



TENT

Cómo poner en marcha un programa de contratación de personas refugiadas

Working Group Call,
Tent España

15 febrero 2024



Contenidos de esta presentación

- ▲ Ventajas de contratar a personas refugiadas.
- ▲ Dificultades a las que se enfrentan las personas refugiadas que buscan empleo.
- ▲ Cómo conectar con candidatos refugiados.
- ▲ Cómo adaptar los procesos de selección de CVs y entrevistas con el fin de que sean más inclusivos para los candidatos refugiados.
- ▲ Algunos retos a los que podría enfrentarse después de la contratación y cómo abordarlos.



¿Quién es una persona refugiada?

- Una persona **refugiada** es alguien que se ha visto obligado a huir de su país debido a fundados temores de ser perseguido o víctima de la violencia, por ejemplo, una guerra civil o violencia étnica.
- Una persona **solicitante de asilo** es alguien que se ha ido de su país y ha solicitado formalmente el estatus de refugiado en tu país, pero está a la espera de una resolución oficial del gobierno.

A quién se consideraría una persona refugiada y diferentes figuras:

- Solicitante de protección internacional (ej. Venezuela, Colombia).
- Estatuto del Refugiado (ej. Afganistán, Siria, Nicaragua)
- Derecho a Protección Subsidiaria (ej. Mali).
- Protección por Razones Humanitarias (ej. Venezuela)
- Derecho a Protección Temporal (DPT) (ej. Ucrania)

¿Por qué crear un programa de contratación de personas refugiadas bien pensado?

Las empresas que invierten en crear un entorno favorable para las personas refugiadas ven sus frutos en la retención de empleados, la mejora de la marca y reputación, y en su capacidad para atraer nuevo talento y diversidad a la empresa.



Guía para la aplicación de un programa de contratación de refugiados



FASE 1

Establezca su estrategia interna

FASE 2

Desarrolle un proceso de contratación de refugiados

FASE 3

Cree un entorno favorable para los empleados refugiados

FASE 4

Siga impulsando el impacto

Explore el **Members' Hub** de Tent para acceder a nuestro conjunto de formaciones, webinars, investigaciones, estudios de casos y mucho más

1

www.tent.org/member-login

If you've been given access to the Members' Hub, please enter your email address to log in:

LOG IN



If you'd like to request access to the Members' Hub, please contact us at info@tent.org.

2

The screenshot shows the Tent Members' Hub website. The navigation menu includes: ABOUT, OUR WORK, WHERE WE WORK, RESOURCES, MEDIA, OUR MEMBERS, and a search icon. A "BECOME A MEMBER >" button is located in the top right corner. The main heading is "Member Resources". Below this, there is a world map and a grid of country links, each with a right-pointing chevron: Canada >, Colombia >, France >, Germany >, Mexico >, Netherlands >, Peru >, Poland >, Spain >, Sweden >, United Kingdom >, and United States >. Each link is followed by a horizontal line.

Explore el **Members' Hub** de Tent para acceder a nuestro conjunto de formaciones, webinars, investigaciones, estudios de casos y mucho más

3

Spain

Spain-Specific Resources

Acerca de Tent >

Descargue los documentos útiles sobre Tent Partnership for Refugees, incluyendo nuestra ficha técnica y la lista de empresas miembro.

Materiales de formación (Contratación) >

Encuentre los materiales de formación que ayudan a las empresas de España a desarrollar e implementar un exitoso programa de contratación de refugiados. Los recursos se dividen en Precontratación (Pre-Hiring), Poscontratación (Post-Hiring) y Desafíos Habituales (Addressing Barriers), para ayudar a las empresas en cada etapa del proceso de contratación de refugiados.

Materiales de formación (Mentorías) >

Encuentre los materiales de formación que ayudan a las empresas de España a desarrollar e implementar exitosos programas de mentoría para refugiados en asociación con Tent.

Investigación >

Encuentre los informes y recursos de investigación de Tent, incluyendo algunos únicamente disponibles para los miembros de Tent, que ayudan a crear un fuerte argumento comercial para contratar refugiados y algunos ejemplos acerca de las experiencias de las empresas que han contratado refugiados.

Videos de formación y grabaciones de reuniones de Tent España >

Mantente informado sobre las noticias y la actividad de Tent España y accede a los videos de formación sobre diversos temas relacionados con la contratación y la integración de personas refugiadas.





FASE 1: ESTABLECER UNA ESTRATEGIA INTERNA

Designe a 1-2 responsables para su programa de contratación de personas refugiadas

- Los responsables (leads) se encargan de establecer la estrategia interna e impulsar la iniciativa de contratación de refugiados.
- Los responsables (leads) podrían asumir esta función como una responsabilidad a tiempo parcial
- Estos profesionales suelen proceder de RRHH, D&I o RSC.

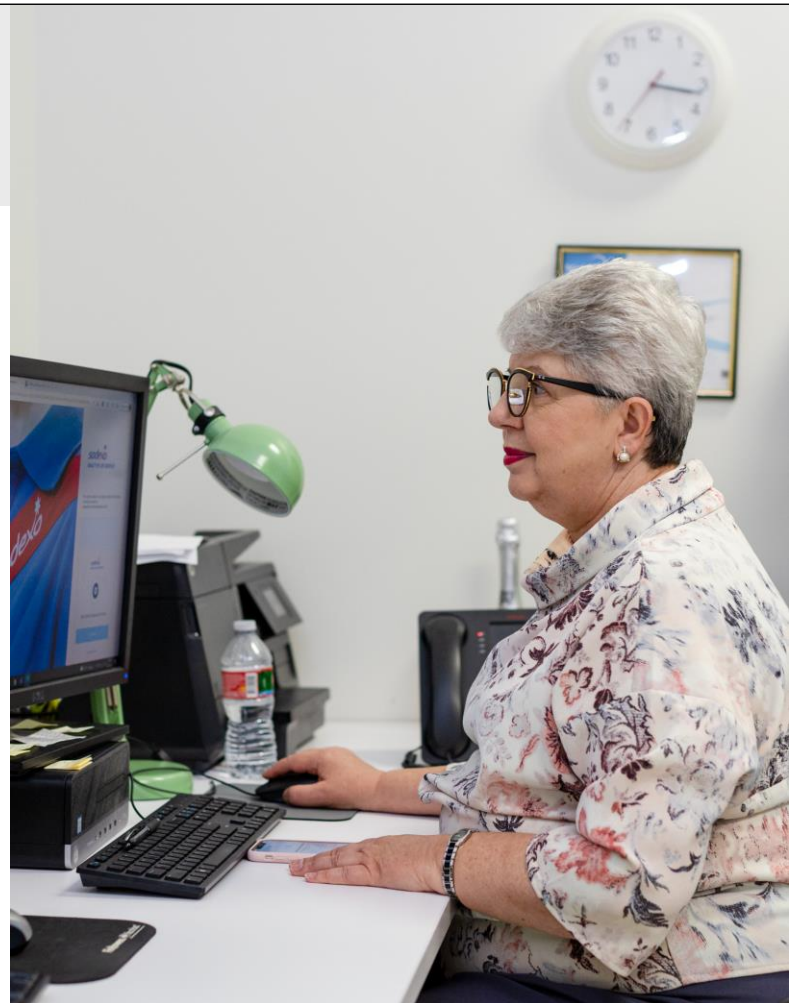


Defina objetivos para su programa de contratación de personas refugiadas

- Establezca objetivos cuantificables y específicos para el número de refugiados que va a contratar.
- Recopile datos sobre otros factores, como la satisfacción laboral de los candidatos, la satisfacción de los responsables de contratación, la experiencia de los candidatos, el abandono en el primer año, la eficacia de la cadena de contratación, etc.



Tent puede ayudarle a fijar estos objetivos para tu organización



Forme a su equipo de RRHH sobre la contratación de refugiados

- Aproveche las guías, investigaciones y cursos de formación de Tent para formar a su equipo en temas básicos de contratación de refugiados (por ejemplo, la situación jurídica de las personas desplazadas, la superación de las barreras lingüísticas, etc.).
- Invite a miembros de su equipo a participar en estas convocatorias y en otras sesiones de formación sobre buenas prácticas para la integración de los refugiados.



*Recursos en el Members' Hub:
Guía para empresas sobre [Directiva de Protección Temporal](#)*



Comunique a los stakeholders que su empresa se ha unido a Tent y que contratará a personas refugiadas

- Canales internos
 - Newsletters, reuniones de equipo, Slack
 - Invite a Tent a hablar en una reunión de la empresa o de RR.HH.
 - Destaque a un empleado refugiado
- Comunicación externa
 - Redes sociales y prensa
 - Conferencias y paneles
 - Eventos Tent



*Recursos en el Members' Hub :
Nuestro podcast "Refugees at Work"*





**FASE 2:
DESARROLLAR UN PROCESO DE
CONTRATACIÓN DE REFUGIADOS**

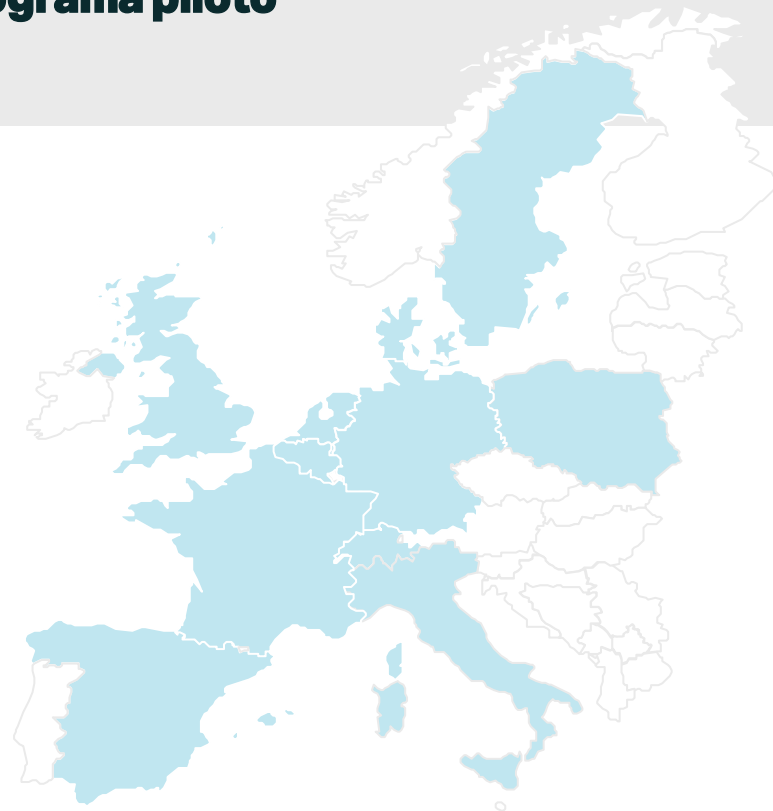
Identifique de 1 a 3 lugares para iniciar su programa piloto de contratación de refugiados

- Lo ideal sería que los lugares piloto estuvieran en zonas urbanas con acceso al transporte público.
- Tent puede aconsejarle dónde tendrá más acceso a grupos de candidatos refugiados



Recursos de Tent:

Guía de Contratación de Personas Refugiadas por empresas en España



Determine los tipos de funciones que los refugiados podrían desempeñar en su empresa

- Los refugiados llegan a España con un amplio abanico de experiencias formativas y profesionales, conocimientos lingüísticos y aptitudes.
- Tent puede orientarle sobre los tipos de funciones que los refugiados pueden desempeñar en su empresa y ponerle en contacto con entidades locales que pueden ayudarle a contratar a personas refugiadas de todos los niveles de cualificación.



Le ponemos en contacto con entidades locales para que pueda construir alianzas sólidas



- Tent colabora estrechamente con muchas **organizaciones locales** y con docenas de otras ONG que tiene acceso directo a personas refugiadas..
- **Las entidades puede apoyar a las empresas** a identificar el talento y ayudarles a desenvolverse en el proceso de contratación y en el mercado laboral español. realizando una preselección y proporcionando una lista de candidatos refugiados para los puestos que se desean cubrir.
- Algunas entidades locales también pueden ofrecer **servicios de apoyo** para las personas refugiadas contratadas, como clases de idiomas, traductores, interpretes, asesoría legal, etc.
- Es clave **prepararse** con descripciones de los puestos, salario/beneficios, ayudas al transporte, soluciones para el idioma, itinerarios profesionales. Ser paciente y persistente, alinearse con el proceso y el calendario, mostrar su compromiso

Examine su proceso de selección y contratación para eliminar barreras innecesarias

- Forme a sus equipos para asegurarse de que no excluyen a los refugiados debido a lagunas en su CV, falta de experiencia local, títulos no reconocidos o por parecer "sobrecualificados".
- Evalúe el potencial de un candidato, no sus aptitudes para la entrevista



Recursos de Tent:

Guía para fomentar la inclusión de los refugiados en el lugar de trabajo



Anticipe las barreras lingüísticas y culturales en el proceso de selección

- Averiguar si alguna entidad local puede ayudar con la interpretación y la documentación para las entrevistas iniciales
- Examinar si el proceso de entrevista y la descripción del puesto exigen un nivel de conocimiento del español mayor del que requiere el puesto en sí, y adáptelo en consecuencia.
- Calibrar el nivel de conocimiento de español que se requiere y aplicar soluciones alternativas (por ejemplo, emparejar a los refugiados con personas que hablen su lengua o similares, y que puedan ayudarles con la traducción, teniendo en cuenta que los refugiados suelen mejorar la lengua local rápidamente en el trabajo.
- Ser consciente de las diferencias en los estilos de comunicación (por ejemplo, contacto visual, dinámica de género/edad, comunicación directa frente a indirecta, etc.).

Considere otros obstáculos que pueden disuadir a los refugiados de presentar su solicitud a un puesto de trabajo

- Encontrar un alojamiento adecuado suele ser complicado para los refugiados en España.. Las empresas pueden considerar el alojamiento temporal y el apoyo en la búsqueda de alojamiento permanente
- Como la mayoría de las refugiadas ucranianas son mujeres con hijos pequeños, el cuidado de los niños es un requisito previo para empezar a trabajar. Las empresas pueden ayudar a organizar guarderías y ser más flexibles con las madres..
- Si el lugar de trabajo no es accesible en transporte público, las empresas deben considerar la posibilidad de invertir en soluciones que ayuden a los refugiados a llegar a la entrevista o al trabajo (por ejemplo, organizar un viaje compartido o una furgoneta de traslado, permitir un trabajo más remoto, etc.) y compartir estas ofertas con el solicitante.



FASE 3: CREAR UN ENTORNO PROPICIO PARA SUS EMPLEADOS REFUGIADOS

Establezca un programa de incorporación específico para los empleados refugiados

- Adapte la experiencia de incorporación de los empleados refugiados para reducir las barreras culturales y lingüísticas y garantizar su éxito.

Por ejemplo: crear un sistema de "buddy", organizar una sesión informativa sobre prestaciones y otros recursos, organizar "almuerzos de trabajo" sobre temas relacionados con la preparación para el puesto de trabajo, distribuir material de acogida en la lengua nativa de los refugiados.



Recursos en el Members' Hub:

Guía sobre "Cómo preparar para el éxito a los empleados refugiados y sus equipos".



Apoye el desarrollo profesional de sus empleados refugiados

- Para maximizar los beneficios que los refugiados pueden aportar a su empresa, invierta en los programas de crecimiento y desarrollo profesional de sus talentos refugiados.

Por ejemplo: mentoría, formación en el puesto de trabajo, renovación de diplomas, formación en el idioma local y asistencia en la creación de planes personalizados de desarrollo profesional.



Recursos en el Members' Hub:

Guía sobre "Cómo preparar para el éxito a los empleados refugiados y sus equipos".



Invierta en la creación de un lugar de trabajo más inclusivo

- Las empresas deben tomar medidas para garantizar que sus lugares de trabajo y prestaciones incluyan a los refugiados, por ejemplo, garantizándoles tiempo libre para sus fiestas culturales y religiosas.
- Dado que los refugiados pueden no estar familiarizados con las normas laborales de su nuevo país, las empresas pueden organizar una formación sobre este tema o ponerles en contacto con un "compañero" que les ayude a acostumbrarse a su nuevo lugar de trabajo y facilite su integración social.



Recursos de Tent:

Guía para fomentar la inclusión de los refugiados en el lugar de trabajo



FASE 4: SEGUIR GENERANDO IMPACTO

Comunicar públicamente su compromiso con las personas refugiados



- Las empresas que comunican públicamente su apoyo a los refugiados se benefician de la [percepción positiva de los consumidores](#), a la vez que motivan a sus homólogas a dar un paso adelante en este tema.
- El equipo de comunicaciones de Tent puede trabajar con su empresa para ayudarle a desarrollar publicaciones en las redes sociales, [episodios de podcast](#) y vídeos en torno a su compromiso con los refugiados.
- Tent ofrece a las empresas [oportunidades de gran visibilidad](#) para anunciar compromisos cuantificables y específicos en apoyo de los refugiados. En junio de 2023, convocamos a grandes empresas para que anunciaran compromisos ambiciosos de ayuda a decenas de miles de refugiados.

Amplíe su programa de contratación de refugiados a ubicaciones nuevas e internacionales

- Una vez que haya desarrollado un programa piloto sólido y sostenible, podrá ampliar su iniciativa de contratación de refugiados a nuevos lugares de Europa.
- Tent puede ayudarle a determinar cuáles de sus otras sedes están cerca de una gran población de refugiados y ponerle en contacto con nuevas entidades locales.



Manténgase en contacto con Tent para recibir información actualizada y solicitar apoyo



Puede compartir con el [equipo de Tent](#) sus éxitos, así como los retos a los que se enfrenta con el programa de contratación de personas refugiadas, y solicitarnos apoyo.

- Alemania - Christian Schmidt, christian@tent.org
- España - Amaia Elizalde, amaia@tent.org
- Francia - Yasmine Leroux, yasmine@tent.org
- Países Bajos - Hélène van Melle, helene@tent.org
- Polonia - Paulina Jaworska, paulina@tent.org
- Suecia - Karin Heri, karin@tent.org
- UK - Jen Stobart, jen@tent.org
- Canadá – Sophie Jama Malindi, sophie@tent.org
- Colombia – Natalia León, natalia@tent.org
- EE.UU. – Yaron Schwartz, yaron@tent.org
- México – Gerardo Ancira, gerardo@tent.org
- Perú – Santiago Valdez, santiago@tent.org

A photograph of two women sitting at a wooden table in a modern office setting. The woman on the right, with long blonde hair and glasses, is smiling and looking towards the woman on the left. The woman on the left has curly hair and glasses. On the table are a laptop, a notebook, a pen, sticky notes, and a coffee cup. The background shows a bright, open-plan office with large windows and contemporary furniture.

Gracias