



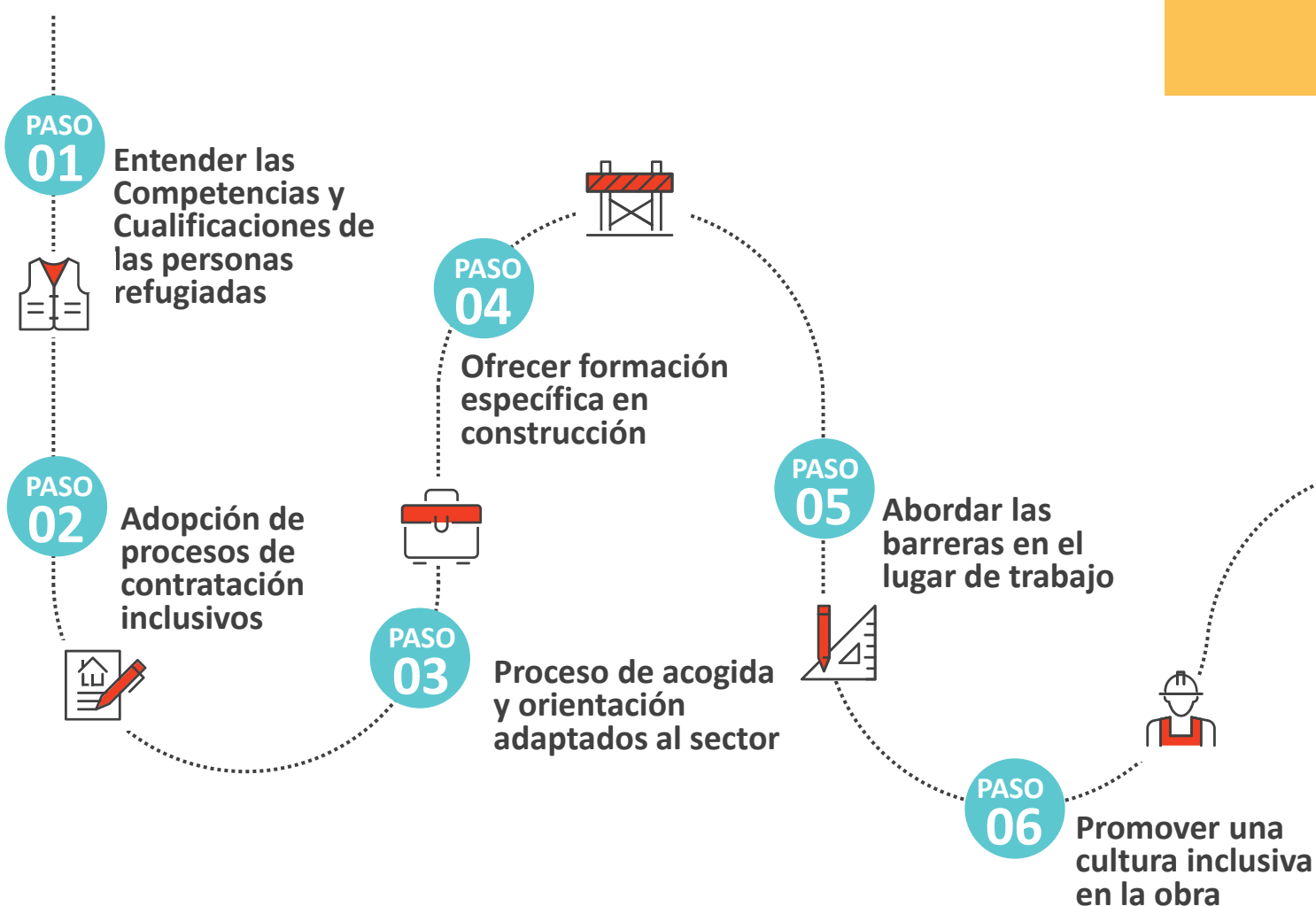
PASO 05:

Abordar las barreras en el lugar de trabajo

www.welcomeworkproject.eu

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 05 – Abordar las Barreras en el Lugar de Trabajo

En este paso, identificamos y eliminamos los obstáculos que dificultan el éxito de las personas trabajadoras refugiadas en de el puesto de trabajo.

01

Aumentar la comprensión de las necesidades y barreras de las personas migrantes y refugiadas 4

02

Adaptar los procesos de acogida 4

03

Ofrecer formación lingüística en el lugar de trabajo centrada en vocabulario especializado en construcción 4

04

Ofrecer horarios de trabajo flexibles, apoyo con el transporte y el cuidado infantil para facilitar la incorporación al mundo laboral 5

05

Establecer mecanismos claros de denuncia para abordar la discriminación, el acoso o los malentendidos culturales en el lugar de trabajo 5

06

Realizar un seguimiento y evaluar el progreso 6

07

Organizaciones que abordan la discriminación en el lugar de trabajo 7



01

Aumentar la comprensión de las necesidades y barreras de las personas migrantes y refugiadas

- Analizar los puntos débiles específicos, como el idioma, el conocimiento limitado de la legislación laboral local y la comprensión.
- Su capacidad para adaptarse a la cultura del lugar de trabajo.
- La percepción de falta de cualificación, las restricciones legales al derecho al trabajo y la falta de sistemas de reconocimiento de competencias.

02

Adaptar los procesos de acogida

- Asegurar que los anuncios de empleo sean accesibles.
- Proponer un proceso de incorporación personalizado, que incluya una sesión de bienvenida a la cultura laboral del país de acogida, las normas de salud y seguridad, la política de la empresa y las leyes laborales nacionales relevantes.

03

Ofrecer formación lingüística en el lugar de trabajo centrada en vocabulario especializado en construcción

- Identificar y compartir todo el material que ofrezca ayuda con el vocabulario específico de la construcción y relacionado con el puesto de trabajo.
- Buscar soluciones digitales que aborden el lenguaje de la construcción.
- Ofrecer folletos con imágenes y términos que hagan referencia a los procesos y herramientas de la construcción.



04

Ofrecer horarios de trabajo flexibles, apoyo con el transporte y el cuidado infantil para facilitar la incorporación al mundo laboral

- Asegurarse de que las personas migrantes y refugiadas recién llegadas al equipo de trabajo tengan acceso a una cuenta bancaria y una dirección postal para recibir todos los documentos profesionales.
- Colaborar con asesores jurídicos u ONG especializadas en el empleo de personas refugiadas para facilitar el acceso a la asistencia social en los trámites administrativos y el acceso a los derechos (vivienda, seguridad social, cuidado infantil, acceso a la salud, programas de transporte público gratuito, etc.).
- Nombrar a una persona asesora en materia de discapacidad dentro de la organización para fomentar la inclusión.

05

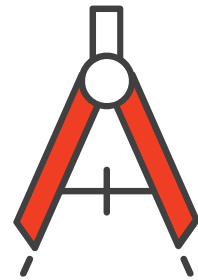
Establecer mecanismos claros de denuncia para abordar la discriminación, el acoso o los malentendidos culturales en el lugar de trabajo

- Exponer el conjunto completo de normas internas de la empresa en lugares visibles del espacio de trabajo.
- Crear canales abiertos para la denuncia de casos. Asignar a una persona imparcial y debidamente formada para investigar las denuncias de discriminación y mantener la neutralidad y la confidencialidad durante toda la investigación.
- Exponer los datos de contacto de las personas a las que se debe alertar en caso de que sea necesario presentar una denuncia e incidencias. Representantes sindicales, dirección de recursos humanos o responsables internos de inclusión y bienestar, si los hay.
- Comunicar cualquier cambio en las políticas o prácticas a todas las personas empleadas para reforzar el compromiso de la organización con la prevención de la discriminación.

06

Realizar un seguimiento y evaluar el progreso

- Intentar establecer reuniones periódicas con las personas migrantes y refugiadas que trabajan en la empresa.
- Recopilar opiniones sobre sus experiencias en el lugar de trabajo.
- Evaluar la eficacia de la formación lingüística, los horarios flexibles y las medidas contra la discriminación.
- Mejorar continuamente las normas y prácticas laborales basándose en estas opiniones. Esto ayudará a crear un entorno de trabajo más inclusivo y solidario.



Organizaciones que abordan la discriminación en el lugar de trabajo

España - El **Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas del CEDRE** es un servicio de apoyo gratuito en España que ayuda a las personas que han sufrido o presenciado discriminación racial o étnica.

<https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/menured/servicio-de-asistencia-a-victimas-de-discriminacion>

Dinamarca - La **Autoridad Danesa de Seguridad y Salud en el Trabajo (Arbejdstilsynet)** es responsable de supervisar y gestionar las condiciones laborales, incluyendo cuestiones relacionadas con el acoso y la discriminación.

https://businessindenmark.virk.dk/authorities/stat/AT/self-service/Report_offensive_behavior_including_bullying_and_sexual_harassment

Francia - El **Défenseur Des Droits** es un organismo francés que constituye una autoridad constitucional independiente a la que cualquier persona puede recurrir para tramitar denuncias por discriminación y acoso laboral. <https://www.defenseurdesdroits.fr>

Irlanda - La **Comisión de Relaciones Laborales (WRC)** ofrece un servicio de relaciones laborales y un marco de derechos laborales para empresas y personas empleadas en Irlanda.

<https://www.workplacelrelations.ie/en>

Polonia - La **Inspección Nacional del Trabajo (Państwowa Inspekcja Pracy)** es una autoridad polaca que supervisa el cumplimiento de la legislación laboral. Se encarga de supervisar y controlar el cumplimiento de las relaciones entre el empleador y los empleados. La PIP ayuda a entender qué es la discriminación y cómo reaccionar ante ella.

<https://www.pip.gov.pl>





Acompáñanos en este camino

