



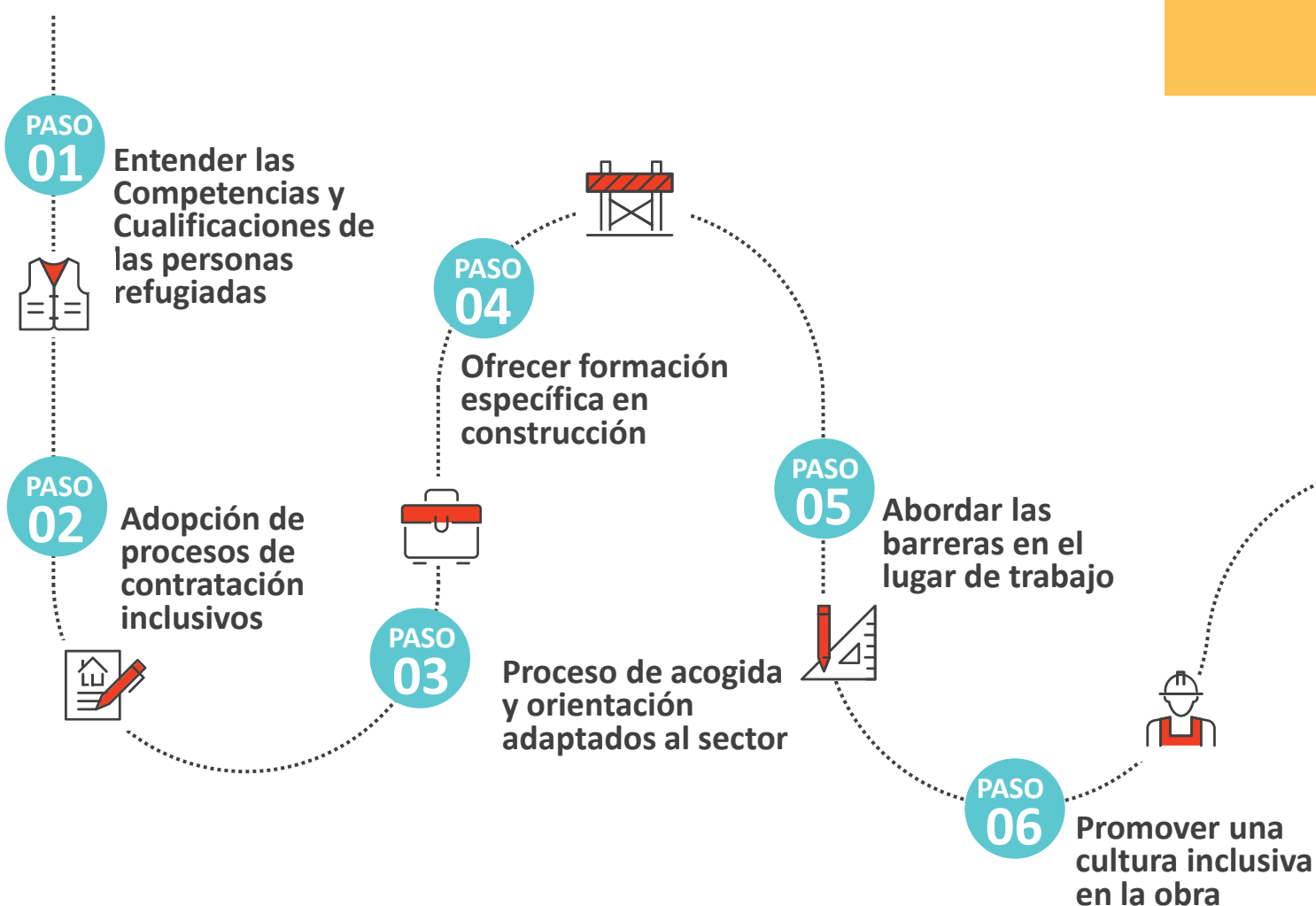
PASO 06:

Promover una cultura
inclusiva en la obra

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 06 - Promover una Cultura

Inclusiva en la Obra

Esta sección informa acerca de las formas de fomentar entornos inclusivos en el que todas las personas trabajadoras refugiadas se sientan valoradas y comprometidas.

- 01 Organizar actividades para fomentar el espíritu de equipo 3
- 02 Organizar talleres de sensibilización y educación 3
- 03 Reconocer las contribuciones de las personas migrantes y refugiadas 3
- 04 Estrategias para contratar a personas refugiadas 5
- 05 Fomentar las relaciones sociales 5
- 06 Crear canales de retroalimentación accesibles 5
- 07 Practicar el liderazgo inclusivo 5
- 08 Realizar revisiones periódicas 6
- 09 Desarrollar políticas para el equipo 6
- 10 Compromiso con la comunidad 6
- 11 Organizaciones de apoyo 7



01

Organizar actividades para fomentar el espíritu de equipo

- Organizar actividades in situ, como charlas informativas o descansos compartidos, para fomentar la comunicación abierta.
- Crear oportunidades para que las personas trabajadoras colaboren y fomenten la confianza.
- Asignar personas mentoras para dirigir talleres con el fin de que las personas refugiadas mejoren sus competencias.
- Organizar actividades diurnas fuera de los centros de trabajo que incluyan ejercicios sobre el trabajo en equipo.
- Crear espacios para la relajación y la interacción social con el fin de fomentar las relaciones sociales.

02

Organizar talleres de sensibilización y educación

- Impartir sesiones de formación sobre sensibilidad cultural e inclusión para toda la plantilla.
- Proporcionar información sobre los antecedentes de las personas refugiadas y las ventajas que ello supone en el ámbito laboral.
- Compartir testimonios de personas refugiadas que han progresado en el sector de la construcción.
- Dotar a la dirección y a los/as supervisores/as de herramientas para gestionar las diferencias culturales.

03

Reconocer las contribuciones de las personas migrantes y refugiadas

- Reconocer los esfuerzos y logros de las personas migrantes y refugiadas durante las reuniones o a través de programas de reconocimiento de las personas trabajadoras.
- Destacar las historias de éxito para demostrar el valor que aportan a su equipo.
- Poner en marcha una iniciativa para elegir a la persona trabajadora del mes.
- Implementar programas de reconocimiento para equipos y personas que promuevan la inclusión.

04

Estrategias para contratar a personas refugiadas

- Establecer relaciones con las organizaciones locales de personas refugiadas y las ONG para ayudar en la integración.
- Buscar instituciones educativas que ofrezcan programas de formación para personas refugiadas.
- Colaborar con los organismos gubernamentales para incentivar la contratación inclusiva.
- Dirigir campañas de búsqueda de personal a las comunidades de personas refugiadas.
- Simplificar los procesos de solicitud para adaptarlos a los distintos niveles del idioma.
- Ofrecer apoyo durante el proceso de contratación en materia de competencias lingüísticas.

05

Fomentar las relaciones sociales

- Incorporar actividades informales como almuerzos compartidos, celebrar logros importantes o eventos para fomentar la mentalidad de equipo.
- Incluir elementos culturales, como comida o tradiciones, para hacer que las personas migrantes y refugiadas se sientan bienvenidas.
- Destacar las historias de éxito de las personas migrantes y refugiadas dentro de la empresa.
- Utilizar materiales visuales para mostrar la diversidad en el ámbito laboral.

06

Crear canales de retroalimentación accesibles

- Establecer un sistema sencillo para que el personal pueda expresar sus inquietudes o sugerencias, como formularios de retroalimentación anónimos, encuestas en línea o reuniones periódicas con las personas encargadas de la supervisión.
- Asegurar que todos los sistemas de retroalimentación sean de fácil acceso, estén disponibles en diferentes idiomas y sean fáciles de usar.
- Evaluar los objetivos en materia de inclusión y realizar un seguimiento del progreso.
- Afrontar rápidamente los desafíos, ajustando las estrategias según sea necesario.

07

Practicar el liderazgo inclusivo

- Formar al personal responsable de las obras y a las personas encargadas de la supervisión para que den ejemplo de comportamientos inclusivos y apoyen equipos diversos.
- Hacer hincapié en las competencias y estrategias de resolución de conflictos para abordar las barreras de comunicación.
- Poner en marcha programas de mentoría que emparejen a personas migrantes y refugiadas con personas del equipo que cuenten con más experiencia.
- Contar con una red de apoyo que guíe a personas migrantes y refugiadas en su proceso de adaptación.



08

Realizar revisiones periódicas

- Realizar evaluaciones periódicas de los programas de inclusión para identificar los éxitos y las áreas de mejora.
- Utilizar encuestas o grupos de discusión para recabar opiniones y perfeccionar la estrategia.
- Promover canales de comunicación abiertos en materia inclusión en el lugar de trabajo.

09

Desarrollar políticas para el equipo

- Establecer políticas detalladas tanto a favor de la inclusión como en contra de la discriminación.
- Contar con un código de conducta que se centre en el respeto y la inclusión.
- Desarrollar procedimientos de contratación que promuevan la diversidad y el empleo de personas migrantes y refugiadas.

10

Compromiso con la comunidad

- Involucrar a la comunidad local en proyectos que incluyan a personas trabajadoras migrantes y refugiadas.
- Dar a conocer proyectos de construcción a la población migrante y refugiada.
- Organizar jornadas de puertas abiertas y sesiones informativas para involucrar a toda la comunidad.



España - La **Guía Para La Contratación de Personas Refugiadas por las empresas en España** es un recurso práctico para ayudar a las empresas a contratar e integrar a personas refugiadas en el mercado laboral.

<https://www.tent.org/resources/guia-para-la-contratacion-de-refugiados-en-espana>

Dinamarca - **Workindenmark** promueve la contratación en sectores como la construcción. Se centran en los solicitantes de empleo internacionales, incluidas las personas migrantes y refugiadas, y ofrecen listados de empleos y asesoramiento sobre el traslado a Dinamarca.

<https://www.workindenmark.dk/working-in-denmark/sectors-with-high-demand/construction>

Francia - **Constructys** es un importante operador de competencias para la construcción en Francia. Apoya a las empresas con estrategias de formación y contratación.

<https://www.constructys.fr>

Irlanda - **Ward Personnel** es el proveedor líder de servicios de selección de personal en los sectores de la construcción y el suministro internacional en Irlanda desde 2010.

<https://wardpersonnel.com/our-divisions>

Polonia - **Konsorcjum Migracyjne** es una plataforma democrática para la cooperación, gracias a la cual se coordinan las actividades de las organizaciones que lo integran con el fin de aprovechar mejor los recursos disponibles en cada organización y compartirlos con otras entidades. Las actividades incluyen, entre otras: asesoramiento y apoyo a los migrantes (legal, psicológico, social, profesional); actividades de integración e información dirigidas a polacos y migrantes; cursos de lengua polaca; seguimiento de la situación social y política en materia de migración, elaboración de documentos sobre programas con visión de futuro y estratégicos.

<https://konsorcjum.org.pl/>





Acompáñanos en este camino



www.welcomeworkproject.eu