

## PILAR I: INCLUSIÓN ECONÓMICA

### 1. Antecedentes

Facilitar ingresos económicos dignos para las personas refugiadas y sus comunidades de acogida son prioridades de la comunidad internacional, como destacan tanto la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como el Pacto Mundial sobre los Refugiados. Un mercado laboral inclusivo para las personas refugiadas y solicitantes de asilo juega un papel fundamental en el pleno desarrollo de su potencial y la promoción del crecimiento económico y la cohesión social de las comunidades de acogida.

Aunque el derecho al trabajo está en el núcleo de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y de los Tratados de Derechos Humanos, en la mayoría de los países la tasa de desempleo de los refugiados es significativamente mayor que el de los nacionales. Además, muchas personas refugiadas, solicitantes de asilo o apátridas encuentran con frecuencia dificultades específicas para acceder a empleos acordes a su formación y experiencia por diversos motivos, teniendo acceso principalmente a trabajos de inferior cualificación, en relación con su nivel educativo y su experiencia profesional. La plena realización del derecho al trabajo requiere de un enfoque global, que tenga en cuenta la situación específica de las personas refugiadas y apátridas en aspectos como los procedimientos administrativos, el acceso a información, la adaptación a una nueva cultura laboral y, a menudo, a un nuevo idioma, la creación de nuevas redes de apoyo o la superación de estereotipos.

Abordar el desempleo de las personas refugiadas y ampliar su acceso a un empleo digno, así como a las prestaciones esto conlleva, requiere acciones específicas y coordinadas por parte de los gobiernos, entidades del sector privado, servicios de empleo y organizaciones internacionales. Estos actores deben también contribuir a desarrollar las capacidades y habilidades de las personas refugiadas, apátridas o solicitantes de asilo. Más allá de las empresas del sector privado, la acción local de redes de la sociedad civil, fundaciones o autoridades regionales y locales debe generar un entorno propicio para la inclusión económica de las personas refugiadas y desarrollar iniciativas que acompañen su proceso de inclusión en la comunidad. La formación y el pleno reconocimiento de las cualificaciones y experiencias previas de las personas refugiadas, apátridas o solicitantes de asilo es igualmente importante para ampliar las oportunidades disponibles en el ámbito de la inclusión económica.

Emplear a personas refugiadas es una oportunidad para el sector privado por, entre otras, las siguientes razones:

- *Ventaja competitiva, a través de una marca y reputación más fuertes:* muchos consumidores se interesan sobre cómo las empresas asumen su responsabilidad social y cómo contribuyen a valores como la diversidad, la inclusión, la igualdad de oportunidades, etc.
- *La responsabilidad social de las empresas* que participan en la inclusión socioeconómica de los refugiados, no sólo a través del empleo, sino también de servicios de apoyo, como por ejemplo

cursos de idiomas, tutorías, voluntariado, cuidado de niños, puede beneficiar tanto a los refugiados como a la empresa, reforzando su negocio.

- *Nuevas oportunidades empresariales y de mercado:* desarrollo de nuevos productos y mercados gracias a las competencias lingüísticas de las personas refugiadas y a su conocimiento de otras culturas.
- *Reducción de los costes de contratación.* Las empresas indican que las personas refugiadas presentan una baja rotación, lo que contribuye, por un lado, a reducir gastos a los empleadores y por el otro, a aumentar la productividad y motivación al disfrutar de equipos más cohesionados.
- *Diversidad,* que para muchas empresas es ya un valor en sí mismo.

## 2. Contexto en España

En España, las personas reconocidas con la condición de refugiadas, las titulares de protección temporal, de protección subsidiaria y las personas apátridas tienen derecho a trabajar, mientras que las personas solicitantes de asilo pueden acceder al mercado laboral seis meses después de que se haya registrado formalmente su solicitud de asilo. Sin embargo, antes de acceder al mercado, muchos solicitantes de asilo, apátridas y personas refugiadas necesitan aprender el idioma, adaptarse a un nuevo entorno laboral y a una nueva cultura y/o reorientar sus carreras profesionales y aprender nuevas habilidades para ajustarse a la demanda laboral y poder optar a las oportunidades existentes.

Es necesario que el sector privado conozca mejor las diferentes situaciones jurídicas de los solicitantes de asilo, las personas refugiadas y otros titulares de protección, así como los derechos que les asisten en relación con el acceso al empleo. Por parte del sector público, es fundamental el apoyo en los procedimientos para obtener la certificación oficial de la experiencia laboral previa y las cualificaciones, y la puesta en marcha de mecanismos alternativos que tengan en cuenta la situación específica de las personas refugiadas, especialmente en relación con los requisitos documentales. Aunque hay buenos ejemplos de empleadores que contratan a personas refugiadas a través de procedimientos informales de reconocimiento de competencias, se puede hacer más en este sentido, fomentando que las personas refugiadas contribuyan plenamente a la economía local.

Otro elemento clave para la participación en la economía del país y la inserción en el mercado de laboral es el acceso de las personas refugiadas a servicios financieros. Con frecuencia, determinados requisitos de contratación o la falta de conocimiento sobre trámites relevantes coartan el acceso de las personas refugiadas a estos servicios y plantean obstáculos en su camino hacia la independencia económica.

Desde 2015 España se ha convertido en un país importante en la acogida de personas que buscan protección frente a la persecución y los conflictos, y es fundamental ampliar las actividades que mejoren la inclusión laboral de las personas refugiadas, apoyándolas para que sean autosuficientes y se beneficien de mayores perspectivas de integración local.

## 3. Objetivos prioritarios para los compromisos

### **Sector público:**

- Adaptar y flexibilizar las regulaciones y prácticas administrativas a la situación específica de las personas refugiadas, solicitantes de asilo y apátridas, en particular en lo relativo a requisitos documentales y reconocimiento oficial de la experiencia laboral previa.

- Elaborar guías administrativas y formar y sensibilizar a los servicios públicos en esta materia.
- Garantizar el acceso a información sobre el mercado laboral y hacer más accesibles los canales de acceso a las ofertas de empleo para las personas refugiadas.

***Sector público y/o privado:***

- Desarrollo de una plataforma de empleo específica conectando oferta y demanda laboral, incluyendo información sobre oportunidades de formación y empleabilidad y canalizando iniciativas de las empresas.
- Invertir en una formación lingüística que tenga en cuenta la diversidad de situaciones personales, velocidades de aprendizaje y capacidades, la educación previa, la experiencia previa en aprendizaje de idiomas y el tiempo necesario y disponible para aprender.
- Desarrollar herramientas que permitan conocer el perfil laboral de la población refugiada e indicadores para medir el impacto de la contratación de personas refugiadas que puedan servir a los empleadores y a la administración pública para desarrollar programas más específicos y políticas de apoyo.
- Sensibilizar e informar a los empleadores, incluyendo las áreas de recursos humanos, sobre las personas refugiadas, solicitantes de asilo y apátridas, sus competencias y capacidades, sus necesidades de adaptación al mercado laboral y sus eventuales necesidades específicas de apoyo.
- Promover políticas de diversidad, tolerancia cero al racismo y la xenofobia y difusión de buenas prácticas.
- Favorecer la conciliación familiar, facilitando así el aprendizaje del idioma, la formación y el acceso al mercado laboral, especialmente en el caso de las mujeres refugiadas, solicitante de asilo y apátridas. El acceso a servicios de guardería, apoyo en vivienda y horarios flexibles son útiles en este sentido.
- Mejorar los procesos del reconocimiento de formación y/o experiencia laboral previa, especialmente cuando se carece de documentación acreditativa, incluido el reconocimiento de competencias en profesiones no regladas.
- Reforzar el asesoramiento y acompañamiento integrales en materia laboral y en los procesos de búsqueda de empleo.
- Desarrollar mayores oportunidades de aprendizaje y tutoría o mentoría profesional.
- Promover de la Responsabilidad Social Corporativa en las áreas indicadas.
- Ofertar puestos de trabajo y oportunidades de prácticas y formación profesional (especialmente aquéllas que no requieran de un alto nivel de conocimiento del idioma).
- Iniciativas que permitan a las personas refugiadas acceder a programas de tutoría / mentoría profesional, formación y certificación de habilidades y experiencia, incluidos programas de formación a la carta.
- Crear y fomentar un entorno en el que haya opciones accesibles de servicios financieros a disposición de las personas refugiadas, a través de alianzas con diferentes instituciones financieras para el desarrollo, prestadores de servicios financieros e inversionistas en microfinanzas.
- Propuestas que refuercen la inclusión del acceso al empleo decente de las personas refugiadas en el Diálogo Social, involucrando al sector empresarial, los sindicatos y organismos internacionales tales como la OIT.

#### 4. Ejemplos de prácticas inspiradoras

- Plataforma Empresas que ayudan promovida por la Fundación CEOE <sup>1</sup>
- Guía para la contratación de personas refugiadas por las empresas españolas de la Fundación TENT.<sup>2</sup>
- Colaborar con los empleadores en la contratación de personas refugiadas: Plan de acción para empleadores, personas refugiadas, gobiernos y sociedad civil elaborado por la OCDE y el ACNUR<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> [Empresas por Ucrania \(universia.net\)](https://universia.net)

<sup>2</sup> [Guía para la contratación de personas refugiadas por las empresas en España - The Tent Partnership for Refugees](#)

<sup>3</sup> [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 | ACNUR España](#)