaciones sin fines de lucro que ayudan a los refugiados, asociaciones de emigrantes, empleados refugiados, etc.— y piden que las personas refugiadas se postulen a los puestos vacantes de la empresa mediante el portal. Como es muy probable que las postulaciones del portal sean de candidatos refugiados, las empresas lo utilizan como un indicador para identificar el estatus de refugiado de quienes aprueban el proceso y se convierten en empleados de la empresa. Estos portales tienen beneficios adicionales, por ejemplo, ponen a disposición recursos útiles y orientación personalizada para los refugiados que atraviesan el proceso de postulación; tienen funciones útiles, como enviar recordatorios, destacar novedades importantes y responder preguntas frecuentes; y tienen una interfaz en el idioma nativo de los refugiados. En términos generales, el portal puede indicar a los candidatos refugiados el compromiso de la empresa con la contratación de refugiados.

02. Usar una URL exclusiva para personas refugiadas

En lugar de crear un portal específico para refugiados, algunas empresas crean una URL exclusiva para los candidatos refugiados que los redirige al portal habitual de puestos laborales (es decir, el que está abierto a todos los candidatos, no solo a los refugiados). Al igual que con el portal específico, las empresas comparten la URL exclusiva con todas las organizaciones e individuos que tienen contacto con personas refugiadas, y las invitan a que usen esa URL para postularse a los puestos vacantes. Luego, las empresas pueden controlar qué candidatos se postularon mediante la URL exclusiva y determinar cuáles son finalmente contratados. Al igual que el portal específico, esto permite que las empresas puedan calcular una cantidad aproximada y acertada.

03. Pedir a los candidatos que mencionen quién los remitió.

Algunas empresas han integrado un menú desplegable en los formularios de postulación de empleo en línea que pregunta: "¿Cómo llegó a nosotros?", y recopila esta información como un indicador del estatus de refugiado.

Los candidatos tienen una lista de opciones para seleccionar:

- Algunas empresas piden que los candidatos seleccionen de una lista las organizaciones específicas con las que trabajaron o los animaron a postularse. Las empresas pueden desarrollar una lista de las principales organizaciones que trabajan principal o exclusivamente con refugiados, lo que les permitirá rastrear qué candidatos, y eventualmente empleados, son presuntamente refugiados.
- Otras empresas crean un código o frase específicos para referirse a las iniciativas de contratación de refugiados. Este código y la información sobre cómo utilizarlo se comparte con las organizaciones que tienen contacto con los refugiados y les piden que lo utilicen (p. ej., en ferias laborales). Luego, los candidatos pueden ingresarlo en las postulaciones en línea. Las empresas pueden revisar qué candidatos, que probablemente sean refugiados, usan el código.

Acerca de Tent Partnership for Refugees

Con el aumento constante de refugiados desplazados durante largos períodos, las empresas desempeñan una función esencial para ayudar a estas personas a integrarse económicamente en sus nuevas comunidades. En 2016, Hamdi Ulukaya, CEO y fundador de Chobani, una empresa multimillonaria de alimentos en EE. UU., creó Tent con el fin de impulsar a empresas globales a llenar ese vacío ayudando a personas refugiadas a conseguir trabajo. En la actualidad, Tent es una **red de más de 300 grandes empresas** comprometidas con la contratación, formación y mentoría de personas refugiadas. Más información en www.tent.org.