

Sposoby monitorowania liczby zatrudnionych uchodźców

Współpracujące z Tent firmy, które zatrudniają uchodźców, często chcą monitorować ich liczbę. Może im to pomóc w ocenie efektów zatrudniania uchodźców, informowaniu o realizacji złożonych publicznie zobowiązań, a także szacowaniu szerzej rozumianych wskaźników różnorodności i integracji.

W niektórych krajach firmy mogą identyfikować uchodźców przez proste zbieranie informacji o ich statusie z dokumentów tożsamości, które muszą okazywać nowo zatrudnieni. W innych krajach konieczne jest odmienne podejście. W tym materiale przedstawiono różne rozwiązania stosowane przez firmy zrzeszone w Tent w celu oszacowania liczby zatrudnionych uchodźców.



Uwaga: niniejszy materiał nie stanowi porady prawnej. Przedstawiono w nim przykładowe rozwiązania stosowane przez członków Tent, które mogą zainteresować Twoją firmę. Ponieważ przepisy obowiązujące w Polsce mogą się różnić od przepisów krajów, w których zastosowano te podejścia, skonsultuj się z działem prawnym, zanim skorzystasz z któregośkolwiek z nich. Z działem prawnym należy też ustalić zgodne z prawem metody zbierania, przechowywania i wykorzystywania danych pracowników.



Bezpośrednie zbieranie danych pracowników-uchodźców

Prośzenie pracowników o dobrowolną identyfikację

Niektóre firmy zachęcają pracowników do dobrowolnego, samodzielnego ujawniania statusu uchodźcy z zachowaniem ścisłej anonimowości i poufności. Można to robić w ramach anonimowej ankiety cyfrowej albo przy użyciu skrzynek do anonimowego udzielania odpowiedzi, które później są analizowane przez dział HR. Firmy często dodają pytanie o status uchodźcy do gotowych mechanizmów zbierania pewnych informacji demograficznych na temat swoich pracowników. Firmy mogą rutynowo zbierać te informacje w przypadku wszystkich nowo zatrudnianych pracowników. (Mogą też przeprowadzać okresowe ankiety wśród całego personelu).

Firmy zachęcające pracowników, by samodzielnie identyfikowali się jako uchodźcy, powinny sformułować ogólną definicję obejmującą nie tylko formalny status prawny, taki jak „uchodźca”, „osoba ubiegająca się o azyl”, „beneficjent dyrektywy w sprawie ochrony czasowej UE” itp., ale też wszystkie osoby, które uważają, że zostały przymusowo wysiedlone ze swojego kraju. Tent chętnie zaprezentuje przykłady sformułowań używanych do zachęcania pracowników, by dobrowolnie identyfikowali się jako uchodźcy.



Rozwiązania pośrednie mające na celu oszacowanie liczby zatrudnionych uchodźców

Inne firmy wolą korzystać z rozwiązań pośrednich w celu ustalenia statusu uchodźcy pracowników. Umożliwia im to oszacowanie ich liczby w przybliżeniu, bez dodatkowego kroku polegającego na zbieraniu informacji bezpośrednio od pracowników. Poniżej przedstawiamy przykłady stosowanych przez firmy rozwiązań pośrednich.

01. Utworzenie specjalnego portalu z ofertami pracy dla uchodźców

Niektóre firmy tworzą specjalny portal (stronę internetową) dla kandydatów-uchodźców, aby umożliwić im aplikowanie na wolne stanowiska. Firmy udostępniają ten portal organizacjom i osobom, które mogą docierać do uchodźców — na przykład organizacjom pozarządowym wspierającym uchodźców, organizacjom diaspor, pracownikom-uchodźcom itp. — i zachęcać ich do aplikowania tą drogą na wolne stanowiska. Ponieważ zgłoszenia w portalu będą prawdopodobnie pochodzić od uchodźców, firmy posługują się nim w celu identyfikacji statusu uchodźcy osób, które pomyślnie przejdą rekrutację i dołączą do firmy jako pracownicy. Specjalny portal może pełnić jeszcze inne pożyteczne funkcje — na przykład zawierać przydatne materiały i wskazówki dla uchodźców składających aplikacje, udostępniać praktyczne funkcje, takie jak wysyłanie przypomnień, oznaczanie ważnych aktualizacji i odpowiedzi na często zadawane pytania. Portal może też być wyświetlany w języku ojczystym uchodźcy. Ogólną zaletą jest też to, że taki portal sygnalizuje kandydatom zaangażowanie firmy w zatrudnianie uchodźców.

02. Użycie unikalnego linku dla kandydatów-uchodźców

Zamiast tworzyć specjalny portal dla uchodźców, niektóre firmy tworzą po prostu unikalny link, który przekierowuje do standardowego portalu z ofertami pracy (dostępnego dla wszystkich kandydatów, nie tylko uchodźców). Podobnie jak w przypadku specjalnego portalu firma udostępnia unikalny link odpowiednim organizacjom i osobom, które mogą dotrzeć do uchodźców i zachęcić ich do kandydowania na wolne stanowiska za pośrednictwem tego adresu. Następnie można monitorować, którzy kandydaci zgłosili się do pracy za pośrednictwem tego unikalnego linku, i ustalić, kto ostatecznie został zatrudniony. Podobnie jak w przypadku specjalnego portalu firmy mogą w ten sposób z dużym stopniem pewności szacować liczbę zatrudnionych uchodźców.

03. Poproszenie kandydatów o wskazanie źródła informacji

Niektóre firmy dodają do formularzy aplikacji online menu rozwijane z pytaniem „Skąd o nas wiesz?” i zbierać te informacje jako sugerujące status uchodźcy.

Lista opcji do wyboru dla kandydatów:

- Niektóre firmy proszą kandydatów o wybranie z listy organizacji, które z nimi współpracowały i/lub zachęciły ich do aplikowania. Firmy mogą opracować listę głównych organizacji, które współpracują przede wszystkim lub wyłącznie z uchodźcami. Umożliwia im to monitorowanie, którzy kandydaci — a docelowo pracownicy — mogą być uchodźcami.
- Inne firmy tworzą specjalne kody lub hasła powiązane z działaniami na rzecz zatrudniania uchodźców. Taki kod, oraz informację o tym, jak go wybrać, przekazują organizacjom, które mogą dotrzeć do uchodźców i zachęcić ich do skorzystania z kodu. Przekazują go także bezpośrednio uchodźcom, na przykład na targach pracy. Kandydaci mogą następnie podawać ten kod w swoich aplikacjach online. Firmy mogą monitorować, którzy kandydaci (będący najprawdopodobniej uchodźcami) używają tego kodu.

O Tent Partnership for Refugees

W sytuacji, gdy zwiększa się liczba uchodźców wysiedlanych na coraz dłużej, firmy odgrywają decydującą rolę w ułatwianiu im integracji ekonomicznej w nowych społecznościach. Tent założył w 2016 roku Hamdi Ulukaya, dyrektor generalny i założyciel Chobani — amerykańskiej firmy spożywczej o obrotach sięgających miliardów dolarów — aby mobilizować firmy na całym świecie do pomagania uchodźcom w znalezieniu pracy. Obecnie Tent **jest siecią ponad 300 dużych firm**, które zobowiązały się do zatrudniania i szkolenia uchodźców oraz zapewniania im mentoringu. Więcej informacji można znaleźć pod adresem www.tent.org.