



ERIAS



FORMAPER

ERIAS –Programa de acción para la integración de PERSONAS REFUGIADAS Y MIGRANTES

La respuesta de las Cámaras Europeas a la integración en el mercado laboral de personas provenientes de terceros países, incluidos los refugiados.

The Implementing project Partners:



"El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores. La Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella."



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund

Contacto:
+39 02.8515.5346 - relazioni.internazionali@formaper.it
www.erias.org



GUÍA DE INTEGRACIÓN LABORAL PARA EMPRESAS

1 LO QUE NECESITAS SABER ANTES DE CONTRATAR A UNA PERSONA NACIONAL DE UN TERCER PAÍS (NTP)

Pregunta	Nº	Ficha técnica
¿Cómo se organiza la recepción y la integración en España?	1	Actores para la integración
	2	Vías hacia la integración
	3	Inserción en el mercado laboral y la empleabilidad
	5	Sitios web para mayor información
¿Cuáles son los diferentes regímenes/estatutos de los inmigrantes?	6	Definiciones de estatus y características
¿Todos los permisos de residencia dan acceso al mercado laboral?	7	Procedimientos administrativos para la empresa
¿Cuál es la vía de integración?	2	Vías hacia la inserción
¿Cuáles son los procedimientos para las empresas que desean contratar un NTP?	7	Procedimientos administrativos para la empresa
¿Dónde puedo encontrar información antes de contratar un NTP?	7	Procedimientos administrativos para la empresa
¿Existen programas de apoyo específicos en mi ámbito profesional?	4	Programas de inserción personalizados
¿Cuál es la vía de inserción en el mercado laboral para los NTP?	3	Inserción en el mercado laboral y la empleabilidad





② INTEGRAR A UNA PERSONA REFUGIADA/MIGRANTE EN LA EMPRESA

Pregunta	Nº	Ficha técnica
¿Cuáles son los beneficios para la empresa?	8	Beneficios para la empresa
¿Qué puedo hacer para crear un ambiente de trabajo acogedor?	9	Prepararse: Lista de comprobación
¿Cómo hacer que el equipo sea consciente de las diferencias culturales?	10	Tener en cuenta las diferencias culturales
¿Cómo dar la bienvenida al nuevo empleado el primer día?	12	Lista de comprobación del primer día de trabajo
¿Tiene una lista clara de todos los aspectos importantes de la empresa que deben presentarse al nuevo empleado el primer día?	11	Crear un manual o guía para empleados
¿Cómo se favorece la integración del nuevo empleado en la empresa?	9	Prepararse: Lista de comprobación
	10	Tener en cuenta las diferencias culturales
	13	Apoyar y evaluar al nuevo empleado
¿Cómo se evalúan las habilidades que debe adquirir el nuevo empleado?	13	Apoyar y evaluar al nuevo empleado
	14	Tabla de evaluación de habilidades
Lista de los principales acrónimos de organizaciones y programas relacionados con la recepción de NTP en España	15	Glosario
Lista de los principales sitios web que se ocupan de la cuestión de la integración de los NTP en España - no exhaustiva	5	Sitios web para mayor información





1. Actores para la integración

Servicios de recepción de migrantes: organización operativa

- ¿Quiénes son los actores responsables de la recepción de NTP en el país?
- ¿Cómo se organiza la recepción de NTP y cómo interactúan, entre sí, los diferentes actores involucrados a nivel nacional, regional y local?

Los Estados son los principales responsables por lo que refiere a protección de derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio y/o su jurisdicción y así lo refrendan las organizaciones internacionales de derechos humanos. Por tanto, el estado español, a título individual, es sujeto principal de las obligaciones conforme a dichas normas internacionales y, colectivamente, garante del régimen internacional de los derechos humanos.

La Administración Pública del país, junto a las entidades públicas y privadas conforman el escenario de agentes responsables de la recepción de personas nacionales de terceros países (personas solicitantes de protección internacional, refugiadas, beneficiarias de protección internacional y personas migrantes).

Las entidades públicas y privadas, en las que se engloban entidades del tercer sector, fundaciones, federaciones empresariales, organizaciones sindicales y empresas desempeñan un papel fundamental como promotoras y participantes en la elaboración de compromisos oficializados y con valor normativo que garantizan la igualdad de trato y no discriminación y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la relación laboral, al mismo tiempo que promueven un cultura de respeto y valor de la diversidad cultural en el ámbito laboral.

Las políticas de integración son responsabilidad de la Administración Pública en todos sus ámbitos: estatal, autonómica y local, porque alcanza al campo social, salud pública, educación, vivienda, etc., cuyas competencias residen en todas ellas.

El Gobierno de España ha desarrollado y consolidado el Sistema Nacional de Acogida de Protección Internacional. La Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria (Ley de Asilo de ahora en adelante) en la que reconoce a las personas solicitantes de Protección Internacional, cuando carezcan de recursos económicos, el derecho a acceder a los servicios sociales y de Acogida necesarios para asegurar la satisfacción de sus necesidades básicas en condiciones de dignidad.

Igualmente, las Comunidades Autónomas en función de sus Estatutos de Autonomía, tienen reconocidas competencias en políticas sociales, educación, sanidad, infancia, servicios sociales, políticas activas de empleo, cultura, deporte, entre otros que resultan claves para lograr la plena integración de las personas extranjeras en general, y de las solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional en particular.

Las Entidades Locales, como Administración más cercana a la ciudadanía, debe responder también a las demandas más inmediatas de la comunidad y su función es esencial para garantizar, en definitiva, una buena cohesión social.

En conclusión, para avanzar en la integración de personas migrantes, NTP, es necesario la colaboración entre diferentes instituciones cuya actividad impacta en la vida de las personas:





1. Actores para la integración

organizaciones empresariales y de autónomos, universidad, entidades locales y otras administraciones públicas, organizaciones sindicales, asociaciones de inmigrantes, entidades del tercer sector, etc. Asumiendo desde cada espacio sus responsabilidades y con el trabajo en red se crean herramientas y estrategias que favorecen la integración de estas personas y fomenta la igualdad de trato y la no-discriminación.

Enlaces útiles a sitios web nacionales y/o europeos relacionados con organizaciones y/o herramientas existentes.

Para
mayor
información

- ➔ **Guía para la Gestión de la Diversidad Cultural en medianas y pequeñas empresas. [PROYECTO GESDIMEP] Iniciativa Progress. DG Justicia. Comisión Europea.** <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/GuiaGestionDiversidadCulturalPYMES.pdf>
- ➔ **Naciones Unidas:**
 - Declaración Universal de Derechos Humanos, el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
 - Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de Diciembre de 1966). Art. 2.2. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
 - Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1981). Tratado Internacional de las Naciones Unidas, ratificado por el Estado Español el 6 de julio de 2001. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
 - Agenda 2030 para el desarrollo sostenible- Asamblea General de Naciones Unidas, 25 de septiembre de 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- ➔ **En la Unión Europea:**
 - Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31976L0207>
 - Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000 sobre Igualdad Racial, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0043>
 - Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento del marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que tiene como objetivo establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>





1. Actores para la integración

→ En el ámbito estatal:

- Constitución Española: en su artículo 9: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los ciudadanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud". <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Estatuto de los Trabajadores (reforma 2015) Art. 64.3. El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Oficina de Asilo y Refugio - Ministerio del Interior: <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/oficina-de-asilo-y-refugio>
- Portal de Inmigración : <http://extranjeros.inclusion.gob.es/index.html>
- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia: <http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/index.htm>

→ Comunidades y Ciudades Autónomas

1. Andalucía: <https://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/inmigracion.html>
2. Aragón: <https://www.aragon.es/-/igualdad-e-integracion-social>
3. Canarias: <https://www.gobiernodecanarias.org/derechosociales/inmigracion/index.html>
4. Cantabria: <https://www.cantabria.es/ciudadania/>
5. Castilla La Mancha: <https://www.castillalamancha.es/tema/bienestar-social/promoci%C3%B3n-social-y-voluntariado-0>
6. Castilla y León: <https://inmigracion.jcyl.es/web/es/portal-inmigrante.html>
7. Cataluña: <https://treball.gencat.cat/es/ambits/estrangeria/>
8. Ceuta: https://www.mptfp.gob.es/portal/delegaciones_gobierno/delegaciones/ceuta/servicios/extranjeria.html
9. Comunidad de Madrid: <https://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/inmigracion>
10. Comunidad Foral de Navarra: <https://www.pamplona.es/fr/node/9762>
11. Comunitat Valenciana: <http://www.inclusio.gva.es/es/web/integracion-inclusion-social-cooperacion/integracion>
12. Extremadura: <http://www.juntaex.es/ddgg005/servicio-de-programas-sociales-y-migraciones>
13. Galicia: <http://inmigraciongalicia.org/es/default.asp>
14. Islas Baleares: http://www.caib.es/sites/immigraciobalears/es/centros_de_informacion_y_orientacion_para_personas_inmigrantes_ofim-82944/
15. La Rioja: <https://www.larioja.org/servicios-sociales/es/inmigracion>
16. Melilla: https://www.seat.mpr.gob.es/portal/delegaciones_gobierno/delegaciones/melilla/servicios
17. País Vasco: https://www.euskadi.eus/web01a2famil/es/contenidos/informacion/asesoria/es_es_aseso/index.shtml
18. Principado de Asturias: <https://www.emigrastur.es/pages/index/atencion-social>
19. Región de Murcia: [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=884&IDTIPO=140&RASTRO=c2689\\$m](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=884&IDTIPO=140&RASTRO=c2689$m)





2. Vías hacia la integración

¿Existe una vía hacia la integración, un código ético con un proceso de integración social y económica que vincule al NTP con el país anfitrión?

Personas refugiadas y solicitantes de Protección Internacional:

El proceso de integración social y económica de las personas nacionales de terceros países, a las que la siguiente guía hace referencia, se enmarca dentro del Sistema Nacional de Acogida de Protección Internacional.

Los programas de acogida que desarrolla el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y las diferentes entidades sociales que colaboran con este Ministerio en la gestión del Sistema de Acogida, entre otros CEAR, ACCEM, Cruz Roja no implican, simplemente, facilitar alojamiento y manutención, sino que se definen por un conjunto de actuaciones dirigidas a potenciar el bienestar, la autonomía y la dignidad de las personas acogidas.

El Sistema de Acogida de Protección Internacional se desarrolla en base a una metodología de intervención basada en la planificación de itinerarios por fases, cuya finalidad es facilitar la progresiva autonomía de las personas destinatarias y su inserción social y laboral en la sociedad de Acogida.

Estos itinerarios se instrumentan en dos fases que responden a diferentes necesidades, atendiendo al tiempo de permanencia en nuestro país, a su evolución personal y al grado de autonomía adquirida.

De forma previa al inicio del itinerario tiene lugar una FASE DE EVALUACION Y DERIVACION, en la que se valora el perfil y las necesidades de las personas solicitantes para su derivación al recurso más adecuado en el plazo más breve posible. Se evaluará si las personas destinatarias presentan alguna vulnerabilidad. Completada esta valoración, se inicia el itinerario, que comprende dos fases: ACOGIDA Y PREPARACION PARA LA AUTONOMIA.

La fase de Acogida (1ª fase) pretende cubrir las necesidades básicas del destinatario desde el momento de su llegada a España y ayudarle en la adquisición de las habilidades para facilitar una vida independiente a la salida del recurso de Acogida.

Los dispositivos de Acogida están dotados con personal técnico especializado, ofreciendo a las personas residentes, además del alojamiento y la manutención, otras actuaciones como atención social, atención psicológica, aprendizaje del idioma, formación, interpretación, traducción y asistencia jurídica.

En esta fase se incidirá en las actividades de orientación cultural y formativa, haciendo especial hincapié en la enseñanza del idioma y en la formación pre laboral y laboral, de forma que las personas destinatarias puedan contar con las habilidades necesarias para acceder a la segunda fase del itinerario en un corto plazo de tiempo.

La fase de preparación a la autonomía (2ª fase) se inicia cuando las personas finalizan su estancia en el dispositivo de Acogida y requieren seguir recibiendo apoyo. El itinerario se orienta para la adquisición de autonomía e independencia. En esta fase se continúa asegurando a las personas destinatarias la cobertura de sus necesidades básicas, poniendo a su disposición determinados recursos, fundamentalmente ayudas económicas, continuando





2. Vías hacia la integración

además, mediante un acompañamiento permanente, el aprendizaje intensivo de la lengua y acceso a programas de empleabilidad y formación. Se contempla también la posibilidad de que la persona destinataria pueda necesitar asistencia o apoyo eventual o esporádico en determinadas áreas, y/o la entrega de ayudas económicas puntuales.

La segunda fase no es un proceso lineal, está condicionado por distintos factores (jurídicos, económicos, laborales, familiares y sociales) que pueden modificar su evolución.

Personas Migrantes:

En aras de facilitar la integración sociolaboral de las personas migrantes, desde el Fondo Social Europeo se financian diferentes programas tanto en el ámbito estatal como autonómico, basados en el desarrollo de los itinerarios individualizados de inserción.

Los Fondos Estructurales constituyen un instrumento de la política comunitaria para reforzar la cohesión económica y social de la Unión Europea, destinando un volumen significativo de recursos económicos a la reducción de las diferencias de las regiones comunitarias y el retraso de las menos favorecidas.

El Fondo Social Europeo (FSE) es el principal instrumento que tiene Europa para fomentar el empleo y la inclusión social. Se trata de ayudar a la ciudadanía a encontrar un puesto de trabajo (o mejorar su empleabilidad) y de integrar en la sociedad a los colectivos menos favorecidos, garantizando una mayor igualdad de oportunidades para todos.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible proporciona un marco general para abordar la relación compleja y dinámica entre la migración y el desarrollo y para comprender mejor cómo la migración y las personas migrantes pueden dar forma a logros de desarrollo y viceversa. La Agenda 2030 reconoce en la migración un aspecto fundamental del desarrollo.

Objetivos:

- Ayudar y apoyar en la contextualización a la persona recién llegada a comprender los valores y principios del país.
- Facilitar la capacitación lingüística de la persona nacional de un tercer país a aprender el idioma nacional.
- Apoyar la integración e inclusión social y laboral a
- Favorecer la autonomía a la persona recién llegada a independizarse e integrarse en la sociedad a largo plazo.

Personas Beneficiarias:

Todas las personas nacionales de terceros países (es decir, del exterior de la Unión Europea) que llegan al país por primera vez, incluidas las refugiadas y beneficiarias de protección subsidiaria, admitidas para residencia temporal y que desean establecerse de forma permanente.





2. Vías hacia la integración

► Proceso de implementación

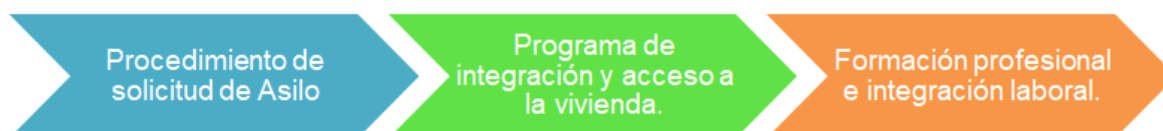
Fase Previa EVALUACIÓN Y DERIVACIÓN	PRIMERA FASE	SEGUNDA FASE
1ª Acogida	Acogida Temporal en recursos de alojamiento (Centros)	Preparación para la autonomía

Para cada paso, encontrará la organización responsable y su misión principal

La DGIAH (la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria) ha establecido un itinerario por Fases para las personas destinatarias del **Sistema de Acogida de protección internacional** y las organizaciones responsables son:

FASE PREVIA PRIMERA ACOGIDA	1ª FASE (Ingreso temporal en dispositivos de acogida)	2ª FASE
<ul style="list-style-type: none"> Entidad encargada de la Primera Acogida o la Unidad de Trabajo Social (UTS en la OAR- Oficina de Asilo y Refugio)/ SGPPI (Subdirección General de Programas de Protección Internacional). 	<ul style="list-style-type: none"> Las Entidades financiadas por la DGIAH y los CAR (centros de acogida a personas refugiadas). Los CAR son establecimientos públicos destinados a cubrir las necesidades básicas de las personas destinatarias del Sistema de Acogida de Protección Internacional y ayudarles en la adquisición de las habilidades para facilitar una vida independiente a la salida del Centro. 	<ul style="list-style-type: none"> Continuidad de Itinerarios sociolaborales. Entidades financiadas por la DGIAH Ayudas económicas Si la persona reside en un CAR, el Centro deberá solicitar la derivación a la SGPPI, quien propondrá a una de las Entidades subvencionadas la continuación del itinerario

► Durante todo ese tiempo y de forma muy transversal será principal estas tres áreas que referimos:





2. Vías hacia la integración

Para la Formación Profesional y la integración en el Mercado laboral: ¿Quién hace qué?

Organizaciones responsables del seguimiento

Organizaciones responsables del
seguimiento →

- Los CAR y las Entidades Sociales colaboradoras del Sistema de Acogida, son las principales organizaciones responsables de la gestión y el seguimiento de los itinerarios de las personas destinatarias del Sistema de Acogida de Protección Internacional (PI) y de su apoyo integral.

Educación y formación profesional y/o
acceso al mercado laboral →

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional
- Servicio Público de Empleo Estatal y el de las comunidades autónomas.
- Empresas y asociaciones empresariales, incluso entidades privadas.

Apoyo social →

- Centros Municipales de Servicios Sociales.
- Entidades del Tercer Sector

Enlaces útiles a sitios web nacionales y/o europeos relacionados con organizaciones y/o herramientas existentes.

- La Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, por la que se aprueban normas para la Acogida de los solicitantes de Protección Internacional. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2013-81290>
- Reglamento UE 604/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio, por el que se establecen los criterios y mecanismos de determinación del Estado miembro responsable del examen de una solicitud de Protección Internacional presentada en uno de los Estados miembros por un nacional de un tercer país o un apátrida. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32013R0604>
- Reglamentos (UE) 1303/2013 y 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1304&from=EL>
- Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social aprobado mediante Real Decreto 557/2011 de 20 de abril. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7703>
- Los proyectos de empleo utilizarán como herramienta informática de gestión las aplicaciones I3L y SIRIA.
https://www.mptfp.gob.es/portal/politica-territorial/local/coop_econom_local_estado_fondos_europeos/fondos_europeos/2014-2020_FSE.html
<https://www.agenda2030.gob.es/>

Para
mayor
información





3. Inserción al mercado laboral y la empleabilidad

Proceso de acceso al Mercado laboral

Organizaciones de apoyo

Formación Profesional
Acceso al Mercado laboral y
Emprendimiento

- Empresas
- Cámaras de Comercio, asociaciones empresariales y federaciones
- Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos
- Organizaciones sindicales
- Centros de formación
- Agencias de Colocación.

Proceso

Programa de Integración personalizado

Se describe el proceso por: - Integración como empleado
- Integración a través del emprendimiento

1/ INTEGRACIÓN COMO PERSONA EMPLEADA

- A través de servicios de intermediación de entidades

Las personas participantes en los diversos programas de empleo y formación cuentan con perfiles profesionales muy diversos. Si en su empresa hay una posición abierta, puede enviar la oferta y a través del servicio de intermediación se realizará una primera criba curricular, identificarán las candidaturas más adecuadas a los requerimientos del puesto y, si alguna de las personas es seleccionada, se acompañará tanto a la persona contratada como a la empresa en el proceso de incorporación a la plantilla.

- A través de la formación práctica en puesto de trabajo.

La formación práctica en el puesto es una de las vías más interesantes para maximizar las opciones de empleabilidad. Las prácticas no laborales en centros de trabajo son interesantes como herramienta para la mejora de la empleabilidad porque permiten demostrar sus capacidades a las empresas en un contexto real de trabajo. Todo lo que se puede formalizar con una persona española se puede hacer igualmente con una persona migrante que posea la autorización correspondiente para residir y trabajar en España, el perfil y los requisitos correspondientes.





3. Inserción al mercado laboral y la empleabilidad

2/ INTEGRACIÓN A TRAVÉS DEL EMPRENDIMIENTO

La forma de integración no dista de una persona nacional. Igualmente debemos de poner en relevancia que las personas extranjeras pueden acceder a la autorización de trabajo por cuenta propia a través de:

- La solicitud de modificación de la situación de residencia a la situación de residencia y trabajo por cuenta propia inicial.
- La solicitud de compatibilidad entre la residencia y trabajo por cuenta ajena.
- La residencia y trabajo por cuenta propia.
- La solicitud de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales.



→ **Ficha técnica 4:** Programas de integración personalizados

Contratar a una persona migrante a través de un programa personalizado de acceso al mercado laboral puede facilitar las cosas.

A continuación, se indican, a título de ejemplo, algunos programas personalizados de integración desarrollados por la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). En España, otras organizaciones tales como Cáritas, Cruz Roja y ONGs del Tercer sector colaboran también en programas individualizados de integración.

- CEAR - Fomento de la Integración laboral (FILA) – Acciones de Formación e Inserción Laboral. El contenido de este programa se centra en el desarrollo de itinerarios individualizados de inserción social y laboral adaptados a las características y situación de cada persona solicitante y beneficiaria de protección internacional. <https://empleo.cear.es/>
- CEAR – Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral - desarrollo de habilidades, capacidades y conocimientos que mejoren el nivel de empleabilidad de las personas inmigrantes nacionales de terceros países en situación de vulnerabilidad social. https://www.cear.es/projects/integracion_sociolaboral/

→ **Otros programas a destacar:**

- **Programa CLARA** del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades dirigido a incrementar la empleabilidad de las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad, promoviendo una mayor y mejor cualificación para el empleo, con el objetivo de mejorar sus expectativas laborales y su calidad de vida. <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/Clara.htm>
- **PROGRAMA Incorpora de Integración Sociolaboral de Obra Social “La Caixa”** cuyo objetivo es la integración sociolaboral de las personas en situación o en riesgo de exclusión social. <https://www.incorpora.org/>

El denominador común de los programas de empleo es que siguen unas líneas estratégicas que ayudan a la inserción puesto que trabajan:

- * Intermediación en el Mercado laboral desarrollada en profundidad.
- * Prospección empresarial.
- * Adaptación a nuevos nichos de Mercado y a nuevas formas de trabajo.
- * Coordinación con el equipo de orientación y prospección y trabajo en red con otras





3. Inserción al mercado laboral y la empleabilidad

entidades.

- El **programa INTEGRAL DE CUALIFICACION Y EMPLEO (PICE)** de las Cámaras de Comercio para beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil para jóvenes desempleados entre 16 y 29 años. Financiado por el Fondo Social Europeo - FSE, el Servicio Público de Empleo Estatal - SEPE y el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; ofrece un itinerario formativo individualizado con el objetivo de mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral. Partimos del grado de capacitación del joven y mejoramos su cualificación teniendo en cuenta las demandas de las empresas. Igualmente, contempla medidas de acercamiento a las empresas como son visitas a centros de trabajo y posibilidad de contratación. <https://www.camara.es/formacion-y-empleo/programa-integral-de-cualificacion-y-empleo>





4. Programas de integración personalizados

Programas de capacitación e integración para beneficiarios de protección internacional.

- Todos los programas de capacitación disponibles combinan el aprendizaje en el aula con la experiencia práctica en un entorno empresarial.
- Los organismos de financiación tienden a dar prioridad a los sectores que experimentan escasez de mano de obra, a fin de satisfacer las necesidades de las empresas locales que tienen dificultades para contratar personal dentro de su área.
- Estos programas comparten los siguientes objetivos:

1/ Para los beneficiarios

- Capacitarlos para un trabajo (o actualizar sus habilidades) y brindarles la competencia y las habilidades que necesitan para ser empleados por una empresa o para convertirse en empresarios (términos técnicos específicos, procedimientos profesionales, reglas de seguridad aplicables al trabajo, etc.)
- Ayudarlos a descubrir las prácticas comerciales del país y que obtengan una primera experiencia profesional con un apoyo especial.
- Permitirles obtener una certificación y/o calificación o diploma que les ayudará a obtener acceso a largo plazo al mercado laboral.

2/ Para las empresas

- Brindar a la empresa (y a sus equipos) una oportunidad única de albergar a una persona, bajo la condición de persona protegida internacional como becario, o bajo un contrato de estudio y trabajo, bajo la supervisión de especialistas en acogida e integración en el mercado laboral.
- Probar a que el personal de la empresa (administración, procedimientos de inducción de nuevos empleados, etc.), descubra una cultura diferente y explorar posibles integraciones futura de NTP.





4. Programas de integración personalizados

- Algunos programas en los que las empresas pueden participar (*):

Entidad	Programa	Dirección de Contacto
CEAR	Plan de Empleo para personas inmigrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	https://www.cear.es/sections-post/inclusion/
ACCEM ONG	Programa de Integración socio-laboral de personas inmigrantes #empleandojuntxs	https://www.accem.es/programa_empleandojuntxs/
FUNDACIÓN CEPAIM	Programa de inserción laboral. Red de Centros Empleo Ítaca	http://cepaim.org/que-hacemos-convivencia-social/formacion-y-empleo/red-centros-de-empleo-itaca/
RED ACOGE	Itinerarios Individuales Inserción Laboral	https://www.redacoge.org/es/quehacemos/empleo.html
LA MERCED MIGRACIONES	Empleo para la inclusión de personas refugiadas y solicitantes de Protección Internacional	https://lamercedmigraciones.org/index.php/empleo-refugio
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	Inserción Laboral de personas migrantes y refugiadas	https://www2.cruzroja.es/que-hacemos/empleo
CÁRITAS ESPAÑOLA	Eh! Labora. Un puente hacia el mercado laboral	https://www.caritas.es/que-hacemos/economia-solidaria/

(*). Esta lista no es exhaustiva y puede modificarse en el tiempo.

- Programas de emprendimiento (*) disponibles para NTP:

Entidad	Programa	Persona de Contacto
CÁMARA DE COMERCIO	Plan España Emprende	https://www.camaravalencia.com/ES/emprendedores/Paginas/default.aspx https://www.cambramallorca.com/emprende
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	El Proyecto "IMPULS@ : Apoyo al Autoempleo y Microcréditos"	https://n9.cl/45lz
FEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	Emprendimiento	https://www.coceta.coop/

(*). Esta lista no es exhaustiva y puede cambiar sin previo aviso.





5. Sitios web para mayor información

Sitios web de organizaciones de la UE y europeas

Comisión Europea: Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión	https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=470&langId=fr
Comisión Europea: Migración y asuntos de interior	https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/integration/integration-labour-market_en
Portal de Inmigración de la UE	https://ec.europa.eu/immigration/general-information/emn_fr
REM – Red europea de migración	https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network_en
Herramienta de perfil de habilidades de la UE para nacionales de terceros países	https://ec.europa.eu/migrantskills/#/
ENIC-NARIC – Portal para el reconocimiento de académicos	https://www.enic-naric.net/
Labour-Int	http://www.labour-int.eu/

Sitios web de organizaciones gubernamentales nacionales

Observatorio español del Racismo y la Xenofobia	http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/
Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica.	https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/home.do
Instituto de Derechos Humanos de la Universitat de València (IDH-UV)	http://www.idhuv.es/
Observatorio Permanente de la Inmigración	https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/index.html
Portal de Inmigración	http://extranjeros.inclusion.gob.es/ https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/index.html

Sitios web de organizaciones/ONG

Amnistía Internacional	https://www.amnesty.org/en/i-welcome-community-2/what-you-can-do/things-businesses-can-do/
Migrant Integration Lab	http://migrantintegrationlab.strikingly.com/#mentoring
ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados)	https://www.unhcr.org/livelihoods.html
CEAR (Comisión de Ayuda al refugiado)	https://www.cear.es/
Cruz Roja Española	https://www.cruzroja.es/
Accem	https://www.accem.es/
Fundación Cepaim	https://www.cepaim.org
Cáritas Española	www.caritas.es





5. Sitios web para mayor información

Enlaces útiles a sitios web nacionales y/o europeos relacionados con organizaciones y/o herramientas existentes.



- EAPN (European Anti Poverty Network) es una coalición independiente de ONG y otros grupos involucrados en la lucha contra la pobreza y la exclusión social en los Estados miembro de la Unión Europea. Creada en diciembre de 1990, trabaja para la erradicación de la pobreza y la exclusión social, buscando permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes. www.eapn.eu
- Observatorio de DD.HH. y empresas en la región mediterránea. <http://www.odhe.cat/es/>



6. Definiciones de estatus y características



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

DEFINICIONES:

- Solicitantes protección internacional: Personas refugiadas y beneficiarias de protección internacional (subsidiaria).
- Personas apátridas
- Migrantes extracomunitarios económicos.
- Menores no acompañados

Solicitantes de Protección Internacional

- ▶ Un solicitante de asilo es alguien que ha solicitado asilo para obtener el estatus de refugiado. Todos las personas refugiadas han sido solicitantes de asilo, pero a todos los solicitantes de asilo no se les otorga la condición de refugiados.

NOTA ACLARATORIA sobre las condiciones de acceso al mercado laboral en relación con las prácticas nacionales:

Las personas solicitantes de protección internacional poseen autorización para trabajar transcurridos 6 meses desde su petición de asilo, quedando vinculada la misma a la renovación de la tarjeta roja.

Protección internacional: Personas Refugiadas y Beneficiarias de Protección Subsidiaria

▶ Condición de Personas refugiadas

La condición del estado de refugiado/a, según lo define la Convención Internacional de Ginebra de 1951, se otorga a cualquier persona que tenga un temor fundado de ser perseguido en su país de origen debido a su raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un grupo social u opinión política.

▶ Protección subsidiaria

Un país también puede otorgar protección subsidiaria a cualquier persona que no reúna los requisitos para la condición de refugiado, pero que corre el riesgo de ser condenada a muerte, ser sometida a tortura o a un trato o castigo inhumano o degradante, o está huyendo de una zona de guerra.

NOTA ACLARATORIA sobre las condiciones de acceso al mercado laboral en relación con las prácticas nacionales:

Las personas beneficiarias de protección internacional disponen de Autorización para trabajar.

Personas apátridas

- ▶ La Convención de las Naciones Unidas, de 28 de septiembre de 1958, sobre la condición de las personas apátridas define la apátrida como la que se aplica a "las personas que no se



6. Definiciones de estatus y características



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

consideran ciudadanos o nacionales en virtud de las leyes de ningún país".

NOTA ACLARATORIA sobre las condiciones de acceso al mercado laboral en relación con las prácticas nacionales:

Las personas apátridas reconocidas tendrán derecho a residir en España y a desarrollar actividades laborales, profesionales y mercantiles de conformidad con lo dispuesto en la normativa de extranjería.

Migrante económico

- ▶ Una persona migrante por razones económicas es alguien que ha abandonado su país en busca de un mejor nivel de vida en otro país. A los migrantes económicos no se les puede otorgar asilo porque no están migrando por razones humanitarias

NOTA ACLARATORIA sobre las condiciones de acceso al mercado laboral en relación con las prácticas nacionales:

Su documento de identificación determinará su condición de contratación, habrá que estar al caso en concreto.

Menores No Acompañados y Menores Extranjeros

- ▶ Un **menor extranjero** es un joven menor de 18 años y que está separado de sus representantes legales. Al ser menor de edad, esa persona no tiene capacidad legal y, en ausencia de representantes legales, se considera y necesita protección.

NOTA ACLARATORIA sobre las condiciones de acceso al mercado laboral en relación con las prácticas nacionales

Estas personas deben estar tuteladas por la Administración de Estado español hasta alcanzar la mayoría de edad (18 años).

Enlaces útiles a sitios web nacionales y/o europeos relacionados con organizaciones y/o herramientas existentes.



- ➔ **Comisión Europea – Trabajo, Asuntos Sociales e Inclusión:**
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=470&langId=fr>
- ➔ **Procedimientos de contratación y tramites- Autorizacion inicial y renovación.**
- ➔ <http://extranjeros.inclusion.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanoscomunitarios/residirtrabajar.html>
<https://www.cograsova.es/extranjeros/>
- ➔ <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanoscomunitarios/hoja029/index.html>
<https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanoscomunitarios/hoja030/index.html>





7. Procedimientos administrativos para la empresa

Acceso al Mercado de trabajo: Para el acceso al mercado de trabajo, las personas NTPs deben tener un permiso de trabajo.

Para que un acuerdo de empleo tenga validez, las partes tienen que tener la capacidad de contratar. Es por ello que la persona contratante tendrá que verificar que el futuro empleador tenga conforme a la legislación laboral vigente: la edad y la documentación administrativa oportuna que le permite trabajar. Si bien es cierto, que de no hacerlo, la legislación puede llegar a sancionar a aquellas empresas empleadoras que no revisen que la persona trabajadora tiene esa capacidad de compromiso.

Infórmese antes de concluir un contrato de trabajo.

► Verificación del permiso de residencia/permiso de trabajo:

La Tarjeta de Identidad de Extranjero, la TIE, es la tarjeta que identifica a las personas extranjeras a las que se le ha concedido una autorización de residencia en nuestro país, mientras que el NIE es el Número de Identificación de Extranjero.

La TIE (Tarjeta de Identificación de Extranjero) indica en la cabecera si es un PERMISO DE RESIDENCIA Y TRABAJO o PERMISO DE RESIDENCIA. Pero aún en este caso puede especificar si AUTORIZA A TRABAJAR e incluso detallar si es por cuenta propia o ajena.

La contratación de una persona migrante no requiere trámites complementarios a la contratación habitual, cuando la persona a emplear cuenta con autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena ya sea temporal, de larga duración o permanente, o bien tarjeta roja con autorización de trabajo.

La tarjeta de residencia de larga duración autoriza a la persona extranjera (no comunitaria) a residir y trabajar en un Estado de la Unión Europea de forma indefinida, pudiendo desplazarse entre países comunitarios durante estancias mayores a tres meses. Las personas pueden solicitar este permiso de residencia permanente después de 5 años de residencia legal en el país.

La autorización para trabajar puede aparecer en cualquiera de las dos caras de la tarjeta.

► ¿Hay oponibilidad para contratar?

Una de las mayores barreras para la contratación de las personas migrantes procedentes de determinados países es la percepción, por parte de la parte empleadora, de dificultad de los trámites administrativos necesarios para formalizar las relaciones. Sin embargo, los trámites para la contratación de personas NTP son idénticos a los necesarios para la contratación de personas nacionales.

Recordemos que si la persona extranjera no cuenta con autorización para trabajar en vigor no puede ser contratada. Pero la empresa empleadora puede instar la conversión de la autorización de residencia o estancia en autorización de trabajo por cuenta ajena en determinadas condiciones de residencia legal en España y aportando un contrato de trabajo por el plazo de la autorización.





7. Procedimientos administrativos para la empresa

Lista de contactos donde la empresa puede obtener información antes de reclutar un NTP

¿Dónde obtener información?	Contactos
TGSS	http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio
SEPE	https://www.sepe.es/HomeSepe
SECRETARIA de ESTADO MIGRACIONES Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.	http://www.inclusion.gob.es/es/sec_emi/index.htm

Enlaces útiles a sitios web nacionales y/o europeos relacionados con organizaciones y/o herramientas existentes.



- ➔ **¿Cuál es el procedimiento para reconocer y obtener una convalidación para un diploma extranjero?**

<https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/gestion-titulos/estudios-universitarios/titulos-extranjeros.html>

ENIC-NARIC – Portal para el reconocimiento de titulaciones académicas - <https://www.enic-naric.net/>

- ➔ **¿Cómo se convalida el permiso de conducir extranjera por un permiso nacional?**

<https://sede.dgt.gob.es/es/permisos-de-conducir/canje-permisos/canje-permisos-extranjeros/>





8. Beneficios para la empresa

Empleados/as comprometidos/as

- ▶ Construir un futuro mejor: las personas refugiadas reciben la autorización para trabajar pasados seis meses desde la solicitud de asilo. Llegado ese momento, su motivación es acceder al mercado laboral ya que es una etapa clave en su proceso de integración
- ▶ Desean estabilidad e integración.

Acogida y capacitación de empleados a las necesidades de los negocios.

- ▶ Las personas refugiadas y migrantes traen un bagaje cultural y educativo de su país de origen, así como una trayectoria laboral que raramente es reconocida en el país de acogida. Por ello, ante la dificultad de homologación, la formación para el empleo es la vía para validar esos conocimientos profesionales. Es importante apoyarlos durante todo el proceso de integración y ofrecerles oportunidades de capacitación que se adapten a las necesidades de las empresas.

Integración y diversidad: Responsabilidad Social Corporativa (RSE) y diversidad cultural

- ▶ Proyectando la imagen de su negocio como una empresa atractiva, abierta y rica en diversidad, para empleados, clientes y proveedores por igual.
- ▶ Contratar a personas con una amplia gama de perfiles y diversos orígenes, pone de relieve la conciencia de la empresa sobre su responsabilidad social y puede convertirse en una ventaja competitiva.
- ▶ El aumento de la diversidad cultural dentro de su negocio ampliará la perspectiva de otros empleados, siempre que se les haya informado sobre los desafíos y las oportunidades de integrar a personas de diferentes países.
- ▶ Los estudios demuestran que la diversidad estimula la innovación y aumenta la productividad y la creatividad dentro de los equipos. La incorporación de personas con nuevas competencias técnicas, lingüísticas e interculturales beneficiará a su negocio.



→ Ficha técnica 4:

Contratar a un migrante a través de un programa personalizado de acceso al mercado laboral puede facilitar las cosas.

Es importante no tomar decisiones basadas en prejuicios y estereotipos, y sensibilizar en los entornos profesionales para eliminar actitudes discriminatorias.

Seleccionar a personas de diversas cultural puede aportar más talento a tu empresa. Hay que tener en cuenta las diferencias culturales y favorecer entornos laborales inclusivos.

Integrar eficazmente la perspectiva de Derechos Humanos y la económica en la gestión de la diversidad cultural.

Aplicar en las organizaciones y empresas políticas de promoción de la igualdad de trato.

La empresa debe reflejar la diversidad cultural de la comunidad en la que está asentada. Esto le hará ganar en competitividad.

Contacto y colaboración con ONGs, entidades locales y otras administraciones públicas, universidades, organizaciones empresariales, cámaras de comercio, y sindicatos, que ofrecen servicios de apoyo, información y asesoramiento en Gestión de la Diversidad Cultural.





8. Beneficios para la empresa

Enlaces útiles a sitios web nacionales y/o europeos relacionados con organizaciones y/o herramientas existentes.

Para
mayor
información

- Guía de apoyo a la contratación desde la diversidad cultural. CEAR.
<https://www.cear.es/quia-de-apoyo-a-la-contratacion/>
- Guía para la gestión de la diversidad cultural en medianas y pequeñas empresas. Proyecto Gesdimep.
<https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/GuiaGestionDiversidadCulturalPYMES.pdf>





9. Prepararse: La lista de comprobación

Definición del puesto de trabajo

- ▶ Enumere todas sus expectativas en términos de competencias y habilidades personales, con los resultados esperados después de un día, una semana y al final del período de prueba.
- ▶ Defina las especificaciones del trabajo y cualquier equipo requerido
- ▶ Preguntas para hacer:
 - ¿Tiene el negocio un centro de trabajo disponible con todo el equipo necesario?
 - ¿Tiene el negocio todo el equipo de protección personal necesario disponible?
 - ¿El negocio cumple con todos los requisitos de salud y seguridad?
 - ¿Se puede llegar al negocio en transporte público?

Procedimientos administrativos

- ▶ Finalice los procedimientos de reclutamiento y capacitación, si es necesario, con el Centro de Educación y Capacitación vocacional.
- ▶ Prepare todo el papeleo para ser firmado por la persona seleccionada a contratar, es decir, contrato de trabajo, registro de salud y seguridad, etc.
- ▶ Crear o actualizar el manual del personal empleado por la empresa
- ▶ Organice una visita guiada por las instalaciones para presentar a las nuevas personas al equipo o a los equipos de la empresa.

Equipos y comunicación interna

- ▶ Crear conciencia sobre las diferencias culturales, teniendo en cuenta que la nueva personas NTP posiblemente no comparta las mismas referencias culturales y no podrá hablar con fluidez el idioma nacional.
- ▶ Cuidado con las ideas preconcebidas y los prejuicios.
- ▶ Destaque las oportunidades que la diversidad cultural puede crear dentro de la empresa

Mentorización

- ▶ Elija a las personas que serán responsables de la nueva persona NTP recién incorporada
- ▶ Elija la figura que desarrolle las funciones de mentoría o tutoría que supervisará su progreso (durante el proceso de adaptación) y asegúrese de que conozca los posibles desafíos.
- ▶ Preguntas para hacer:
 - ¿El mentor/tutor está listo y dispuesto a asumir la tarea? ¿Es el mentor/tutor un buen "maestro"?
- ▶ Si la persona no tiene experiencia previa en mentoría/tutoría, asegúrese de que reciba capacitación en soporte de integración.

Enlaces útiles a sitios web nacionales y/o europeos relacionados con organizaciones y/o herramientas existentes.



- ➔ [Guía para la Gestión de la Diversidad Cultural en medianas y pequeñas empresas. \(Proyecto GESDIMEP\)](#) Iniciativa Progress. DG Justicia. Comisión Europea





10. Tener en cuenta las diferencias culturales

Observaciones

- ▶ Mudarse a otro país bajo presión nunca es fácil. Además de haber experimentado dificultades extremas (guerras, violencia, viajar de un lugar a otro), las personas migrantes han tenido que abandonar un entorno familiar y se han sumergido en un mundo completamente diferente, con el choque cultural que implica. Esto, a menudo, puede generar estrés, ansiedad, tristeza y confusión en un entorno de acogida que no está acostumbrado a lidiar con la diversidad cultural.
- ▶ Adaptarse a una nueva cultura y forjar una nueva identidad cultural puede ser un proceso largo. Este lento proceso de adaptación a menudo está fuera de sintonía con el mundo laboral que cambia rápidamente.
- ▶ Sin embargo, la integración social se facilitará si la persona refugiada /migrante ingresa al mercado laboral al encontrar trabajo en una empresa.

Diversidad y entornos de trabajo cotidianos.

- ▶ La integración exitosa de una persona refugiada/migrante en la empresa requiere que todas las partes involucradas, (tanto los recién llegados como la plantilla ya existente), estén al tanto de los códigos de conducta y culturales, a fin de promover la comunicación y el entendimiento mutuo. Pueden surgir malentendidos, frustraciones e incluso conflictos entre compañeros de trabajo sobre diferentes prácticas laborales, estilos de comunicación, prioridades y comportamiento personal
- ▶ Deben fomentarse los intercambios informales sobre diferentes hábitos y costumbres, por ejemplo, una discusión sobre alimentos y hábitos alimenticios, o puede organizarse una sesión de capacitación especial para facilitar la comunicación intercultural.

Recomendaciones

- ▶ Una perspectiva equilibrada y sentido común son las mejores maneras de evitar crear barreras entre los empleados. Es mejor "tocar las cosas de oído".
- ▶ El diálogo, la tolerancia y el intercambio deben priorizarse en lugar de la confrontación, y la ley siempre debe prevalecer.
- ▶ El contacto entre diferentes culturas puede ser estresante inicialmente, pero conduce a un enriquecimiento mutuo. Nunca pierda de vista el hecho de que la diversidad puede impulsar el desarrollo económico y cultural.

Enlaces útiles a sitios web nacionales y/o europeos relacionados con organizaciones y/o herramientas existentes.



- [Guía para la Gestión de la Diversidad Cultural en medianas y pequeñas empresas. \(Proyecto GESDIMEP\)](#) Iniciativa Progress. DG Justicia. Comisión Europea





11. Crear un manual o guía para empleados

Manual del Empleado (acogida)

- ▶ Un manual o guía de acogida es una forma amigable y útil de dar la bienvenida a todas las personas en el momento de su incorporación y ayudarle a integrarse sin problemas en la empresa.
- ▶ Asegúrese de que la nueva persona comprenda la información clave, si todavía no habla con fluidez el idioma nacional

Muestra de contenidos para un manual del empleado

- ▶ Palabras de bienvenida exponiendo los objetivos del manual, la ética de la empresa, etc.
- ▶ Presentación de la empresa: historia, actividades, clientes, etc
- ▶ Organización de la empresa:
 - La estructura de gestión
 - Mapa del local
 - Instalaciones para el personal (guardarropa, cafetería, baños, etc.)
 - Presentación de cada departamento (según sea el caso), con sus funciones, recursos e información útil.
 - Presentación del departamento anfitrión, con el nombre del supervisor y en su caso de quien ocupe la gerencia, el mentor o mentora (cuando haya sido designado/a), la organización del departamento y los datos de contacto.
- ▶ Referencia a normas y reglamentos: convenio colectivo, salud y seguridad, seguridad de la estación de trabajo, etc. y dónde se pueden encontrar estos documentos
- ▶ Información práctica de la compañía: acceso al transporte público, acceso a las instalaciones, horario de trabajo, permisos retribuidos, permisos para ausentarse, cobertura médica, seguro médico adicional, política de formación, etc.
- ▶ Números de teléfonos útiles

Esta lista no está completa, puesto que conviene que cada manual se adapte a las necesidades de cada empresa

Enlaces útiles a sitios web nacionales y/o europeos relacionados con organizaciones y/o herramientas existentes.



- [Guía para la Gestión de la Diversidad Cultural en medianas y pequeñas empresas. \(Proyecto GESDIMEP\) Iniciativa Progress. DG Justicia. Comisión Europea](#)





12. Lista de comprobación del primer día de trabajo

Dando la bienvenida al nuevo/a empleado/a

- ▶ Presentación de la nueva persona incorporada
- ▶ Tenga en cuenta que probablemente se sentirá intimidado/a y que su nivel de idioma puede no estar a la altura.
- ▶ Esté preparado/a para repetir información importante que puede no haberse entendido completamente.
- ▶ Facilite información sobre los medios de transporte que la nueva persona dispone para acceder a su puesto de trabajo.

Gestión de espacios de trabajo y locales.

- ▶ Organice un recorrido por las instalaciones para que pueda tener una primera impresión de la empresa.
- ▶ Señale los guardarropas, los baños, la sala de descanso del personal, etc.

Presentando al equipo

- ▶ Presente a todo el personal con el que trabajará.
- ▶ Asegúrese de que la nueva persona empleada sepa el nombre de la persona que va a ser su tutora.

Presentación de la empresa y el programa de formación, según sea el caso.

- ▶ Establezca sus expectativas con respecto al trabajo
- ▶ Detalle las diferentes tareas a realizar durante el período de capacitación.
- ▶ Entregue el manual o guía de acogida
- ▶ Presente una descripción general de las prácticas de trabajo internas de la compañía en un idioma que la persona pueda entender: reglas internas, descansos, instalaciones de restauración, códigos de vestimenta, cobertura y procedimientos de seguro médico, etc.

Presentación del trabajo y actividades profesionales.

- ▶ Proporcione el equipo necesario para comenzar a trabajar, es decir, suministros, computadora, contraseñas, equipo de trabajo, etc.
- ▶ Apoye al nuevo empleado en su primer día de trabajo.
- ▶ Haga que firmen el registro de salud y seguridad en el trabajo y asegúrese de que hayan entendido los detalles.

Informe final del primer día

- ▶ Pídale a la persona comentarios sobre su primer día en el trabajo, responda cualquier pregunta y asegúrese de que salga del trabajo sintiéndose positivo sobre la experiencia.
- ▶ Si es necesario, envíe los comentarios al centro/departamento de formación.



13. Apoyar y evaluar al nuevo empleado



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Informes regulares de integración

- ▶ Fomente que la nueva persona se informe regularmente a su mentor/a para facilitar el diálogo y acelerar la integración.
- ▶ Pídale a la nueva persona empleada que rellene un informe de actividad al final del primer mes, para recoger sus impresiones y ver qué diferencias culturales potencialmente útiles ha detectado, y asegúrese de un intercambio de impresiones periódico.
- ▶ Haga que hable sobre su integración en la empresa y evalúe su grado de integración, a través de indicadores predeterminados (conocimiento de la empresa, desempeño en su trabajo, cualidades y habilidades generales, etc.).
- ▶ Proporcione ánimo o consejos sobre aspectos a mejorar.

Ejemplos de objetivos a alcanzar:

- ▶ Conocimiento de la empresa:
 - Estar familiarizado con la organización y los procedimientos de la empresa (y los clientes, de acuerdo con situaciones particulares).
 - Estar familiarizado con la ética y los valores de la empresa.
 - Ser un buen jugador de equipo.
 - Conocer los procedimientos de seguridad de la empresa.
- ▶ Definición del trabajo:
 - Comprender los deberes y tareas que acompañan al puesto.
 - Dominar las herramientas necesarias para el trabajo.
 - Alcanzar objetivos en términos de cantidad, calidad, plazos, etc.
 - Cumplir con las instrucciones de seguridad relacionadas con el puesto de trabajo
 - Tener iniciativa.





14. Tabla de evaluación de habilidades

FECHA DE LA ENTREVISTA:

Tabla de evaluación	Evaluación			Comentarios
	+	+/-	-	
<i>Comportamiento en el trabajo.</i>				
Puntualidad				
Diligencia				
Independencia				
Proactividad				
Motivación, compromiso				
Integración (empresa y equipo)				
Autoconciencia crítica				
<i>Habilidades y prácticas profesionales.</i>				
Comprende los objetivos a alcanzar				
Puede comunicarse fácilmente				
Domina las herramientas y técnicas necesarias para el trabajo.				
Cumple con los requisitos de salud y seguridad.				
Cumple con los objetivos establecidos para el trabajo				
Puede organizar su trabajo				

► Puntos fuertes del empleado:

► Dificultades halladas:

► Areas de mejora:





15. Glosario

Lista de las principales siglas de organizaciones y programas relacionados con la recepción de Nacionales de Terceros Países en España

UNHCR Comité Español	915 56 35 03	eacnur@eacnur.org	https://eacnur.org/es
Ayuda en Acción	915226060	informacion@ayudaenaccion.org	http://www.ayudaenaccion.org/
Cáritas Española	914441000	correo@caritas.es	http://www.caritas.es/
CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado)	91 598 05 35	colabora@cear.es	https://www.cear.es/
Cruz Roja Española	913354444	informa@cruzroja.es	http://www.cruzroja.es/
Fundación Cepaim	963 92 53 02	info@cepaim.org	http://cepaim.org/
Médicos del Mundo	915436033	informacion@medicosdelmundo.org	http://www.medicosdelmundo.org/
Médicos Sin Fronteras	900 494 269	oficina@barcelona.msf.org	https://www.msf.es/
Proactiva Open Arms	610 54 86 13	laura@proactivaopenarms.org	https://www.openarms.es/
Save the Children	915130500	info@savethechildren.es	http://www.savethechildren.es/



EUROPEAN REFUGEES INTEGRATION ACTION SCHEME

La respuesta de las Cámaras Europeas a la integración en el mercado laboral de personas provenientes de terceros países, incluidos los refugiados.



ERIAS

This toolbox was produced under the ERIAS project - European Refugees Integration Action Scheme coordinated by FORMAPER (attached to the Milano Monza Brianza Lodi Chamber of Commerce)

+ 39 02 8515 5346 – relazioni.internazionali@formaper.it

ERIAS is funded by FAMI (Asylum, Migration and Integration Fund)