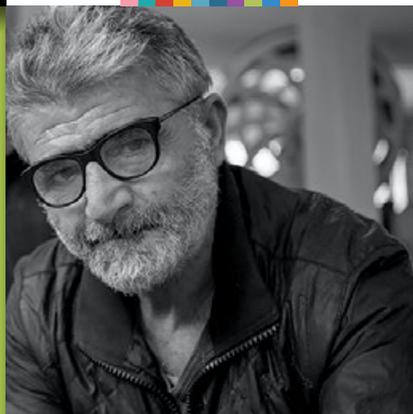


COLABORAR CON LOS EMPLEADORES EN LA CONTRATACION DE PERSONAS REFUGIADAS

El plan de acción multi-actor de 10 puntos
para empleadores, personas refugiadas,
gobiernos y la sociedad civil



Crédito de las fotografías

- © b farias/Noun Project
- © Ben Davis/Noun Project
- © Eucalyp/Noun Project
- © ProSymbols/Noun Project
- © Yu luck/Noun Project
- © ACNUR/Gordon Welters
- © ACNUR/Akos Stiller
- © ACNUR/Johan Bävman
- © ACNUR/Heather Perry
- © ACNUR/Christian Mang
- © ACNUR/Yorgos Kyvernitis
- © ACNUR/Annie Sakkab
- © ACNUR/Gordon Welters
- © ACNUR/Evelyn Hockstein
- © ACNUR/Christian Als



COLABORAR CON LOS EMPLEADORES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS

El plan de acción multi-actor de 10 puntos para empleadores, personas refugiadas, gobiernos y la sociedad civil





Prólogo

La OCDE y el ACNUR tienen una tradición de cooperación provechosa y de larga data en múltiples áreas de interés estratégico mutuo, incluyendo la mejora de los medios de protección y soluciones para las personas refugiadas, la evaluación y el apoyo para su integración económica y social, y el fortalecimiento de programas y seguimiento de asistencia oficial para el desarrollo brindada en el contexto del desplazamiento forzado.

Las aptitudes y capacidades de las personas refugiadas representan un potencial económico importante para los países receptores. Sin embargo, para aprovecharlo plenamente, se requieren esfuerzos bien coordinados entre una variedad de actores y entidades. Nuestras Organizaciones se comprometen a apoyar a los países y comunidades de acogida, así como a las mismas personas refugiadas, para aprovechar y maximizar ese potencial. Trabajamos juntos de diversas maneras para evaluar políticas y diseminar buenas prácticas, identificar enfoques innovadores y prometedores, y para combatir la xenofobia y los prejuicios proporcionando pruebas sólidas sobre los desafíos que enfrentan las personas refugiadas y las contribuciones que pueden aportar a los países de acogida. Nos comprometemos a fomentar el diálogo entre todas las partes interesadas para ofrecer una orientación concreta y sostenible sobre cómo mejorar los medios de vida de las personas en las comunidades de acogida y de las personas refugiadas, y para contribuir a mejores resultados de integración.

Este Plan de Acción es producto de nuestros esfuerzos conjuntos en el área. Se basa en amplias consultas con empleadores y otros actores que desempeñan un papel clave en la promoción de la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral local y nacional. El Plan de Acción también resalta los desafíos, oportunidades y buenas prácticas que fueron identificados en el proceso de consulta. Asimismo, establece un camino claro a seguir a través de una lista de acciones que pueden optimizar los aportes de una variedad de actores con el fin de apoyar la contratación exitosa de personas refugiadas.

El Plan de Acción también contribuye a la implementación del Marco de Respuesta Integral para los Refugiados (CRRF, por sus siglas en inglés), anexo a la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes, la cual fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2016, y que ya está siendo implementada en varios países. Esto demuestra, de manera estructurada, cómo el “enfoque que involucra a toda la sociedad” puede contribuir a la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral. Como reflejo de este enfoque holístico, se deben considerar las circunstancias particulares de las mujeres refugiadas y de aquellas personas con necesidades específicas en la implementación de este plan.

Esperamos que el Plan de Acción sea esclarecedor y genere ímpetu y sinergias entre todas las partes interesadas en que las personas refugiadas y otras personas necesitadas de protección internacional puedan contribuir económicamente y participar más plenamente en las sociedades de acogida.

Ángel Gurría
Secretario General de la OCDE

Filippo Grandi
Alto Comisionado de la ONU para los Refugiados



Índice

- 5 • Introducción
- 8 • **Acción 1** – Explorar el marco administrativo
- 10 • **Acción 2** – Proporcionar suficiente seguridad jurídica a los empleadores
- 12 • **Acción 3** – Identificar y evaluar las competencias de las personas refugiadas
- 14 • **Acción 4** – Desarrollar competencias de preparación para el empleo
- 16 • **Acción 5** – Adaptar el talento de las personas refugiadas a las necesidades de los empleadores
- 18 • **Acción 6** – Garantizar igualdad de oportunidades en el reclutamiento y combatir los estereotipos
- 20 • **Acción 7** – Preparar el entorno de trabajo
- 22 • **Acción 8** – Facilitar la empleabilidad a largo plazo
- 24 • **Acción 9** – Promover la contratación de personas refugiadas con argumentos comerciales
- 26 • **Acción 10** – Coordinar acciones con todas las partes interesadas
- 29 • Anexo 1 – Buenas prácticas para facilitar el empleo de las personas refugiadas
- 33 • Anexo 2 – Lista de verificación de acciones de los actores clave





Introducción

En la actualidad, hay más de 65 millones de personas desplazadas por la fuerza en el mundo, incluidas 22,5 millones de personas refugiadas, y la gran mayoría se encuentra en países en desarrollo. Los países del G20 y de la OCDE actualmente acogen a más de seis millones de personas refugiadas, frente a 2,4 millones en 2010. El aumento reciente se debe principalmente a personas que solicitan protección en los países vecinos de Siria o atraviesan el Mediterráneo hacia Europa. Varios países también reciben personas en reasentamiento y otras vías complementarias de admisión (ver el Cuadro 1 para definiciones). Los países que reciben personas refugiadas enfrentan grandes desafíos para integrarlas en su economía y sociedad. Sin embargo, las personas refugiadas también representan una importante oportunidad para el país de acogida, ya que pueden contribuir con sus numerosas aptitudes y competencias que tienen.

Durante las entrevistas realizadas por el ACNUR a las personas refugiadas, se determinó que el empleo, incluyendo la capacitación o la actualización profesional, es una de sus dos principales preocupaciones, siendo la otra el acceso a la vivienda. Cuando se les preguntó qué las hace sentirse integradas, la mayoría respondió que lo primero en que piensan es en obtener un empleo. Cuando se les preguntó qué facilitaría lograr esto, muchas personas refugiadas encuestadas respondieron que se les presentaran diversas alternativas para obtener empleo. Para los gobiernos, el empleo también es clave para la integración de las personas refugiadas. El empleo además está estrechamente ligado a otras áreas de integración, como el acceso a la vivienda, la reunificación familiar, el idioma, la atención médica, la licencia de conducir, las redes, el cuidado de los niños y niñas y el proceso de asilo en sí.¹

Como parte del Marco de Respuesta Integral para los Refugiados (CRRF, por sus siglas en inglés) primer anexo de la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes, la cual fue adoptada por la Asamblea General de la ONU en 2016, los Estados de acogida acordaron “adoptar medidas para que los refugiados puedan sacar el máximo provecho a sus aptitudes y capacidades, reconociendo que, con los medios adecuados, los refugiados están en mejores condiciones de contribuir a su propio bienestar y el de sus comunidades e invertir en la creación de capital humano, autosuficiencia y competencias transferibles como un paso esencial para que haya soluciones de largo plazo” (§ 13 c & d).

Si bien es responsabilidad del Estado crear un marco jurídico adecuado, la integración requiere el apoyo y la coordinación estrecha de las estructuras de gobierno a nivel nacional, regional y municipal². Los servicios públicos de empleo tienen un papel particularmente importante que desempeñar en este contexto. Al mismo tiempo, las agencias privadas de reclutamiento también han sido muy proactivas en apoyar el empleo de personas refugiadas. Asimismo, junto con los propios empleadores, las asociaciones de empleadores a menudo han apoyado a sus miembros en estos esfuerzos, y también juegan un papel importante en la creación de condiciones para el empleo sostenible. La integración también requiere la coordinación de todos los actores interesados que se encuentren en el terreno. Concretamente, la integración efectiva de las personas refugiadas en el mercado laboral solo puede lograrse mediante esfuerzos conjuntos de todos los actores relevantes, es decir, los empleadores y sus asociaciones, así como los sindicatos, las organizaciones pertinentes de la sociedad civil y las personas refugiadas. Los empleadores pueden brindar oportunidades a las personas refugiadas a través de pasantías, prácticas profesionales, formación en el trabajo y, en última instancia, la contratación; las cámaras de comercio y las asociaciones de empleadores pueden ayudar a explorar el marco legal; los sindicatos, junto con los empleadores, pueden trabajar para crear un entorno laboral acogedor para las personas refugiadas y garantizar que sus derechos y obligaciones como empleadas se articulen y respeten claramente; la sociedad civil puede apoyar la adecuación entre la oferta y la demanda laboral y la capacitación de todas las partes; y el sector académico puede documentar qué es efectivo y qué no. Desde una visión crítica, las personas refugiadas deben formar parte del proceso que determine las soluciones a los obstáculos que enfrentan y replicar aquellas buenas prácticas que sean identificadas.

.....

1. ACNUR (2013), *Un Nuevo Comienzo: la Integración de las Personas Refugiadas en Europa*, p. 76, bit.ly/2DZtD19 (disponible en inglés).

2. OCDE (2016), *Hacer que la Integración Funcione: Las personas refugiadas y otras personas con necesidades de protección internacional*, bit.ly/1nqcll8 (disponible en inglés).

En muchos países, los empleadores han llevado a cabo importantes esfuerzos para vincular, apoyar e integrar a las personas refugiadas en sus lugares de trabajo. Esto ha sido particularmente evidente en los países que se encuentran en primera línea de la llegada del creciente número de personas refugiadas a Europa, así como en países con una larga tradición de recibir personas refugiadas reasentadas. Se han basado en la responsabilidad social empresarial y en los beneficios económicos reales que se obtienen al aprovechar las aptitudes de las personas refugiadas, lo cual evidencia la contratación de personas refugiadas como un modelo empresarial.

Metodología

A través de una serie de diálogos regionales sobre “La Contratación de Personas Refugiadas” (*Employing Refugees*), la OCDE y el ACNUR reunieron a empleadores y organizaciones de empleadores para compartir lecciones aprendidas sobre cómo promover el empleo de personas refugiadas. Estos diálogos se han llevado a cabo a nivel de la Unión Europea (Bruselas, junio de 2016, con el apoyo del Comité Consultivo Empresarial e Industrial [BIAC, por sus siglas en inglés] de la OCDE); de los países nórdicos (Copenhague, septiembre de 2016); de los países de habla alemana (Múnich, diciembre de 2016, junto con la Cámara de Comercio de Múnich y Alta Baviera, la Cámara Económica de Austria [WKÖ] y la Asociación de Empleadores de Suiza); y para América del Norte (Toronto, mayo de 2017, junto con el Consejo de Empleo para Inmigrantes de la Región de Toronto y el Departamento de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá [IRCC, por sus siglas en inglés]). PricewaterhouseCoopers (PwC) apoyó la facilitación de tres de los cuatro diálogos. El Plan ha sido complementado por consultas posteriores con las personas refugiadas, los gobiernos y la sociedad civil para validar los resultados de los diálogos con los empleadores y las organizaciones de empleadores.

El Plan de Acción está compuesto por 10 “áreas de acción” identificadas como clave para apoyar la integración exitosa de las personas refugiadas en el mercado laboral. Las áreas de acción son ilustrativas del proceso y los desafíos que enfrentan los empleadores con respecto a la contratación de personas refugiadas. Para cada área de acción, se destaca el apoyo que pueden brindar los gobiernos, la sociedad civil, los empleadores y las personas refugiadas. El Plan de Acción está estructurado de la siguiente manera: como punto de partida, los empleadores deben tener la capacidad para estar en posición de explorar el marco administrativo relativo a los derechos laborales (Acción 1) y tener suficiente seguridad jurídica sobre el periodo de estancia de las personas trabajadoras refugiadas (Acción 2). Una vez que se cumpla con estas condiciones previas, el primer paso para integrar a las personas refugiadas en el mercado laboral es la evaluación preliminar de sus competencias (Acción 3). En este proceso, pueden identificarse algunos vacíos de competencias que requieran medidas para mejorar las cualificaciones profesionales con el fin de aumentar la empleabilidad de las personas refugiadas (Acción 4). Sobre esta base, se puede llevar a cabo un proceso de adecuación con base en las competencias requeridas por los empleadores (Acción 5). Para un proceso de contratación justo, la igualdad de oportunidades es una condición previa (Acción 6), y el entorno de trabajo debe estar preparado (Acción 7). Facilitar la empleabilidad a largo plazo requiere atención específica (Acción 8). Para garantizar que los empleadores continúen y apoyen los modelos escalables para el empleo de personas refugiadas, es esencial promover su contratación con argumentos comerciales (Acción 9). Finalmente, las diferentes partes interesadas deben trabajar conjuntamente de manera efectiva y eficiente a lo largo del proceso (Acción 10).

Este Plan de Acción pretende potenciar acciones políticas focalizadas, y la coordinación estructural entre las diferentes partes interesadas, con el objetivo de facilitar el proceso de contratación de las personas refugiadas para los empleadores, gobiernos, actores de la sociedad civil y personas refugiadas, y de esta manera, aprovechar al máximo las competencias de las personas refugiadas para el beneficio de todos los interesados. Sin embargo, también es importante reconocer que, según el contexto nacional, no todas las acciones específicas sugeridas serían necesariamente aplicables.



Cuadro 1 • Terminología

Beneficiarios de protección internacional: la necesidad de protección internacional surge cuando una persona se encuentra fuera de su país y no puede volver a su hogar porque estaría en riesgo, debido a que su país no puede o no quiere protegerla. Las personas refugiadas, por definición, requieren protección internacional. Además, las personas que se encuentran fuera de su país de origen pero que no califican como refugiadas pueden, en determinadas circunstancias, también requerir protección internacional temporal o a largo plazo a través de mecanismos de protección complementaria, protección temporal o acuerdos de estancia.

Personas refugiadas: una persona refugiada es cualquier persona que cumple con los criterios de elegibilidad de la definición de persona refugiada consagrada en los instrumentos internacionales o regionales pertinentes sobre personas refugiadas, el mandato del ACNUR o la legislación nacional, según corresponda. De acuerdo con muchos de estos instrumentos, una persona refugiada es una persona que no puede regresar a su país de origen debido a fundados temores de persecución por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, o que se ha visto obligada a huir de su país de origen debido a la violencia generalizada u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público, o porque enfrenta una amenaza contra su vida, seguridad o libertad como resultado de ello.

Personas refugiadas reasentadas: Las personas refugiadas reasentadas han sido seleccionadas y trasladadas de un Estado en el que han solicitado protección, a un tercer Estado que ha aceptado admitirlas –en calidad de refugiadas– como residentes permanentes. La condición que se les reconoce garantiza protección contra la devolución, mediante la cual ninguna persona puede ser retornada por ningún medio a un país o territorio en el que corra el riesgo de ser perseguida, torturada o sometida a otras formas de daño grave o irreparable, y proporciona a la persona reasentada y a su familia o dependientes acceso a derechos como el otorgado a sus nacionales.

Solicitantes de asilo: Una persona solicitante de asilo es aquella que busca protección internacional, pero cuya condición aún no ha sido determinada. En países con procedimientos individualizados, una persona solicitante de asilo es alguien cuya solicitud aún no se ha decidido definitivamente. También puede referirse a alguien que aún no ha presentado una solicitud pero que puede necesitar protección internacional. No todas las personas solicitantes de asilo serán finalmente reconocidas como refugiadas, pero toda persona refugiada en tales países fue inicialmente solicitante de asilo.

.....

Nota: Si bien algunas recomendaciones también pueden ser relevantes para las personas solicitantes de asilo, el objetivo de este Plan de Acción son las personas refugiadas y otras beneficiarias de protección internacional.

ACCIÓN 1

Explorar el marco administrativo

INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS

Con base en la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados, los países de la OCDE han otorgado pleno acceso al mercado laboral a las personas refugiadas. Sin embargo, este no es necesariamente el caso de aquellas personas con protección complementaria o temporal o inclusive de personas solicitantes de asilo a la espera de la determinación de su solicitud de asilo. Además, algunos países tienen reglas específicas para las personas cuya solicitud ha sido denegada pero cuya deportación se ha suspendido (por ejemplo, la “residencia tolerada” en Alemania) y para quienes tienen derecho a trabajar en condiciones restringidas. Esta heterogeneidad de derechos laborales según condición jurídica, presenta desafíos inherentes para los empleadores.

Los empleadores y los departamentos de recursos humanos a menudo carecen del conocimiento y apoyo necesarios para explorar las reglas y regulaciones de esta área. Como resultado, los empleadores pueden sobreestimar las restricciones y obstáculos, y simplemente desconocer las postulaciones de las personas solicitantes de asilo, refugiadas u otras beneficiarias de protección internacional. Los requisitos burocráticos y otros obstáculos a menudo se perciben como demasiado complejos y lentos, particularmente por las pequeñas y medianas empresas, que generalmente no cuentan con un departamento de recursos humanos o no están completamente capacitadas.

Algunas asociaciones de empleadores y cámaras de comercio han hecho una gran labor en proporcionar información consolidada a sus miembros, y ofrecer servicios de asesoría. Sin embargo, puede ser difícil identificar la fuente de información más fidedigna y la información más actualizada. Además, dado que las solicitudes individuales siempre reflejan situaciones únicas, los empleadores enfrentan un alto nivel de incertidumbre, especialmente cuando las decisiones sobre los permisos pertinentes se toman a nivel local.

Las personas solicitantes de asilo y otras que requieran protección internacional, pueden no estar completamente al tanto de las condiciones y restricciones jurídicas bajo las cuales pueden trabajar. Esto puede aumentar su riesgo de ser explotadas o sujetas a formas de empleo no legales.

Aún más, la contratación en ciertas áreas laborales puede requerir licencias o certificaciones adicionales, que las personas refugiadas no necesariamente poseen inicialmente. Si bien, en principio, a menudo existe mucho apoyo para abordar este problema y otros obstáculos para las personas refugiadas y para empleadores dispuestos a contratarlas, encontrar información relevante y actualizada sobre el apoyo disponible no siempre es fácil.

¿Sabía que...?

Si bien el acceso al mercado laboral puede estar sujeto a ciertos requisitos administrativos (por ejemplo, permisos de trabajo), las personas refugiadas tienen derecho a trabajar en todos los países de la OCDE. Para las personas solicitantes de asilo (es decir, quienes esperan el resultado de su solicitud de asilo), los derechos y obligaciones difieren ampliamente entre los países. Sin embargo, la mayoría de los países otorga acceso al mercado laboral a algunos grupos de solicitantes bajo ciertas condiciones, tales como pruebas de aptitud sobre el mercado o un período de espera previo; éste oscila entre 2 meses en Italia y 12 meses en el Reino Unido. En Australia, Canadá, Chile, Grecia, México, Noruega y Suecia, algunos grupos de solicitantes de asilo tienen derecho a trabajar inmediatamente, al menos en principio.



ACCIONES PROPUESTAS

Para las autoridades públicas y los servicios de empleo

- Crear procedimientos simplificados para la obtención de permisos de trabajo y otros certificados necesarios con base en reglas administrativas claras
- Garantizar que las reglamentaciones se implementen de manera uniforme en todo el país y limitar su uso discrecional a nivel local
- Si hay varias agencias involucradas en el otorgamiento de permisos de trabajo o licencias, mejorar la cooperación entre los empleadores, servicios de empleo y las autoridades de migración
- Proporcionar información completa y actualizada a los empleadores que deseen contratar a personas solicitantes de asilo, refugiadas y otras beneficiarias de protección internacional, incluyendo orientación paso a paso y asistencia individualizada, por ejemplo, a través de líneas telefónicas directas.
- Capacitar al personal de recursos humanos sobre los requisitos y derechos relacionados con la contratación de solicitantes de asilo y personas que se benefician de la protección internacional
- Brindar información jurídica a los empleadores a través de folletos, recursos en línea y «líneas directas» especializadas



Para las personas refugiadas

- Tener en cuenta las condiciones y el alcance del derecho al trabajo y demostrar su comprensión a los empleadores, por ejemplo, en la solicitud de empleo
- Familiarizarse con el marco administrativo del empleo del país de acogida



Para las organizaciones de la sociedad civil

- Establecer servicios de información para empleadores y compilar bases de datos de conocimiento sobre el marco administrativo relativo a al empleo de personas refugiadas



Facilitar guías para el empleador En **Canadá**, el Departamento de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá, junto con varios socios, crearon una guía para empleadores interesados en la contratación de personas refugiadas. La guía abarca una amplia gama de información práctica, incluyendo las características socioeconómicas de las personas refugiadas sirias, el sistema educativo sirio y la información sobre la autorización de seguridad que las personas refugiadas se sometieron. La guía también explica los incentivos financieros disponibles y demás asistencia para los empleadores que contraten personas refugiadas. Ver bit.ly/2HkFVje (disponible en inglés)

ACCIÓN 2

Proporcionar suficiente seguridad jurídica a los empleadores

INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS

No solo existe incertidumbre sobre la diversidad de condiciones y derechos laborales, sino también sobre la duración de la estancia en el país de acogida de las personas solicitantes de asilo, refugiadas y otras beneficiarias de protección internacional, lo cual añade dificultades a su contratación. Si bien las personas refugiadas normalmente poseen una condición jurídica estable, en ciertos países, ésta puede estar sujeta a renovación después de varios años. Además, otras personas beneficiarias de protección internacional pueden encontrarse en una condición de residencia más precaria y tener dudas adicionales con respecto a la renovación de su permiso, que generalmente se concede anualmente. Cambios en las políticas del país de acogida, que claramente están fuera del control de los empleadores, pueden alterar las condiciones en las que los refugiados pueden quedarse y por lo tanto trabajar.

Tal incertidumbre puede disuadir a los empleadores de considerar la contratación de personas con un estatus más temporal, o incluso cuando se considera invertir en su capacitación y actualización profesional. En la práctica, una condición jurídica inestable puede tener un fuerte impacto en las oportunidades de inserción en el mercado laboral de las personas refugiadas y otras beneficiarias de protección internacional.

Esto también es relevante para la formación y prácticas profesionales, que en muchos países ofrecen a las personas refugiadas y beneficiarias de protección internacional la oportunidad de obtener un empleo a largo plazo. Sin embargo, dado que la capacitación puede durar hasta tres años, aceptar personas solicitantes de asilo, refugiadas u otras beneficiarias de protección internacional con una condición jurídica inestable como practicantes, representa un riesgo considerable para los empleadores.

Además, si existe incertidumbre sobre su permanencia, las personas beneficiarias de protección internacional pueden estar menos inclinadas a aprender el idioma del país de acogida, iniciar una capacitación prolongada o adquirir otro tipo de competencias relevantes al país.

¿Sabía que...?

De enero de 2015 a junio de 2017, se emitieron 1,3 millones de decisiones positivas en primera instancia para solicitantes de asilo en la UE, Suiza y Noruega, de las cuales: 766.400 reconocieron a personas como refugiadas (58% de las decisiones positivas en primera instancia), 422.000 otorgaron protección subsidiaria estatal (32%) y 125.000 alguna otra modalidad de condición humanitaria (10%). La proporción de beneficiarios de protección subsidiaria ha aumentado al 50% en la primera mitad de 2017.

De acuerdo con la Directiva sobre el Reconocimiento de la UE 2011/95/UE, debe otorgarse un permiso (renovable) de al menos tres años a las personas refugiadas y de al menos un año a las personas con una condición de protección subsidiaria.



ACCIONES PROPUESTAS

Para las autoridades públicas y los servicios de empleo

- Evaluar los efectos potencialmente negativos sobre la integración en el mercado laboral que tendría emitir permisos de residencia renovables para las personas refugiadas y permisos de residencia más cortos para otras beneficiarias de protección internacional
- Mitigar el riesgo que enfrentan los empleadores al invertir en la formación profesional de personas solicitantes de asilo y beneficiarias de protección internacional con una condición jurídica inestable o limitada, mediante la creación de mecanismos que proporcionen seguridad jurídica durante el período de formación



Para las asociaciones de empleadores

- Informar a los empleadores sobre los derechos laborales de las personas solicitantes de asilo y beneficiarias de protección internacional
- Explicar a los gobiernos cómo la incertidumbre jurídica representa una barrera para la contratación de beneficiarios de protección internacional y para la inversión en capacitación adicional



Para las organizaciones de la sociedad civil

- Apoyar a las personas refugiadas y empleadores con información sobre derechos laborales



Otorgar permisos de residencia estables durante la formación profesional y capacitación

Para fortalecer la seguridad jurídica de los empleadores, **Alemania** implementó un nuevo plan en 2016 que permite a las personas solicitantes de asilo y personas “toleradas” –estas son principalmente aquellas cuyas solicitudes de asilo han sido rechazadas pero no pueden ser deportadas debido a obstáculos administrativos o de otro tipo– optar por una práctica profesional. El plan garantiza que durante la formación profesional, que normalmente dura tres años, podrán permanecer en el país, aun si su solicitud de asilo es denegada. Además, si encuentran empleo después de terminar su capacitación, tienen derecho a permanecer en Alemania por dos años más. Esta regulación crea fuertes incentivos para terminar la capacitación y luego encontrar empleo. También mitiga el riesgo de que los empleadores sientan que invertir en prácticas profesionales no rinde frutos porque quienes obtienen la capacitación deben abandonar el país.

Identificar y evaluar las competencias de las personas refugiadas

INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS

Las personas refugiadas poseen antecedentes socioeconómicos diversos. Algunas poseen una amplia formación académica y se desempeñaron como ingenieras, médicos o investigadoras antes de huir de su país de origen. Algunas poseen aptitudes directivas o empresariales, mientras otras laboraron en profesiones liberales o en trabajos de oficios calificados. Otras aún no han finalizado sus estudios o solo tienen unos pocos años de escolaridad, o quizás ninguno. Esta diversidad de perfiles es tanto un desafío como una oportunidad. Como punto de partida, se deben identificar las aptitudes que poseen las personas refugiadas al llegar al país, mediante una evaluación de sus títulos de formación, experiencia profesional previa y, en términos más generales, sus habilidades y motivación.

Este ejercicio de balance es necesario para reducir una serie de dudas que enfrentan los empleadores que consideran la contratación de personas refugiadas. En primer lugar, dado que las personas refugiadas a menudo no hablan el idioma del país de acogida, es difícil para los empleadores evaluar su potencial profesional. Segundo, en virtud de su situación, las personas refugiadas a menudo carecen de documentos que demuestren su nivel educativo (especialmente cuando han huido de zonas de conflicto) y enfrentan dificultades para proporcionar referencias de empleadores anteriores. En tercer lugar, las personas refugiadas tienden a provenir de países cuyos entornos empresariales y sistemas educativos son poco conocidos por los posibles empleadores. Esto puede aumentar la incertidumbre sobre las competencias profesionales de los candidatos. Por lo tanto, los empleadores pueden subestimar las competencias y cualificaciones de las personas refugiadas. De hecho, los datos de un módulo especial de la encuesta de población activa de la Unión Europea de 2014, muestran que las personas refugiadas con educación superior que han sido contratadas en Europa tienen tres veces más posibilidades de desempeñarse en puestos inferiores a su titulación formal que las personas trabajadoras nacionales (60% frente a 21%) y dos veces más posibilidades que otras personas migrantes (30%).

Para reducir el nivel de incertidumbre, la participación de los mismos empleadores en el diseño e implementación de las herramientas de evaluación de competencias es crucial, incluso para el reconocimiento de los resultados por parte de otros empleadores. El desarrollo de herramientas de autoevaluación en línea también podría ayudar a las personas refugiadas a identificar vacíos de cualificación y los servicios de asistencia disponibles para actualización profesional.

¿Sabía que...?

En el verano de 2017, Talento Más Allá de las Fronteras (*Talent Beyond Boundaries*), una ONG que trabaja para vincular a las personas migrantes con empleadores, realizó un ejercicio de mapeo de las competencias y empleabilidad de una muestra de casi 10.000 perfiles de personas refugiadas, la mayoría ubicada en Líbano y Jordania. Más de un tercio de las personas participantes informaron haber completado la educación superior y los conocimientos en informática fueron las competencias más mencionadas. Asimismo, más de un tercio reportó hablar un segundo idioma; y la mayoría de los que reportaron hablar un idioma distinto del árabe hablaban inglés. La mayoría eran profesionales en el área de ingeniería, contabilidad, tecnologías de la información o profesores, catedráticos o docentes.



ACCIONES PROPUESTAS

Para las autoridades públicas y los servicios de empleo

- Brindar apoyo a los empleadores en la evaluación de competencias (incluidas las competencias profesionales y la experiencia laboral previa) y garantizar que este servicio esté ampliamente disponible y sin cargo alguno o por una tarifa mínima
- Mejorar los procesos y la información con respecto al reconocimiento y la evaluación de credenciales o titulaciones extranjeras y competencias informales.
- Identificar y abordar las barreras específicas que enfrentan las mujeres refugiadas con respecto a la evaluación de sus aptitudes.
- Involucrar a los empleadores en el diseño e implementación de herramientas de evaluación de competencias.
- Fomentar el uso de herramientas en línea, como la Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países: bit.ly/2NLW6vy



Para los empleadores

- Brindar a las personas refugiadas oportunidades para demostrar sus capacidades y solicitar a las personas postulantes aportar testimonios o referencias personales, por ejemplo, de trabajadores sociales, patrocinadores o mentores
- Reconocer que las personas refugiadas no siempre podrán proporcionar determinada información o documentos sobre sus antecedentes



Para las asociaciones de empleadores

- Alentar a los empleadores que ofrecen pasantías a proporcionar referencias
- Facilitar el intercambio de experiencias sobre herramientas de verificación de competencias entre los empleadores



Para las personas refugiadas

- Obtener una traducción al idioma local de titulaciones y otros documentos relevantes
- Identificar medios para certificar titulaciones formales y competencias informales
- Intentar validar el permiso de conducir o aprobar la prueba nacional lo más pronto posible



Para las organizaciones de la sociedad civil

- Brindar información sobre el contexto de los países de origen de las personas refugiadas, por ejemplo, documentos informativos y fichas sobre las industrias primarias en ese país, su cultura laboral, etc.

Evaluar las competencias informales a través de pruebas computarizadas Al llegar, muchas personas refugiadas no poseen un certificado de formación profesional formal. Para evaluar sus competencias informales, el **servicio público de empleo alemán** ha desarrollado pruebas computarizadas de identificación de competencias (*MYSKILLS*). Para establecer cuáles competencias pueden transferirse al entorno laboral práctico, las pruebas utilizan videos que muestran a personas realizando tareas estándar en la ocupación respectiva. Con base en esto, las personas candidatas deben identificar errores o colocar las tareas en el orden correcto. La evaluación fue desarrollada en cooperación con asociaciones de empleadores con el fin de garantizar la compatibilidad con los requisitos laborales, toma alrededor de cuatro horas y se realiza bajo la supervisión de un experto en las oficinas del servicio público de empleo. Las pruebas se encuentran disponibles actualmente en seis idiomas y abarcarán un total de 30 profesiones. Ver bit.ly/2G2GGMy (disponible en alemán).



Acción 4

Desarrollar competencias de preparación para el empleo

INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS

Después del primer balance de las competencias de las personas refugiadas, su preparación para el empleo dependerá de una serie de factores. Quienes sufrieron traumas pueden necesitar el apoyo de servicios especializados de salud y sociales antes de iniciar a laborar. El conocimiento insuficiente del idioma del país de acogida y las diferencias entre las competencias requeridas en los países de origen y en el país de acogida, también pueden exigir que las personas refugiadas desarrollen o actualicen determinadas competencias. Las personas refugiadas también deben familiarizarse con la cultura laboral local. La confianza, la motivación y la credibilidad de los empleadores también podrían verse afectadas negativamente cuando las personas refugiadas no han laborado durante un largo tiempo.

El idioma es una de las aptitudes específicas más importantes para el país de acogida y las personas refugiadas requieren apoyo para aprenderlo. Es importante que las oportunidades disponibles para mejorar las habilidades lingüísticas consideren la diversidad de las personas refugiadas, incluyendo sus necesidades específicas (particularmente para mujeres, y/o padres viudos o solteros con hijos o hijas) los diferentes niveles de competencia, y que estén disponibles para las personas refugiadas en todos los niveles de alfabetización. Una vez que las personas refugiadas hayan obtenido un conocimiento básico del idioma del país de acogida, éste deberá complementarse con una formación lingüística específica según la ocupación. Se ha demostrado que esta capacitación y apoyo han sido particularmente efectivos en ayudar a las personas refugiadas a encontrar empleo, especialmente cuando se llevan a cabo en un entorno de trabajo.

Es posible que las personas refugiadas con experiencia laboral previa requieran información sobre las prácticas específicas del país de acogida en su campo (por ejemplo, procedimientos y normas, organización de la jornada laboral, equipo y software electrónico específico, etc.). Para facilitar esto, las personas refugiadas deben tener acceso a programas de capacitación profesional relevantes, idealmente proporcionados en el lugar de trabajo (por ejemplo, pasantías, prácticas profesionales, capacitación en el trabajo).

Además, las personas refugiadas deben recibir apoyo para explorar las opciones dentro del mercado laboral que sean relevantes a sus competencias o para otras opciones de carrera, si es necesario. En ciertos sectores, las barreras de entrada, como la obtención de licencias, pueden requerir laborar a corto plazo en un sector menos relevante mientras se procesa la licencia.

¿Sabía que...?

De acuerdo con la Encuesta Europea de Población Activa de 2014, menos del 30% de las personas refugiadas adultas en Europa con conocimiento básico del idioma del país de acogida están empleadas.

Por el contrario, entre las personas refugiadas con un nivel intermedio, cerca del 60% están empleadas. Para quienes lo hablan con fluidez, la tasa de empleo alcanza el 67% y es comparable a la de los nacionales de ese país.



ACCIONES PROPUESTAS

Para las autoridades públicas y los servicios de empleo

- Proporcionar formación lingüística adaptada a las competencias, antecedentes y necesidades específicas de las personas refugiadas, particularmente con respecto a mujeres y padres solteros o viudos
- Brindar formación lingüística específica según ocupación, y capacitación profesional específica, idealmente en el entorno del lugar de trabajo
- Proporcionar apoyo financiero o préstamos para las personas refugiadas que necesiten tomar clases de manejo



Para los empleadores

- Ofrecer pasantías, programas de tutorías y/o prácticas profesionales con el fin de brindar a las personas refugiadas la oportunidad de obtener una primera experiencia en el mercado laboral del país de acogida



Para las personas refugiadas

- Intentar aprender el idioma local y obtener otras aptitudes relevantes para acelerar la integración en el lugar de trabajo
- En el caso de las personas solicitantes de asilo, cuando sea posible, no deben esperar a obtener una condición estable para aprender el idioma o desarrollar competencias profesionales que mejoren su empleabilidad en el país
- Participar en programas de tutorías, pasantías y prácticas profesionales cuando estén disponibles
- Intentar identificar pasantías remuneradas u oportunidades de voluntariado como puntos de entrada al mercado laboral y para crear redes
- Familiarizarse con el mercado laboral local, incluyendo su funcionamiento (características de las prácticas de contratación, etc.) y normas y cultura laboral



Para las organizaciones de la sociedad civil

- Facilitar oportunidades de aprendizaje para las personas refugiadas sobre las prácticas de contratación locales y costumbres laborales que se esperan al iniciar a laborar
- Establecer sistemas de referencia entre las organizaciones de la sociedad civil para intercambiar conocimiento sobre servicios disponibles para mejorar la preparación para el empleo de las personas refugiadas



Fortalecer la experiencia laboral previa En respuesta a la gran cantidad de personas refugiadas recién llegadas, **Suecia** introdujo una iniciativa acelerada (*Fast Track*) para acelerar la integración en el mercado laboral de las personas refugiadas con experiencia laboral en puestos con escasez de personal, como profesionales de la salud y docentes. El programa de vía rápida proporciona un paquete exhaustivo de integración para unas 20 ocupaciones diferentes, incluyendo profesiones que requieren una licencia, como profesores y médicos, así como ocupaciones que exigen menos calificaciones, como pintores y conductores profesionales. El programa de vía rápida se ha desarrollado en estrecha cooperación con sindicatos y asociaciones de empleadores. El programa comienza con un mapeo inicial y verificación de competencias. Como segundo paso, las personas refugiadas participan en programas de adecuación de sus respectivas profesiones en su lengua materna, mientras que al mismo tiempo se inscriben en cursos de sueco. Esto les permite fortalecer sus competencias laborales desde el inicio, sin necesidad de esperar a adquirir un nivel suficiente de fluidez en sueco. Ver bit.ly/2U4OVVW (disponible en inglés).

Acción 5



Adaptar el talento de las personas refugiadas a las necesidades de los empleadores

INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS

Una vez que se identifican las competencias de las personas refugiadas y adquieren las competencias adicionales requeridas, un desafío clave en su contratación es vincular a los empleadores que buscan reclutar candidatos con competencias específicas, con las personas refugiadas que las poseen. Esta adaptación, representa un desafío inclusive bajo circunstancias normales y es aún más complicado para el reclutamiento de personas refugiadas por varios motivos. En primer lugar, las personas refugiadas a menudo carecen de capital social y redes relevantes. Segundo, los funcionarios de los servicios de empleo público o privado, encargados de la colocación laboral, pueden no estar familiarizados con la situación específica de las personas refugiadas, especialmente en países con un número de llegadas tradicionalmente limitado o inferior. En tercer lugar, y directamente relacionado con esto, los especialistas en reclutamiento pueden no tener la experiencia o el conocimiento para identificar eficazmente a las personas refugiadas que posean los perfiles relevantes. Cuarto, es posible que las propias personas refugiadas no conozcan los canales a través de los cuales se anuncian y llenan las vacantes en su campo de especialización. Finalmente, las personas refugiadas pueden estar geográficamente muy alejadas de los trabajos que corresponden con sus competencias.

En este contexto, cuando las personas refugiadas son ubicadas en las comunidades, es importante considerar, cuando sea posible y apropiado, el perfil de competencias de las personas refugiadas y las necesidades laborales locales. Esto implica, como requisito previo, que ambos se identifiquen de antemano.

Si bien esto no es un ejercicio de adaptación laboral en sí mismo, es conveniente tener en cuenta los criterios de empleabilidad al identificar las comunidades en las que vivirán las personas refugiadas. Algunos grupos de personas refugiadas, por ejemplo, provienen predominantemente de áreas rurales y, por lo tanto, tienen aptitudes que podrían trasladarse más fácilmente a los sectores agrícola y pesquero.

En términos generales, los empleadores deben conocer y tener acceso a la base de talentos de las personas refugiadas. Para que los empleadores puedan ponerse en contacto con potenciales trabajadores refugiados, la información sobre sus perfiles y competencias debe ser de fácil acceso (a la vez que garantiza el respeto a las medidas de protección de datos pertinentes). Una medida muy práctica para lograr este objetivo es mediante ferias de empleo. Siempre que las personas refugiadas y los empleadores estén bien preparados, estas pueden ser una herramienta importante para cerrar la brecha de información que generalmente separa a potenciales candidatos de las oportunidades laborales.

Las plataformas en línea dedicadas a la contratación de personas refugiadas también han sido probadas con éxito para vincular a las personas refugiadas con los países (por ejemplo, Empleos para Personas Refugiadas [*Jobs4refugees*] en Alemania) o a través de las fronteras (por ejemplo, Talento Más Allá de las Fronteras [*Talent Beyond Boundaries*]), mientras que se han desarrollado redes profesionales especializadas (por ejemplo, Ciencia para Personas Refugiadas [*Science4refugees*] de la UE) y redes existentes han abierto su portal web para las personas refugiadas (por ejemplo, el programa Talento Bienvenido [*Welcome Talent*] de LinkedIn).

¿Sabía que...?

La mayoría de los países de la OCDE poseen políticas para colocar a las personas refugiadas o solicitantes de asilo a lo largo su territorio, pero estas, rara vez toman en cuenta las condiciones del mercado laboral local. Estudios siguieren que tomar en cuenta las condiciones del mercado laboral local y las necesidades laborales en los métodos de colocación, conduce a niveles más altos de contratación y ganancias, así como a mejorar las posibilidades de integración, incluso a largo plazo.



ACCIONES PROPUESTAS

Para las autoridades públicas y los servicios de empleo

- Tener en cuenta las competencias de las personas refugiadas y las necesidades del mercado laboral local al momento de decidir sobre su colocación
- Capacitar al personal del servicio de empleo para aumentar su grado de sensibilización sobre la temática y las competencias específicas de las personas refugiadas
- Guiar a las personas refugiadas que poseen competencias potencialmente transferibles hacia ocupaciones relacionadas o carreras alternativas
- Facilitar una mejor adaptación entre las oportunidades de trabajo disponibles y las competencias de las personas refugiadas
- Organizar ferias de empleo para vincular a los empleadores con las personas refugiadas



Para los empleadores

- Acercarse a las personas refugiadas utilizando métodos que van más allá de las formas tradicionales de reclutamiento, por ejemplo, contactando a las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con personas refugiadas y solicitantes de asilo
- Trabajar más estrechamente con las autoridades públicas y los servicios de empleo público y privado para mejorar la identificación y maximizar las oportunidades de trabajo compatibles con las personas refugiadas



Para las personas refugiadas

- Buscar activamente empleadores que contraten candidatos con perfiles laborales similares al propio, incluyendo a través de ferias de empleo
- Utilizar redes de trabajo informales a través de las ONG y familiarizarse con las principales vías de reclutamiento



Para las organizaciones de la sociedad civil

- Desarrollar o adaptar plataformas en línea para facilitar el acceso de los empleadores a la base de talentos de las personas refugiadas



Organizar ferias de empleo para personas refugiadas Una manera de cerrar la brecha entre las personas refugiadas postulantes y los potenciales empleadores son las ferias de empleo. En 2016, *Chancen: reich*, una ONG con sede en **Austria**, organizó, en cooperación con el servicio público de empleo, la primera feria de empleo austriaca para personas refugiadas en Viena. Noventa expositores orientaron a 3.500 personas refugiadas y solicitantes de asilo sobre más de 1.000 oportunidades de empleo y capacitación. En el mismo lugar, se llevaron a cabo unas 900 entrevistas de trabajo y se llenaron más de 200 plazas. Además de los puestos de exhibición tradicionales, se impartieron talleres a las empresas sobre el derecho al asilo y capacitaciones sobre integración; así como talleres para personas refugiadas sobre los factores esenciales para encontrar trabajo en Austria. Tras el éxito de este evento, se realizó una segunda feria en Innsbruck en 2017.

Garantizar igualdad de oportunidades en el reclutamiento y combatir los estereotipos

INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS

Durante el proceso de reclutamiento, las prácticas y los requisitos que inicialmente aparentan ser equilibrados y objetivos, pueden de hecho poner a las personas refugiadas en una situación de desventaja y causarles dificultades particulares. Además de las cuestiones de idioma, las personas refugiadas pueden desconocer las costumbres de contratación particulares del país. Asimismo, pueden tener dificultades para compilar todos los documentos requeridos por los procedimientos de contratación tradicionales, y pueden tener menos movilidad o limitaciones específicas para estar disponibles para las entrevistas.

Un tema que ha surgido repetidamente en los diálogos con los empleadores se refiere a la verificación de antecedentes y controles de seguridad. Contactar a los empleadores anteriores de las personas refugiadas en sus países de origen es a menudo imposible. Además, con un historial laboral breve o a menudo inexistente en el país de acogida, la verificación de antecedentes a menudo no arroja la información que buscan los empleadores. También puede ser particularmente difícil obtener los registros policiales, especialmente de aquellas personas refugiadas que han llegado al país recientemente.

Además, debe proporcionarse información a las personas refugiadas sobre las estructuras y costumbres laborales específicas del país, lo cual permitiría una transición más fácil tanto para las personas refugiadas, como para los empleadores; y garantizaría una mejor comprensión del funcionamiento del proceso de contratación. Para garantizar que las personas refugiadas tengan las mismas oportunidades en los procesos de contratación, los servicios públicos y privados de empleo y los actores de la sociedad civil pueden ayudar a las personas refugiadas a preparar sus currículos y cartas de motivación y a prepararse para la entrevista de trabajo. Los programas de tutorías pueden ser una forma particularmente rentable de proporcionar dicho apoyo.

Muchos empleos requieren que las personas refugiadas se transporten al lugar de trabajo. Postulantes con movilidad limitada, debida a restricciones financieras o geográficas, no suelen aplicar a tales puestos y si lo hacen, pueden tener posibilidades limitadas de ser seleccionados. Al llegar al país, las personas refugiadas a menudo no poseen una licencia de conducir (válida), lo cual también puede limitar su acceso a ciertos empleos o restringir su búsqueda de trabajo a áreas que son de más fácil acceso mediante el transporte público. Este problema se agrava en las zonas rurales, donde el transporte público a menudo es escaso, y para ciertas profesiones con lugares de trabajo móviles, tal como el sector construcción.

Por último, estereotipos sobre las personas refugiadas pueden ser un obstáculo para obtener empleo. Tales estereotipos suelen incluir discriminación en la contratación y actitudes negativas hacia las personas refugiadas, pero también sesgos inconscientes, estereotipos que las personas no son conscientes que tienen, pero que aún, inconscientemente actúan sobre ellos. Por lo tanto, los prejuicios implícitos de los empleadores también pueden tener un impacto negativo sobre sus decisiones de contratación sin que necesariamente sean conscientes de ellos.

¿Sabía que...?

Pruebas realizadas con currículos falsos en muchos países demostraron que los nombres de los candidatos tienen importancia en el proceso de contratación. Estos estudios evidenciaron cómo las personas con nombres 'comúnmente de migrantes' a veces deben presentar 3 o 4 veces más aplicaciones para ser convocadas a una entrevista de trabajo, que una persona con un nombre que suene más familiar e incluso posea un CV idéntico.



ACCIONES PROPUESTAS

Para las autoridades públicas y los servicios de empleo

- Ofrecer servicios de apoyo (transporte, cuidado de niños y niñas, horarios flexibles, etc.) que aumenten las oportunidades de personas refugiadas en áreas rurales y remotas de tener acceso a empleos y capacitación, con un enfoque particular en las mujeres refugiadas
- Sensibilizar sobre discriminación, xenofobia y los estereotipos conscientes e inconscientes a través de campañas, programas de capacitación, etc.
- Establecer mecanismos para combatir la discriminación, incluyendo mecanismos de interposición de recursos que sean de fácil acceso para solicitantes que sufren discriminación
- Eliminar barreras administrativas para las pasantías remuneradas
- Limitar los riesgos de responsabilidad civil para los empleadores que contraten a personas refugiadas que no posean documentos sobre su historial laboral o sus credenciales



Para los empleadores

- Implementar una política de cero tolerancia hacia la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo
- Ofrecer pasantías de corto plazo como una oportunidad para obtener recomendaciones y referencias
- Aceptar testimonios o referencias personales, por ejemplo, de trabajadores sociales, patrocinadores o mentores
- Acercar a las personas refugiadas a sus compañeras de trabajo para facilitar la integración social, por ejemplo, a través de transporte compartido, con el fin de viajar juntos al trabajo
- Utilizar sistemas especiales de contratación electrónica orientados a vincular a los empleadores y las personas refugiadas que hayan sido desarrollados por los actores interesados, incluyendo las agencias de empleo privadas
- Estar abierto a las propuestas de las personas refugiadas para traer un intérprete o facilitador para la entrevista de trabajo



Para las asociaciones de empleadores

- Evaluar en cuáles profesiones la verificación obligatoria de antecedentes puede ser reemplazada por otra prueba de carácter
- Demostrar que, más allá del tema ético, el sesgo inconsciente puede impedir el reclutamiento de nuevos talentos e impactar negativamente el desarrollo futuro del negocio



Para las personas refugiadas

- Estar adecuadamente informada sobre los derechos relacionados al acceso al mercado laboral y el empleo
- Apegarse a los estándares del país de acogida en las solicitudes de empleo
- Resaltar cualquier participación en la comunidad local en el CV y cartas de motivación, por ejemplo, membresías en asociaciones y/o trabajo voluntario
- Preparar el CV en el idioma local y buscar servicios que puedan asistir en la preparación del CV
- Llevar a un intérprete o facilitador a la entrevista de trabajo, si es necesario
- Solicitar cartas de referencia a trabajadores sociales y empleadores anteriores, cuando corresponda



Para las organizaciones de la sociedad civil

- Ayudar a las personas refugiadas a preparar su CV y carta de motivación, así como a prepararse para las entrevistas



Preparar el entorno de trabajo

INTRODUCCIÓN Y PANORAMA GENERAL

Para acoger e integrar a las personas refugiadas en equipos de trabajo ya establecidos, se requiere preparación, y todos y todas –líderes y lideresas corporativos, supervisores, compañeros de trabajo– deben participar. Esto puede ser una tarea desafiante. Algunos empleados pueden inicialmente ser reacios a trabajar con personas refugiadas o no estar seguros de cómo interactuar con ellas. Esto puede deberse a problemas de comunicación causados por barreras idiomáticas, pero también puede deberse a percepciones con respecto a diferencias culturales, sobre personas refugiadas recibiendo un trato especial, o a estereotipos sobre las personas refugiadas o a inquietudes generales por trabajar con personas de diferentes orígenes.

Además, gerentes y supervisores que no han trabajado antes con personas refugiadas pueden no saber qué esperar, qué tipo de apoyo proporcionar o cómo abordar temas delicados, tales como diferencias culturales en los comportamientos en el lugar de trabajo o en los estilos de comunicación.

Por la misma razón, las personas refugiadas a menudo se enfrentan a ambientes laborales que difieren de sus experiencias profesionales anteriores. Adaptarse a diferentes requisitos y hábitos es un desafío, más aún cuando existen barreras idiomáticas o cuando los y las compañeras de trabajo se muestran reticentes a interactuar. Si esto no se aborda, puede llevar a malentendidos e inquietudes y en última instancia, puede crear tensión.

¿Sabía que...?

Hay una creciente evidencia que sugiere que estar en contacto con miembros de otros grupos étnicos reduce estereotipos, especialmente cuando estos encuentros ocurren en un entorno donde las personas se conocen como iguales y como parte de una rutina, por ejemplo, en el lugar de trabajo o la escuela.

Esto sugiere que al facilitar el contacto directo y procurar que las personas refugiadas trabajen en estrecha colaboración con los miembros de la comunidad de acogida, se pueden superar actitudes o inquietudes negativas iniciales.



ACCIONES PROPUESTAS

Para las autoridades públicas y los servicios de empleo

- Garantizar que las medidas para apoyar la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral complementen, y no afecten, las medidas para el empleo de la población local
- Desarrollar una estrategia de comunicación clara y equilibrada con un enfoque en hechos



Para los empleadores

- Involucrar a la alta gerencia para que comunique al personal la razón tras la contratación de personas refugiadas
- Facilitar al personal oportunidades para involucrarse, mediante la creación, por ejemplo, de programas de tutorías o de "compañeros" entre personas refugiadas y empleadas
- Ofrecer capacitación a supervisores y al personal sobre cómo apoyar a las personas refugiadas
- Promover un ambiente laboral profesional y respetuoso para todos y todas
- Proporcionar a las personas refugiadas recién contratadas información clara sobre las políticas y costumbres laborales de la empresa
- Encontrar formas prácticas de apoyar a las personas refugiadas recién llegadas en el aprendizaje del idioma
- Garantizar que las políticas que abordan la discriminación y el acoso laboral funcionen de manera adecuada
- Adoptar estrategias de diversidad que faciliten el trabajo conjunto entre personas con diferentes trasfondos culturales y religiosos



Para las asociaciones de empleadores

- Sensibilizar sobre la importancia de la comunicación intercultural en el lugar de trabajo
- Guiar a los empleadores en la preparación del lugar de trabajo para el reclutamiento de personas refugiadas



Para las personas refugiadas

- Esforzarse por comprender y adaptarse a nuevos contextos, competencias y sectores laborales, cuando sea posible
- Comunicarse activamente con los compañeros de trabajo y acercarse a ellos cuando corresponda



Para las organizaciones de la sociedad civil

- Facilitar el diálogo entre personas trabajadoras y refugiadas antes y durante la fase inicial de reclutamiento
- Ofrecer cursos de capacitación sobre comunicación intercultural y diferentes culturas laborales



Facilitar la empleabilidad a largo plazo

INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS

Los empleadores requieren asistencia, no solo cuando pretenden contratar a personas refugiadas, sino también a mediano y largo plazo. Muchas personas refugiadas ingresan al mercado laboral a través de colocaciones temporales, tales como pasantías, empleo subvencionado o contratos temporales. Los empleadores y las personas refugiadas pueden requerir apoyo adicional en la transición a un empleo más estable o a trayectorias profesionales graduales, ya que podría llevarles tiempo adaptarse al nuevo entorno laboral.

Es crucial garantizar que las personas refugiadas, especialmente aquellas poco calificadas y de baja escolaridad, adquieran las competencias requeridas para la empleabilidad a largo plazo. En algunos casos, esto podría inclusive operar en detrimento de la contratación temprana. Ciertos puestos poco calificados pueden estar fácilmente disponibles, pero a menudo son altamente cíclicos o inestables. Si las personas refugiadas, que carecen de competencias básicas, quedan desempleadas después de varios años en el país de acogida, será cada vez más difícil equiparlas con las competencias necesarias para reincorporarse a la fuerza laboral.

Por lo tanto, el apoyo para la integración debe ir más allá de la colocación inicial. Brindar oportunidades para combinar la educación con el empleo, así como fortalecer la capacitación y educación continua, son esenciales para apoyar el acceso al trabajo calificado y para evitar que las personas refugiadas solamente cuenten con oportunidades de trabajo no calificado. Esto también implica hacer los trabajos poco calificados de medio tiempo más atractivos, por ejemplo, al combinarlos con capacitación continua y asegurando que el salario neto sea más alto que los beneficios de la asistencia social. Para aquellas personas refugiadas que reciben beneficios, el salario de un trabajo de medio tiempo a menudo se deduce por completo de su asistencia financiera.

¿Sabía que...?

Datos de Suecia sugieren que las personas refugiadas con baja escolaridad tardan más del doble que las personas refugiadas con una educación media en obtener un empleo; incluso después de más de diez años de residencia, sus tasas de empleo siguen siendo 20 puntos porcentuales inferiores a las de las personas con una educación media.



ACCIONES PROPUESTAS

Para las autoridades públicas y los servicios de empleo

- Proporcionar apoyo de integración personalizada e individualizada, incluso para mujeres y personas con necesidades específicas, que haga frente a casos de personas refugiadas con caminos de integración más largos
- Ayudar a las personas refugiadas a obtener competencias básicas –particularmente el idioma– para poder contribuir y ser productivas en el lugar de trabajo
- Facilitar el servicio de trabajadores sociales para apoyar a las empresas durante los primeros meses de trabajo de las personas refugiadas
- Brindar oportunidades de formación continua y actualización profesional, incluso para las personas refugiadas que ya se encuentran laborando
- Garantizar que la motivación de las personas refugiadas para obtener un empleo rápidamente no se contraponga a la necesidad de equiparlas con competencias básicas, y, además, alinear los incentivos adecuadamente con el fin de crear empleo sostenible



Para los empleadores

- Apoyar la certificación de las competencias de las personas refugiadas contratadas
- Apoyar la formación adicional y actualización profesional de las personas refugiadas contratadas, incluso a través de horarios de trabajo más flexibles cuando sea necesario
- Informar a los supervisores sobre cómo apoyar a las personas refugiadas y a quiénes pueden acudir ellos mismos si requieren orientación adicional



Para las organizaciones de la sociedad civil

- Sensibilizar a las personas refugiadas poco calificadas sobre la necesidad de lograr un equilibrio entre obtener un empleo lo más pronto posible y adquirir las competencias básicas requeridas para la empleabilidad a largo plazo
- Asegurar que las oportunidades de tutorías para las personas refugiadas les acompañen a largo plazo



Combinar programas de actualización profesional con experiencia laboral El Modelo *Step* de **Dinamarca** es un programa de integración a largo plazo diseñado para garantizar una integración gradual en el mercado laboral y brindar apoyo más allá de la fase inicial de contratación. El Modelo *Step* se dirige a las personas recién llegadas al país, al igual que a las personas migrantes que ya están establecidas y que provienen de países no occidentales. El programa fue desarrollado por el gobierno danés, junto con municipios y aliados sociales, y busca proporcionar apoyo de integración especializado, tomando en cuenta las competencias y cualificaciones de las personas refugiadas y otras personas migrantes elegibles. El programa combina cursos de idiomas con colocaciones laborales iniciales y prácticas profesionales en empresas. También facilita módulos de actualización profesional y capacitaciones, mientras se adquiere experiencia laboral en las empresas. Si los empleadores desean ofrecer un puesto tras la colocación inicial, pueden ser elegibles para subsidios salariales por hasta un año. Los empleadores también pueden recibir apoyo financiero para tutorías entre empleados nacionales y el personal recién llegado.

Acción 9

Promover la contratación de personas refugiadas con argumentos comerciales

INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS

Muchos empleadores utilizan la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como principal motivo para contratar a personas refugiadas. A inicios de 2017, en una encuesta conjunta entre la OCDE y la Asociación de Cámaras de Industria y Comercio y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, se entrevistó a unos 2200 empleadores alemanes y se encontró que casi el 80% de los empleadores que habían contratado a personas solicitantes de asilo o refugiadas, lo hicieron al menos en parte por un sentido de responsabilidad social.

Esto refleja la importancia de la RSE en la gestión de recursos humanos, marca/mercadeo, o para los empleadores altruistas que desean contribuir positivamente a la sociedad y al desarrollo local. También refleja que no todos los empleadores enfrentan apremiantes dificultades de contratación que los impulsaría a buscar potenciales candidatos fuera de los medios habituales. Sin embargo, es poco probable que contratar personas refugiadas basándose exclusivamente en los objetivos de la RSE sea motivación suficiente para contrataciones amplias y sostenibles, en parte porque cuando surgen restricciones financieras, la RSE suele ser de las primeras en reducirse. Por lo tanto, según lo indicado por varios empleadores, es necesario promover la contratación de personas refugiadas con argumentos comerciales. Como resultado de las barreras iniciales actuales, puede ser desafiante para algunos empleadores plantearse estos argumentos a corto plazo. Sin embargo, a largo plazo, puede haber beneficios significativos.

Es más factible presentar argumentos sólidos cuando los empleadores enfrentan dificultades inmediatas para cubrir puestos en áreas donde las personas refugiadas pueden contribuir, o cuando los empleadores poseen una política de diversidad activa destinada a impulsar la innovación y productividad. Tener una fuerza laboral que refleje la diversidad de sus clientes también es un fuerte incentivo para que muchos empleadores contraten personas refugiadas. Además, los empleadores han enfatizado que las personas refugiadas a menudo son trabajadoras particularmente motivadas y comprometidas.

Eliminar las barreras iniciales y documentar y promover argumentos comerciales para la contratación de personas refugiadas en diversas empresas de diferentes sectores y contextos, es fundamental para crear oportunidades de empleo sostenible para todas las personas refugiadas.

¿Sabía que...?

Entre los empleadores participantes en una gran encuesta conjunta realizada por la OCDE, la Asociación de Cámaras de Industria y Comercio Alemana y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, tres de cada cuatro empleadores que habían contratado a personas refugiadas manifestaron haber tenido pocas dificultades, o ninguna, con ellos en el trabajo diario. Así, en total, más del 80% de los empleadores que habían contratado personas refugiadas estaban general o totalmente satisfechos con su labor.



ACCIONES PROPUESTAS

Para las autoridades públicas y los servicios de empleo

- Disminuir los costos iniciales de contratación de personas refugiadas, siempre que sea posible, incluso a través de subsidios de empleo temporal o exenciones tributarias
- Garantizar la disponibilidad de medidas de actualización profesional de bajo costo para personas refugiadas
- Identificar los sectores que enfrentan o enfrentarán escasez de personal en el futuro y describir cómo las personas refugiadas pueden contribuir a abordar estas necesidades de contratación



Para los empleadores

- Contemplar ser un modelo a seguir, comunicando a otros empleadores y al público en general que existen argumentos comerciales para la contratación de personas refugiadas
- Registrarse en iniciativas relevantes, como Employers together for Integration / Empleadores juntos para la integración» de la Comisión Europea, bit.ly/2q5FC6l (disponible en inglés)
- Para las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), explorar opciones de colaboración con otras PYMEs para lograr economías de escala en apoyo a la contratación de personas refugiadas



Para las asociaciones de empleadores

- Mostrar ejemplos positivos, por ejemplo, a través de testimonios de empleadores y personas refugiadas, y demostrar cómo las empresas han hecho uso de sus competencias específicas
- Recopilar las experiencias de los empleadores sobre cómo las personas refugiadas contratadas han apoyado la creación de nuevas bases de clientes o abierto nuevos mercados
- Recopilar evidencia sobre las experiencias de los empleadores al reclutar y trabajar con personas refugiadas, y exponer las lecciones que se pueden extraer de estas experiencias



Para las personas refugiadas

- Demostrar un alto compromiso y motivación



Para las organizaciones de la sociedad civil

- Abogar y cooperar con los gobiernos y los centros de investigación para desarrollar indicadores medibles para obtener una mejor comprensión sobre la contribución de las personas refugiadas a la economía
- Facilitar la concientización de los empleadores en que, si bien la contratación de personas refugiadas puede ser desafiante, también pueden obtener muchos beneficios al contratar una fuerza laboral diversa, flexible y dispuesta a aprender
- Establecer sistemas de referencia entre las organizaciones de la sociedad civil para intercambiar conocimiento sobre servicios disponibles para mejorar la preparación para el empleo de las personas refugiadas



Identificadores como herramientas de mercadeo ACNUR Italia otorga el emblema «Bienvenidos. Trabajando para la Integración de las Personas Refugiadas» (*Welcome. Working for Refugee Integration*). Este emblema se concede a las empresas que se distinguen como promotoras de la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral y que las apoyan en su proceso de integración. El emblema puede ser utilizado con fines de comunicación y se otorga con base en los requisitos de debida diligencia del ACNUR. Ver bit.ly/2HYACVJ (disponible en inglés).



ACCIONES

10

Coordinar las acciones con todas las partes interesadas

© ACNUR/Heather Perry

INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS

Dada la multitud de partes interesadas que participan en facilitar la integración de personas refugiadas en el mercado laboral, a veces es difícil para los empleadores identificar los interlocutores más relevantes y mejor situados. En algunos casos, esto puede incluso transmitir mensajes contradictorios a los empleadores. Asimismo, los empleadores pueden ser contactados de forma paralela por varias partes interesadas con el mismo objetivo de conseguir trabajo para las personas refugiadas, pero actuando de manera descoordinada. Por lo tanto, el papel de las ONG puede ser difícil de comprender para muchos empleadores, ya que a menudo prestan servicios a las autoridades públicas pero también pueden actuar por cuenta propia.

Coordinar las acciones de esta diversidad de partes interesadas es un desafío, sobre todo porque pueden tener diferentes prioridades y objetivos. Este desafío es especialmente grave en países donde las autoridades subnacionales juegan un papel importante en la integración, como es el caso de algunos países escandinavos.

La falta de coordinación puede crear una oferta insuficiente o excesiva de apoyo esencial de integración para la contratación de personas refugiadas; también dificulta a las personas refugiadas y empleadores identificar potenciales contrapartes o expertos. Una buena coordinación implica la armonización de diversas medidas, lo cual es particularmente importante para la integración de personas refugiadas con muy bajos niveles de escolaridad, ya que a menudo esto requiere más tiempo e involucra a muchas partes interesadas durante diferentes etapas.

Una buena coordinación también es un requisito previo para prestar un apoyo de integración personalizado que tome en cuenta las necesidades específicas de cada persona refugiada y evite que los empleadores y las personas refugiadas tengan que contactar a múltiples actores para resolver problemas. Un elemento clave para una coordinación adecuada es el intercambio de información, y el primer paso de este proceso debe ser el mapeo de las actividades de cada parte interesada.

¿Sabía que...?

Gran parte de los servicios de integración son provistos por las autoridades locales. Para compensarlas por su labor, las transferencias fiscales a los gobiernos subcentrales (GSC) son frecuentes en los países de la OCDE. Estas transferencias dependen de las responsabilidades asignadas a los GSC y, por lo general, cofinancian el gasto en beneficios sociales, vivienda, programas de integración, capacitación lingüística y –cuando sean descentralizados– la integración en el mercado laboral. Muchas transferencias se basan en el número de personas inmigrantes y refugiadas que residen en una jurisdicción. Otros sistemas de transferencia utilizan indicadores, tales como la tasa de desempleo local o el porcentaje de hogares de bajos ingresos, los cuales tienden a estar relacionados con el costo de integración de las personas refugiadas.



ACCIONES PROPUESTAS

Para las autoridades públicas y los servicios de empleo

- Mejorar el intercambio de información, por ejemplo, creando plataformas de coordinación y compartiendo información ampliamente
- Realizar un mapeo de las actividades de los diferentes actores
- A través de consultas periódicas con todas las partes interesadas pertinentes, garantizar que no exista una falta o exceso de servicios de apoyo. Facilitar el intercambio de experiencias y buenas prácticas



Para las asociaciones de empleadores

- Facilitar el acceso de los empleadores a la información sobre las funciones respectivas de las diferentes partes interesadas y la mejor manera de participar con ellas



Para las organizaciones de la sociedad civil

- Promover y entender que una sola organización no puede garantizar el mayor beneficio de las personas refugiadas, sino que requiere de un esfuerzo coordinado
- Cooperar y unir esfuerzos a través de ofertas de integración coordinada



Crear ventanillas únicas para servicios de integración En 2004, el **Alto Comisionado para la Inmigración y el Diálogo Intercultural** (ACIDI) creó los Centros Nacionales de Apoyo al Inmigrante (CNAI); que actualmente operan en Lisboa, Porto y Faro. Su labor es apoyada por oficinas locales más pequeñas en todo el país. Los centros nacionales CNAI reúnen a una variedad de partes interesadas que brindan servicios de integración y recepción a las personas inmigrantes, incluidos el Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, el Servicio de Inmigración y Fronteras, así como la Inspección del Trabajo. Además, el CNAI ofrece asesoría jurídica y apoyo laboral a través de una agencia especializada. También han colaborado estrechamente con organizaciones de personas inmigrantes, lo cual ha permitido simplificar los servicios de integración, reducir la burocracia y aumentar la cooperación entre las diferentes agencias gubernamentales involucradas en el campo de la integración. En 2016, se adecuaron los servicios de apoyo, tanto nacionales como locales, para atender mejor las necesidades de las personas refugiadas. Ver bit.ly/1RCMPhn (disponible en inglés).



Anexo 1

Buenas prácticas para facilitar el empleo de las personas refugiadas

Acción 1 • EXPLORAR EL MARCO ADMINISTRATIVO

Proporcionar información individualizada a los empleadores

La principal asociación de empleadores danesa –la Confederación Danesa de la Industria– ha establecido una línea telefónica directa para que sus miembros proporcionen asesoría específica sobre la contratación de personas refugiadas. Especialistas en el campo del mercado laboral y del derecho migratorio brindan asesoría individualizada y ofrecen apoyo en temas que van desde obligaciones y requisitos legales hasta la disponibilidad de subsidios salariales y programas de capacitación. Además, este servicio ofrece información sobre cómo ponerse en contacto con personas refugiadas y qué agencias gubernamentales pueden brindar más apoyo (por ejemplo, servicios de empleo). También pueden enviarse preguntas por correo electrónico y se responden dentro de 24 horas. Ver bit.ly/2usfZiH (disponible en danés).

Adaptar pasantías mientras se garantiza el cumplimiento de la normativa

En el Reino Unido, el Programa Puentes (*Bridges Programme*) vincula personas refugiadas con empleadores que ofrecen breves oportunidades de trabajo (alrededor de 12 días). Las personas refugiadas son seleccionadas en función de su experiencia laboral o formación previa en el sector empleador. Si bien las colocaciones no son remuneradas y no existe la obligación de ofrecer un puesto de trabajo al finalizar las mismas, muchos empleadores eligen contratar a las personas refugiadas. La participación en el *Bridges Programme*/Programa Puentes también asegura que la colocación (y la posible continuación del empleo) no viole la normativa laboral o de inmigración, según la condición y beneficios del individuo. Ver bit.ly/2GBah3f (disponible en inglés).

Acción 3 • IDENTIFICAR Y EVALUAR LAS COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS REFUGIADAS

Mapeo de competencias

En Dinamarca, el mapeo de competencias (homologación de la educación o competencias informales) inicia durante la fase de recepción. El objetivo también es identificar los municipios que puedan acoger a las personas refugiadas según las demandas del mercado laboral local. El mapeo se lleva a cabo mediante entrevistas con individuos (y familias) comenzando en los centros de asilo y en las oficinas de las diversas autoridades relevantes de inmigración acreditadas, por ejemplo, la Cruz Roja y ciertos municipios. En enero de 2017, la nueva Agencia Danesa de Ciencia y Educación Superior abrió una línea telefónica directa para asesorar a quienes evalúan los antecedentes académicos y competencias de las personas refugiadas y solicitantes de asilo. El sistema está diseñado para operar de manera rápida, procesando los casos en tan solo unos cuantos días hábiles. Además, el Ministerio de Educación de Dinamarca ha desarrollado “Mi Portafolio de Competencias” (*Min kompetencemappe*), el cual permite a las personas crear una descripción general en línea de sus antecedentes académicos y capacitación profesional. Ver bit.ly/2Gbukpm (disponible en danés).

En Suecia, las personas solicitantes de asilo pueden utilizar una aplicación móvil para crear un portafolio electrónico y generar un perfil (preliminar) de competencias. Un proyecto piloto utiliza guías multilingües en línea sobre diferentes ocupaciones para ayudar a las personas refugiadas a evaluar sus propias competencias y cualificaciones frente a estas ocupaciones.

En Noruega se desarrolló una evaluación acelerada para empleadores, la cual les permite verificar rápidamente las credenciales académicas de los postulantes. Los empleadores deben llenar un formulario en línea detallando los antecedentes académicos de los postulantes y dentro de cinco días hábiles, la Agencia Noruega para la Garantía de Calidad de la Educación (NOKUT) comunica si la formación académica se encuentra acreditada en el país en cuestión y si la cualificación equivale a un título noruego. Ver bit.ly/2GC12j9 (disponible en inglés).

La Comisión Europea lanzó la Herramienta para Crear el Perfil de Capacidades como parte de su Nueva Agenda de Capacidades para Europa. La herramienta en línea pretende facilitar el mapeo de competencias de nacionales de terceros países, incluidas las personas refugiadas. Es gratuita y puede ser utilizada por cualquier proveedor de servicios que apoye la integración de las personas refugiadas y busca obtener una visión sistemática de las competencias de las personas refugiadas. La herramienta está disponible en varios idiomas y permite mostrar dos idiomas en la pantalla simultáneamente para facilitar la comunicación entre las personas refugiadas y los proveedores de servicios. Ver bit.ly/2NLW6vy.

Reconocer la formación previa y la capacitación profesional

En **Turquía**, el ACNUR firmó un Memorandum de Entendimiento con la Autoridad de Cualificaciones Profesionales de Turquía para certificar la capacitación previa y educación completada en su país. ACNUR Turquía apoya en la traducción al árabe de cualificaciones profesionales y estándares, con el fin de facilitar la certificación de competencias. Los certificados son reconocidos a nivel internacional. Además, existen medidas de cooperación con el Consejo de Educación Superior para la homologación de títulos.

En **Austria**, los servicios públicos de empleo llevan a cabo los denominados «Controles de Competencia» para las personas refugiadas. Estos controles evalúan las cualificaciones, competencias profesionales y habilidades lingüísticas de las personas refugiadas, y se utilizan como base para decidir e identificar el tipo de medidas de actualización profesional que se puedan requerir. Los Controles de Competencia están disponibles en varios idiomas y tardan de 5 a 7 semanas en completarse. Desde principios de 2016, se encuentran disponibles en todo el país. Ver bit.ly/2DZw9j5 (disponible en inglés).

Acción 4 • DESARROLLAR COMPETENCIAS DE PREPARACIÓN PARA EL EMPLEO

Desarrollar habilidades prácticas de TI

La Asociación de Ayuda a las Personas Migrantes (*The Migrants' Help Association –MigHelp–*), una ONG con sede en Budapest, **Hungría**, ofrece actividades prácticas de capacitación profesional como parte del programa Licencia Europea de Manejo de Computadoras (ECDL, por sus siglas en inglés). Estas lecciones acreditadas incluyen cursos básicos de informática, como plataformas de correo electrónico, así como cursos más avanzados en programación, gestión de datos y diseño web. Además, MigHelp ha impartido clases para principiantes en húngaro, alemán, francés e inglés, y también ofrece clases de manejo y clases de cuidado infantil.

Programas de capacitación para mejorar la empleabilidad

En **Turquía**, el ACNUR se encuentra implementando –en colaboración con socios gubernamentales– varios programas de capacitación de conformidad con el Plan de Desarrollo y la Estrategia Industrial del país, para mejorar la empleabilidad de las personas refugiadas. Con el fin de promover la transición a la autosuficiencia, los programas de formación profesional y de idiomas están acompañados por incentivos financieros para facilitar la participación. Además, el municipio de Ankara está construyendo un centro de formación profesional con el apoyo del ACNUR. Este centro de formación profesional estará abierto tanto a personas refugiadas como a personas nacionales turcas.

Acción 5 • ADAPTAR EL TALENTO DE LAS PERSONAS REFUGIADAS A LAS NECESIDADES DE LOS EMPLEADORES

Herramientas de vinculación en línea para personas refugiadas y empleadores

La iniciativa de la ONG *Action Emploi Réfugiés* en **Francia**, ha establecido un portal en línea donde los empleadores pueden publicar ofertas de trabajo, permitiendo a las personas refugiadas interesadas postularse directamente. Además, también ofrecen apoyo con la elaboración del CV. Ver bit.ly/2plSZar (disponible en francés).

Conectar el proceso de vinculación con las oportunidades de actualización profesional

UpwardlyGlobal – una organización benéfica con múltiples oficinas en los **Estados Unidos** – apoya a los empleadores en el proceso de contratación y los conecta con personas recién llegadas al país que posean al menos un grado universitario, incluyendo a las personas refugiadas. Antes de ser añadidas a la base de datos de reclutamiento y ser vinculadas a una oferta laboral, las personas candidatas participan en programas de asesoría y actualización profesional. Ver bit.ly/1ql0d9t (disponible en inglés).

Acción 6 • GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL RECLUTAMIENTO Y COMBATIR ESTEREOTIPOS

El «Programa Camino Abierto» (Open Road Programme)

El Programa Camino Abierto en **Nueva Zelanda** apoya a las personas refugiadas para que aprendan a conducir y las prepara para pasar la prueba de manejo, ya que obtener la licencia presenta ciertas restricciones. Inicialmente, la licencia permite conducir de manera independiente, excepto durante la noche. Sin embargo, se puede cambiar por una licencia completa en una etapa posterior. En el transcurso de dos o tres meses, las personas refugiadas reciben de dos a tres horas de lecciones de conducir a la semana, impartidas por personas voluntarias que están calificadas en brindar clases de manejo. Después de esto, las personas refugiadas toman un examen de prueba. El programa es financiado por la Agencia de Transporte de Nueva Zelanda (NZTA, por sus siglas en inglés) y el Ministerio de Comercio, Innovación y Empleo, en colaboración con la Cruz Roja y proveedores de servicios de reasentamiento especializados en siete lugares de reasentamiento en todo el país. Ver bit.ly/2HV6jPQ (disponible en inglés).



Programas de tutorías para mujeres migrantes

El Centro Danés de Género, Igualdad y Diversidad (KVINFO) se apoya en una red de 2500 mentores y se enfoca en mujeres de familias refugiadas y otros grupos migrantes. Los mismos mentores pueden ser migrantes humanitarios y se vinculan con aprendices según las similitudes en sus perfiles académicos o profesionales. El programa de tutoría tiene un claro enfoque en el empleo y tiene el objetivo de proporcionar orientación sobre oportunidades laborales y vacantes abiertas, al igual que ofrecer apoyo en el proceso de postulación, por ejemplo en la redacción de solicitudes de empleo y en la preparación para entrevistas. Ver bit.ly/2pMB8i7 (disponible en danés).

Acción 7 • PREPARAR EL ENTORNO DE TRABAJO

La red de empleadores «Empresas integrando a personas refugiadas» (*Businesses integrating refugees*)

La Asociación de Cámaras de Industria y Comercio Alemana fundó una red para miembros que desean o ya tienen experiencia en la contratación de personas solicitantes de asilo y refugiadas. La red «Empresas que integran personas refugiadas» agrupa información y brinda orientación práctica sobre una serie de temas relacionados con el empleo de personas refugiadas, incluyendo cómo preparar al personal y a los superiores inmediatos, y cómo éstos pueden apoyar al personal nuevo. La red también ofrece orientación paso a paso sobre gestión de la diversidad y proporciona material sobre comunicación intercultural, así como «listas de verificación» sobre cómo organizar el primer día de trabajo. Además, la red proporciona breves fichas informativas que describen estrategias exitosas utilizadas por los miembros de la red para hacer el lugar de trabajo más inclusivo. Desde noviembre de 2017, alrededor de 1500 empresas alemanas forman parte de esta red. Ver bit.ly/2FX9hXC (disponible en alemán).

Acción 9 • PROMOVER LA CONTRATACION DE PERSONAS REFUGIADAS CON ARGUMENTOS COMERCIALES

Incentivos especiales y apoyo para compañías que contratan un gran número de personas refugiadas

El Club 100 (*100 Club*) en Suecia es una iniciativa de la Oficina del Gobierno de Suecia y se fundó para incorporar empresas comprometidas con la contratación de al menos 100 personas recién llegadas durante un período de tres años. Las grandes empresas que se comprometan a la contratación de al menos 100 personas recién llegadas pueden recibir paquetes especiales, que incluyen servicios de colocación y subsidios salariales. Los servicios de colocación se adaptan a las necesidades de cada empresa concreta y son provistos por los servicios públicos de empleo. Ver bit.ly/2GfGZnj (disponible en inglés).

Redes y apoyo

En Canadá, los Consejos Regionales de Empleo para Inmigrantes ayudan a vincular empresas con personas migrantes y refugiadas talentosas. También brindan oportunidades de *networking* (creación de redes de contactos) para las empresas involucradas. El más grande de ellos es el Consejo de Empleo para Inmigrantes de la Región de Toronto (TRIEC, por sus siglas en inglés), el cual vincula a personas migrantes con empresas en el área metropolitana de Toronto. En lugar de enfocarse en la responsabilidad social empresarial, éstas plantean argumentos comerciales y sostienen que en una sociedad tan diversa como la canadiense, las empresas no pueden permitirse desperdiciar talento extranjero. El TRIEC ofrece apoyo a las empresas en el proceso de reclutamiento, organiza programas de tutorías y ofrece material de aprendizaje en línea y cursos sobre gestión de la diversidad. Ver bit.ly/1VUvJ45 (disponible en inglés).

Acción 10 • COORDINAR ACCIONES CON TODAS LAS PARTES INTERESADAS

Crear ventanillas únicas para los servicios de integración

Para centralizar los servicios y mejorar la cooperación entre los diferentes proveedores de servicios, el estado alemán de Renania del Norte-Westfalia introdujo Puntos de Integración para personas refugiadas y solicitantes de asilo. Estas ventanillas únicas buscan acelerar su integración en el mercado laboral al optimizar los servicios y reunir a los diferentes actores en un mismo sitio, incluyendo los servicios públicos de empleo, oficinas de bienestar juvenil, oficinas de bienestar social, autoridades locales de inmigración y servicios municipales. Según el contexto local, los Puntos de Integración también pueden incluir servicios especializados para el reconocimiento de títulos extranjeros e iniciativas de la sociedad civil.

Comprometer a todas las partes interesadas a través de objetivos comunes

En diciembre de 2017, la Comisión Europea y los socios económicos y sociales de la UE firmaron una Asociación Europea para la Integración, la cual establece principios y compromisos clave para apoyar y fortalecer las oportunidades de integración en el mercado laboral de personas refugiadas. Ver bit.ly/2D3Aime (disponible en inglés).



Lista de verificación de acciones de los actores clave



Autoridades públicas y servicios de empleo

- ✓ Crear procedimientos simplificados para la obtención de permisos de trabajo y otros certificados necesarios con base en reglas administrativas claras
- ✓ Garantizar que las reglamentaciones se implementen de manera uniforme en todo el país y limitar su uso discrecional a nivel local
- ✓ Si hay varias agencias involucradas en el proceso de otorgamiento de permisos de trabajo o licencias, mejorar la cooperación entre los empleadores, los servicios de empleo y las autoridades de migración
- ✓ Proporcionar información completa y actualizada a los empleadores que deseen contratar a personas solicitantes de asilo, refugiadas y otras beneficiarias de protección internacional, incluyendo orientación paso a paso y asistencia individualizada, por ejemplo, a través de líneas telefónicas directas
- ✓ Capacitar al personal de recursos humanos sobre los requisitos y derechos relacionados con la contratación de solicitantes de asilo y personas que se benefician de la protección internacional
- ✓ Brindar información jurídica a los empleadores a través de folletos, recursos en línea, y “líneas directas” especializadas, entre otras
- ✓ Evaluar los efectos potencialmente negativos sobre la integración laboral que tendría emitir permisos de residencia renovables para las personas refugiadas y permisos de residencia más cortos para otras personas beneficiarias de protección internacional
- ✓ Mitigar el riesgo que enfrentan los empleadores al invertir en la formación profesional de las personas solicitantes de asilo y beneficiarias de protección internacional con una condición jurídica inestable o limitada, mediante la creación de regímenes que proporcionen seguridad jurídica durante el período de formación
- ✓ Brindar apoyo a los empleadores en la evaluación de competencias (incluidas las competencias ocupacionales y experiencia laboral previa) y garantizar que este servicio esté ampliamente disponible y sin cargo alguno o por una tarifa mínima
- ✓ Mejorar los procesos e información con respecto al reconocimiento y evaluación de credenciales y titulaciones extranjeras y competencias informales
- ✓ Identificar y abordar las barreras específicas que pueden enfrentar las mujeres refugiadas con respecto a la evaluación de sus competencias
- ✓ Involucrar a los empleadores en el diseño e implementación de herramientas de evaluación de competencias
- ✓ Fomentar el uso de herramientas en línea, como la Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países: bit.ly/2NLW6vy
- ✓ Proporcionar formación lingüística adaptada a las competencias, antecedentes y necesidades específicas de las personas refugiadas, particularmente con respecto a las mujeres, las madres y los padres solteros o viudos
- ✓ Brindar formación lingüística específica según ocupación, y capacitación profesional específica, idealmente en el entorno del lugar de trabajo
- ✓ Proporcionar apoyo financiero o préstamos para las personas refugiadas que necesiten tomar clases de manejo

...

- ✓ Tener en cuenta las competencias de las personas refugiadas y las necesidades del mercado laboral local al momento de decidir sobre su colocación
- ✓ Capacitar al personal del servicio de empleo para aumentar su grado de sensibilización sobre los temas y las competencias específicas de las personas refugiadas
- ✓ Guiar a las personas refugiadas que poseen competencias potencialmente transferibles hacia puestos relacionados o carreras alternativas
- ✓ Facilitar una mejor adecuación entre las oportunidades de trabajo disponibles y las competencias de las personas refugiadas
- ✓ Organizar ferias de empleo para vincular a empleadores con personas refugiadas
- ✓ Ofrecer servicios de apoyo (transporte, cuidado de niños y niñas, horarios flexibles, etc.) que aumenten las oportunidades de personas refugiadas en áreas rurales y remotas de tener acceso a empleos y capacitación, con un enfoque particular en las mujeres refugiadas
- ✓ Sensibilizar sobre discriminación, xenofobia y los estereotipos conscientes e inconscientes a través de campañas, programas de capacitación, etc.
- ✓ Establecer mecanismos para combatir la discriminación, incluyendo mecanismos de interposición de recursos que sean de fácil acceso para solicitantes que sufren discriminación
- ✓ Eliminar barreras administrativas para las pasantías remuneradas
- ✓ Limitar los riesgos de responsabilidad civil para los empleadores que contraten a personas refugiadas que no posean documentos sobre su historial laboral o credenciales
- ✓ Garantizar que las medidas para apoyar la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral complementen, y no afecten, las medidas para el empleo de la población local
- ✓ Desarrollar una estrategia de comunicación clara y equilibrada con un enfoque en hechos
- ✓ Proporcionar apoyo de integración personalizado e individualizado, incluso para mujeres y personas con necesidades específicas, que haga frente a casos de personas refugiadas con caminos de integración más largos
- ✓ Ayudar a las personas refugiadas a obtener competencias básicas - particularmente el idioma - para poder contribuir y ser productivas en el lugar de trabajo
- ✓ Facilitar el servicio de trabajadores sociales para apoyar a las empresas durante los primeros meses de trabajo de las personas refugiadas
- ✓ Brindar oportunidades de formación continua y actualización profesional, incluso para las personas refugiadas que ya se encuentran laborando
- ✓ Garantizar que la motivación de las personas refugiadas para obtener un empleo rápidamente no se contraponga a la necesidad de equiparlas con competencias básicas, y, además, alinear los incentivos adecuadamente con el fin de crear empleo sostenible
- ✓ Disminuir los costos iniciales de contratación de las personas refugiadas, siempre que sea posible, incluso a través de subsidios de empleo temporal o exenciones tributarias
- ✓ Garantizar la disponibilidad de medidas de actualización profesional de bajo costo para las personas refugiadas
- ✓ Identificar los sectores que enfrentan o enfrentarán escasez de personal en el futuro y describir cómo las personas refugiadas pueden contribuir a abordar estas necesidades de contratación
- ✓ Mejorar el intercambio de información, por ejemplo, creando plataformas de coordinación y compartiendo información ampliamente
- ✓ Realizar un mapeo de las actividades de los diferentes actores
- ✓ A través de consultas periódicas con todas las partes interesadas pertinentes, garantizar que no exista una falta o exceso de servicios de apoyo. Facilitar el intercambio de experiencias y buenas prácticas





Empleadores

- ✓ Brindar a las personas refugiadas la oportunidad de evaluar sus competencias y solicitar a las postulantes testimonios o referencias personales, por ejemplo, de trabajadores sociales, patrocinadores o mentores
- ✓ Reconocer que las personas refugiadas no siempre podrán proporcionar determinada información o documentos sobre sus antecedentes
- ✓ Ofrecer pasantías, programas de tutorías y/o prácticas profesionales con el fin de brindar a las personas refugiadas la oportunidad de obtener una primera experiencia en el mercado laboral del país de acogida
- ✓ Acercarse a las personas refugiadas utilizando métodos que van más allá de las formas tradicionales de reclutamiento, por ejemplo, contactando a las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con personas refugiadas y solicitantes de asilo
- ✓ Trabajar más estrechamente con las autoridades públicas y los servicios de empleo público y privado para mejorar la identificación y maximizar las oportunidades de trabajo compatibles con las personas refugiadas
- ✓ Implementar una política de cero tolerancia hacia la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo
- ✓ Ofrecer pasantías de corto plazo como una oportunidad para obtener recomendaciones y referencias
- ✓ Aceptar testimonios o referencias personales, por ejemplo, de trabajadores sociales, patrocinadores o mentores
- ✓ Acercar a las personas refugiadas a sus compañeras de trabajo para facilitar la integración social, por ejemplo, a través de transporte compartido, con el fin de viajar juntos al trabajo
- ✓ Estar abierto a las propuestas de las personas refugiadas para traer un intérprete o facilitador para la entrevista de trabajo
- ✓ Utilizar sistemas especiales de contratación electrónica orientados a vincular a empleadores y personas refugiadas que hayan sido desarrollados por los actores interesados, incluyendo las agencias de empleo privadas
- ✓ Involucrar a la alta gerencia para que comunique al personal la razón tras la contratación de personas refugiadas
- ✓ Facilitar al personal oportunidades para involucrarse, mediante la creación, por ejemplo, de programas de tutorías o de “compañeros” entre personas refugiadas y empleadas
- ✓ Ofrecer capacitación a supervisores y al personal sobre cómo apoyar a las personas refugiadas
- ✓ Promover un ambiente laboral profesional y respetuoso para todos y todas
- ✓ Proporcionar a las personas refugiadas recién contratadas información clara sobre las políticas y costumbres laborales de la empresa
- ✓ Encontrar formas prácticas de apoyar a las personas refugiadas recién contratadas en el aprendizaje del idioma
- ✓ Garantizar que las políticas que abordan la discriminación y el acoso laboral funcionen de manera adecuada
- ✓ Adoptar estrategias de diversidad que faciliten la labor entre personas con diferentes trasfondos culturales y religiosos
- ✓ Apoyar la certificación de las competencias de las personas refugiadas contratadas
- ✓ Apoyar la formación adicional y actualización profesional de las personas refugiadas contratadas, incluso a través de horarios de trabajo más flexibles cuando sea necesario
- ✓ Informar a los supervisores sobre cómo apoyar a las personas refugiadas y a quiénes pueden acudir ellos mismos si requieren orientación adicional
- ✓ Contemplar ser un modelo a seguir, comunicando a otros empleadores y al público en general que existen argumentos comerciales para la contratación de personas refugiadas
- ✓ Registrarse en iniciativas relevantes, como «Empleadores juntos para la integración» de la Comisión Europea, bit.ly/2q5FC6I
- ✓ Para las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), explorar opciones de colaboración con otras PYMEs para lograr economías de escala en apoyo a la contratación de personas refugiadas

...



Asociación de empleadores

- ✓ Informar a los empleadores sobre los derechos laborales de las personas solicitantes de asilo y beneficiarias de protección internacional.
- ✓ Explicar a los gobiernos cómo la incertidumbre jurídica representa una barrera para la contratación de beneficiarios de protección internacional y para la inversión en capacitación adicional
- ✓ Alentar a los empleadores que ofrecen pasantías a proporcionar referencias
- ✓ Facilitar el intercambio de experiencias sobre herramientas de evaluación de competencias entre los empleadores
- ✓ Evaluar en cuáles profesiones las verificaciones de antecedentes obligatorias pueden ser reemplazadas por otra prueba de carácter
- ✓ Demostrar que, más allá del tema ético, el sesgo inconsciente puede impedir el reclutamiento de nuevos talentos e impactar negativamente el desarrollo comercial futuro
- ✓ Sensibilizar sobre la importancia de la comunicación intercultural en el lugar de trabajo
- ✓ Guiar a los empleadores en la preparación del lugar de trabajo para el reclutamiento de personas refugiadas
- ✓ Mostrar ejemplos positivos, por ejemplo, a través de testimonios de empleadores y personas refugiadas, y demostrar cómo las empresas han hecho uso de sus competencias específicas
- ✓ Recopilar las experiencias de los empleadores sobre cómo las personas refugiadas contratadas han apoyado la creación de nuevas bases de clientes o abierto nuevos mercados
- ✓ Recopilar evidencia sobre las experiencias de los empleadores al reclutar y trabajar con personas refugiadas, y exponer las lecciones que se pueden extraer de estas experiencias
- ✓ Facilitar el acceso de los empleadores a la información sobre las funciones respectivas de las diferentes partes interesadas y la mejor manera de participar con ellas





Personas refugiadas

- ✓ Tener en cuenta las condiciones y el alcance del derecho al trabajo y demostrar su comprensión a los empleadores, por ejemplo, en la solicitud de empleo
- ✓ Familiarizarse con el marco administrativo de contratación del país de acogida
- ✓ Obtener una traducción al idioma local de titulaciones y otros documentos relevantes
- ✓ Identificar medios para certificar titulaciones, tanto formales como informales
- ✓ Intentar validar el permiso de conducir o aprobar la prueba nacional lo más pronto posible
- ✓ Intentar aprender el idioma local y obtener otras aptitudes relevantes para acelerar la integración en el lugar de trabajo
- ✓ En el caso de las personas solicitantes de asilo, cuando sea posible, no deben esperar a obtener una condición estable para aprender el idioma o desarrollar competencias profesionales que mejoren su empleabilidad en el país
- ✓ Participar en programas de tutorías, pasantías y prácticas profesionales cuando estén disponibles
- ✓ Intentar identificar pasantías remuneradas u oportunidades de voluntariado como puntos de entrada al mercado laboral y para crear redes
- ✓ Familiarizarse con el mercado laboral local, incluyendo su funcionamiento (características de las prácticas de contratación, etc.) y normas y cultura laboral
- ✓ Buscar activamente empleadores que contraten candidatos con perfiles de laborales similares al propio, incluyendo a través de ferias de empleo
- ✓ Utilizar redes de trabajo informales a través de las ONG y familiarizarse con las principales vías de reclutamiento
- ✓ Estar adecuadamente informada sobre los derechos relacionados al acceso al mercado laboral y el empleo
- ✓ Apegarse a los estándares del país de acogida en las solicitudes de empleo
- ✓ Resaltar cualquier participación en la comunidad local en el CV y cartas de motivación, por ejemplo, membresías en asociaciones y/o trabajo voluntario
- ✓ Preparar el CV en el idioma local y buscar servicios que puedan asistir en la preparación del CV
- ✓ Llevar a un intérprete o facilitador a la entrevista de trabajo, si es necesario
- ✓ Solicitar cartas de referencia a trabajadores sociales y empleadores anteriores, cuando corresponda
- ✓ Esforzarse por comprender y adaptarse a nuevos contextos, competencias y sectores laborales, cuando sea posible
- ✓ Comunicarse activamente con los compañeros de trabajo y acercarse a ellos cuando corresponda
- ✓ Demostrar un alto compromiso y motivación





Organizaciones de la sociedad civil

- ✓ Establecer servicios de información para empleadores y compilar bases de datos de conocimiento sobre el marco administrativo relativo al empleo de personas refugiadas
- ✓ Apoyar a las personas refugiadas y empleadores con información sobre derechos laborales
- ✓ Brindar información sobre el contexto de los países de origen de las personas refugiadas, por ejemplo, documentos informativos y fichas sobre las industrias primarias en ese país, su cultura laboral, etc.
- ✓ Facilitar oportunidades de aprendizaje para las personas refugiadas sobre las prácticas de contratación locales y costumbres laborales que se esperan al iniciar a laborar
- ✓ Establecer sistemas de referencia entre las organizaciones de la sociedad civil para intercambiar conocimiento sobre servicios disponibles para mejorar la preparación para el empleo de las personas refugiadas
- ✓ Desarrollar o adaptar plataformas en línea para facilitar el acceso de los empleadores a la base de talentos de las personas refugiadas
- ✓ Ayudar a las personas refugiadas a preparar su CV y carta de motivación, así como a prepararse para las entrevistas
- ✓ Facilitar el diálogo entre personas trabajadoras y refugiadas antes y durante la fase inicial de reclutamiento
- ✓ Ofrecer cursos de capacitación sobre comunicación intercultural y diferentes culturas laborales
- ✓ Sensibilizar a las personas refugiadas poco calificadas sobre la necesidad de lograr un equilibrio entre obtener un empleo lo más pronto posible y adquirir las aptitudes básicas requeridas para la empleabilidad a largo plazo
- ✓ Asegurar que las oportunidades de tutorías para las personas refugiadas les acompañen a largo plazo
- ✓ Abogar y cooperar con los gobiernos y los centros de investigación para desarrollar indicadores medibles para obtener una mejor comprensión sobre la contribución de las personas refugiadas a la economía
- ✓ Facilitar la sensibilización de los empleadores en que, si bien la contratación de personas refugiadas puede ser desafiante, también pueden obtener muchos beneficios al contratar una fuerza laboral diversa, flexible y dispuesta a aprender.
- ✓ Promover y entender que una sola organización no puede garantizar el mayor beneficio de las personas refugiadas, sino que requiere de un esfuerzo coordinado
- ✓ Cooperar y unir esfuerzos a través de ofertas de integración coordinada

COLABORAR CON LOS EMPLEADORES EN LA CONTRATACION DE PERSONAS REFUGIADAS

El plan de acción multi-actor de 10 puntos para empleadores, personas refugiadas, gobiernos y la sociedad civil

- Acción 1** • Explorar el marco administrativo
- Acción 2** • Proporcionar suficiente seguridad jurídica a los empleadores
- Acción 3** • Identificar y evaluar las competencias de las personas refugiadas
- Acción 4** • Desarrollar competencias de preparación para el empleo
- Acción 5** • Adaptar el talento de las personas refugiadas a las necesidades de los empleadores
- Acción 6** • Garantizar igualdad de oportunidades en el reclutamiento y combatir los estereotipos
- Acción 7** • Preparar el entorno de trabajo
- Acción 8** • Facilitar la empleabilidad a largo plazo
- Acción 9** • Promover la contratación de personas refugiadas con argumentos comerciales
- Acción 10** • Coordinar acciones con todas las partes interesadas