



PASO 02:

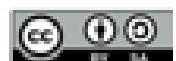
Adopción de procesos de contratación inclusivos

www.welcomeworkproject.eu



Co-funded by
the European Union

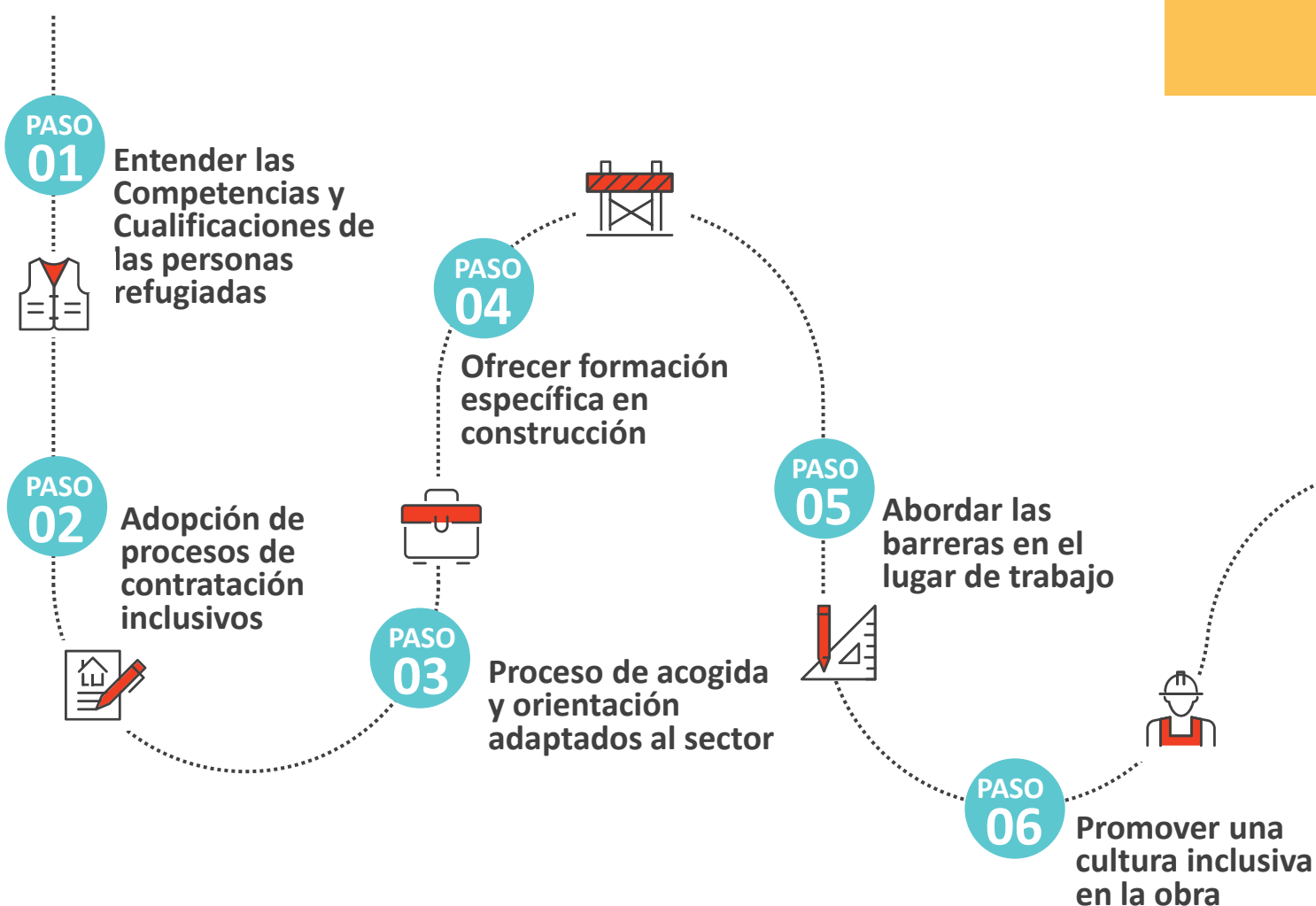
Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.



Welcome Work Step-By-Step © 2024/2026 by Welcome Work Partnership is licensed under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en) --
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en>

BIENVENIDO/A A LA GUÍA 'PASO A PASO'

Bienvenido a *Welcome Work: Guía Paso a Paso para la contratación e inclusión de personas refugiadas*. Esta guía muestra, a través de prácticas inclusivas, cómo construir un entorno laboral adecuado para las personas refugiadas.





PASO 02 - Adopción de Procesos de Contratación Inclusivos

En este paso, analizamos los procesos de contratación inclusivos y fáciles de seguir para todas las empresas.



- 01 Anunciar puestos de trabajo en canales comunitarios para personas migrantes y refugiadas 4
- 02 Simplificar los procesos de solicitud 5
- 03 Proporcionar asistencia lingüística 6
- 04 Colaborar con organizaciones que trabajan con personas migrantes y refugiadas 6
- 05 Colaborar con los sindicatos de la construcción 7
- 06 Optimizar la contratación con agencias de empleo 7
- 07 Agencias de empleo en los países socios 8



01

Anunciar puestos de trabajo en canales comunitarios para personas migrantes y refugiadas

Identificar y utilizar los espacios a los que suelen acudir las personas refugiadas de Ucrania, como:

- Centros comunitarios para personas migrantes y refugiadas.
- ONGs y redes de apoyo a personas migrantes y refugiadas.
- Plataformas de redes sociales como Facebook y Telegram.
- Bolsas de trabajo en línea ampliamente utilizadas en Europa (por ejemplo, EURES o plataformas similares).

Utilizar un lenguaje accesible y directo en los anuncios para garantizar la claridad y la comprensión.

- Distribuir anuncios a través de organizaciones culturales y grupos locales de personas refugiadas para maximizar la visibilidad.
- Destacar las principales ventajas del puesto, como las oportunidades de formación o la orientación en materia legal, para atraer a más personas.



Evitar formularios de solicitud complejos o excesivamente burocráticos. En su lugar, utilizar formularios sencillos y específicos que solo requieran:

- Datos personales básicos.
- Competencias y cualificaciones relevantes para el puesto.
- Información de contacto para el seguimiento.

Desarrollar guías paso a paso para la realización de solicitudes de trabajo, dirigida candidatos/as que no están familiarizados/as con este proceso.

Ofrecer ayuda para rellenar solicitudes mediante:

- Orientación presencial o en remoto.
- Permitir a las personas candidatas presentar solicitudes verbales durante las primeras rondas de selección.

Proporcionar descripciones del puesto de trabajo, formularios de solicitud e instrucciones en otros idiomas.

Evitar la solicitud de documentación innecesaria en las primeras etapas del proceso de selección, como currículums completos o certificaciones. Dar prioridad a las cualificaciones esenciales.





03

Proporcionar asistencia lingüística

- Ofrecer formación lingüística en el trabajo o cursos para mejorar la comunicación entre las personas trabajadoras y las supervisoras.
- Colaborar con escuelas locales para facilitar el acceso a clases asequibles o gratuitas del idioma del país de acogida.
- Contratar personal bilingüe o servicios de traducción que puedan ayudar a superar las barreras lingüísticas durante los procesos de selección y acogida.

04

Colaborar con organizaciones que trabajan con personas migrantes y refugiadas

Colaborar con organizaciones sin ánimo de lucro, ONG y organizaciones especializadas en apoyo para:

- Identificar a personas cualificadas que buscan oportunidades.
- Proporcionar apoyo para la integración cultural con el fin de garantizar una transición más fluida al lugar de trabajo.
- Acceder a recursos y asesoramiento sobre los retos específicos a los que se enfrentan las personas refugiadas.

Colaborar con organizaciones locales para organizar eventos de contratación dirigidos específicamente a personas migrantes y refugiadas.

05

Colaborar con los sindicatos de la construcción

- Colaborar con los sindicatos para acceder a bases de datos de personas cualificadas con experiencia en la construcción.
- Utilizar programas de formación patrocinados por los sindicatos para garantizar que las personas cumplan los requisitos específicos del sector.
- Solicitar asesoramiento a los sindicatos sobre las mejores prácticas para integrar a las personas migrantes y refugiadas en el sector de la construcción.
- Ampliar las colaboraciones con más empresas, centros de formación y organismos del sector para ampliar la iniciativa.

06

Optimizar la contratación con agencias de empleo

Trabajar con agencias de empleo con experiencia en la contratación de personas migrantes para:

- Gestionar los requisitos legales, como permisos de trabajo y visados.
- Gestionar la documentación y el cumplimiento de la legislación laboral.

Colaborar con agencias de empleo para cubrir vacantes con personas preseleccionadas, de este modo, se reducen los tiempos de contratación.





07

Agencias de empleo en los países socios

España - Sistema Nacional de Empleo: portal nacional de empleo en España que incluye puestos de trabajo en el sector de la construcción.

<https://www.sistemanacionalempleo.es/HomeSne>

Dinamarca - Actief Hartmanns ofrece servicios de selección y contratación de personal para el sector. Conectan a personas cualificadas, tanto danesas como extranjeras, con puestos de trabajo relevantes en la construcción. Sitio web: <https://actief-hartmanns.dk/en/construction>

Francia - Travail es la agencia nacional de empleo de Francia. La plataforma cuenta con secciones específicas para cada sector, entre ellos el de la construcción, para identificar las ofertas de empleo disponibles.

<https://www.francetravail.fr/accueil>

Irlanda - Sherlock Recruitment se especializa en la provisión de mano de obra y personal cualificado para el sector de la construcción, y ofrece servicios de contratación de personal temporal, permanente y por contrato en Irlanda.

<https://www.sherlockrecruitment.com>

Polonia - Grupa Progres es una empresa especializada en trabajo temporal, selección de personal fijo, consultoría empresarial y formación, así como en la optimización de procesos de recursos humanos.

<https://grupaprogres.pl>



Acompáñanos en este camino

