



Opciones para hacer un seguimiento del número de personas refugiadas contratadas

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, así como dar información sobre sus compromisos públicos y aumentar las métricas de diversidad e inclusión.

En algunos países, las empresas identifican a las personas refugiadas o solicitantes al recopilar sus datos de los documentos de identidad que deben presentar cuando son contratadas. En otros países, las empresas deben utilizar métodos diferentes. Este recurso muestra algunos métodos que han adoptado empresas miembros de Tent para hacer una estimación de cuántas personas refugiadas están contratando.



Ten en cuenta que este recurso no es una orientación jurídica. Los ejemplos que aparecen a continuación explican métodos utilizados por miembros de Tent que te pueden interesar. Como las leyes de tu país pueden diferir de aquellas por las que se rigen estos métodos, consulta al equipo legal de tu empresa antes de implementarlos. También debes consultar a tu equipo legal sobre cómo recopilar, almacenar y utilizar datos de los empleados de manera legal.



Recopilación directa de datos de los 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 dicha 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 sus procedimientos 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 su plantilla. (También pueden hacerlo con todos sus empleados ocasionalmente).

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 forzosa de su país de origen. Tent tendrá mucho gusto en facilitar ejemplos del lenguaje a utilizar para pedir a los empleados que se identifiquen voluntariamente como refugiados.



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 hacer un cálculo aproximado sin necesidad de recopilar este dato directamente de los empleados. A continuación, se muestran algunos ejemplos de cómo las empresas utilizan los indicadores.

01. Crear un portal de empleo para personas refugiadas

Algunas empresas crean un portal específico (una página web) para que las personas refugiadas soliciten los puestos vacantes. Las empresas difunden este portal entre entidades y personas que están en contacto con los refugiados —como organizaciones sin ánimo de lucro que ayudan a los refugiados, asociaciones de la diáspora, empleados refugiados, etc.— y piden que las personas refugiadas soliciten los puestos vacantes de la empresa a través del portal. Como es muy probable que las solicitudes de empleo del portal sean de candidatos refugiados, las empresas lo utilizan como un indicador para identificar el estatus de refugiado de quienes superan el proceso y se convierten en empleados de la empresa. Estos portales tienen ventajas adicionales, por ejemplo, ofrecen recursos útiles y orientación personalizada para los refugiados que pasan por el proceso de solicitud de empleo; 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 transmitir a los candidatos refugiados el compromiso de la empresa por su integración.

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, uno que está abierto a todos los candidatos, no solo a los refugiados). Al igual que con el portal específico, las empresas difunden la URL exclusiva entre todas las entidades y personas que tienen contacto con las personas refugiadas y las invitan a que usen esa URL para presentarse como candidatas a los puestos vacantes. Luego, las empresas pueden hacer un seguimiento de los candidatos que han solicitado el empleo mediante la URL exclusiva y determinar cuáles son finalmente contratados. Al igual que el portal específico, esto proporciona a las empresas una estimación con una fiabilidad razonablemente alta.

03. Pedir a los candidatos que identifiquen a su persona o entidad de referencia

Algunas empresas han integrado un menú desplegable en los formularios de solicitud de empleo online que pregunta “¿Cómo nos has conocido?”, y recoge esta información como indicador de la condición de refugiado.

Los candidatos pueden elegir de la lista de opciones:

- Algunas empresas piden a los candidatos que seleccionen de una lista las entidades específicas con las que trabajaron o que los animaron a solicitar el empleo. Las empresas pueden desarrollar una lista de las entidades más importantes que trabajan principal o exclusivamente con refugiados, lo que les permitirá saber 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 comunica a las entidades que tienen contacto con los refugiados y les piden que lo utilicen (p. ej., en ferias de empleo). A continuación, los candidatos tienen la oportunidad de introducirlo en las solicitudes online. Las empresas pueden saber qué candidatos, que probablemente sean refugiados, usan el código.

Acerca de Tent Partnership for Refugees

Con cada vez más personas refugiadas en todo el mundo, las empresas desempeñan un papel fundamental para ayudarlas a integrarse económicamente en sus países de acogida. En 2016, Hamdi Ulukaya, CEO y fundador de Chobani, una de las mayores empresas del sector alimentario en Estados Unidos, fundó Tent con el fin de movilizar a empresas de todo el mundo para llenar ese vacío. Hoy, Tent es una **red de más de 300 grandes empresas** comprometidas a ayudar a cientos de miles de personas refugiadas a acceder al mercado laboral preparándolas para el empleo y conectándolas con oportunidades de trabajo. Más información en www.tent.org.

© 2023 Tent Partnership for Refugees. Todos los derechos reservados.