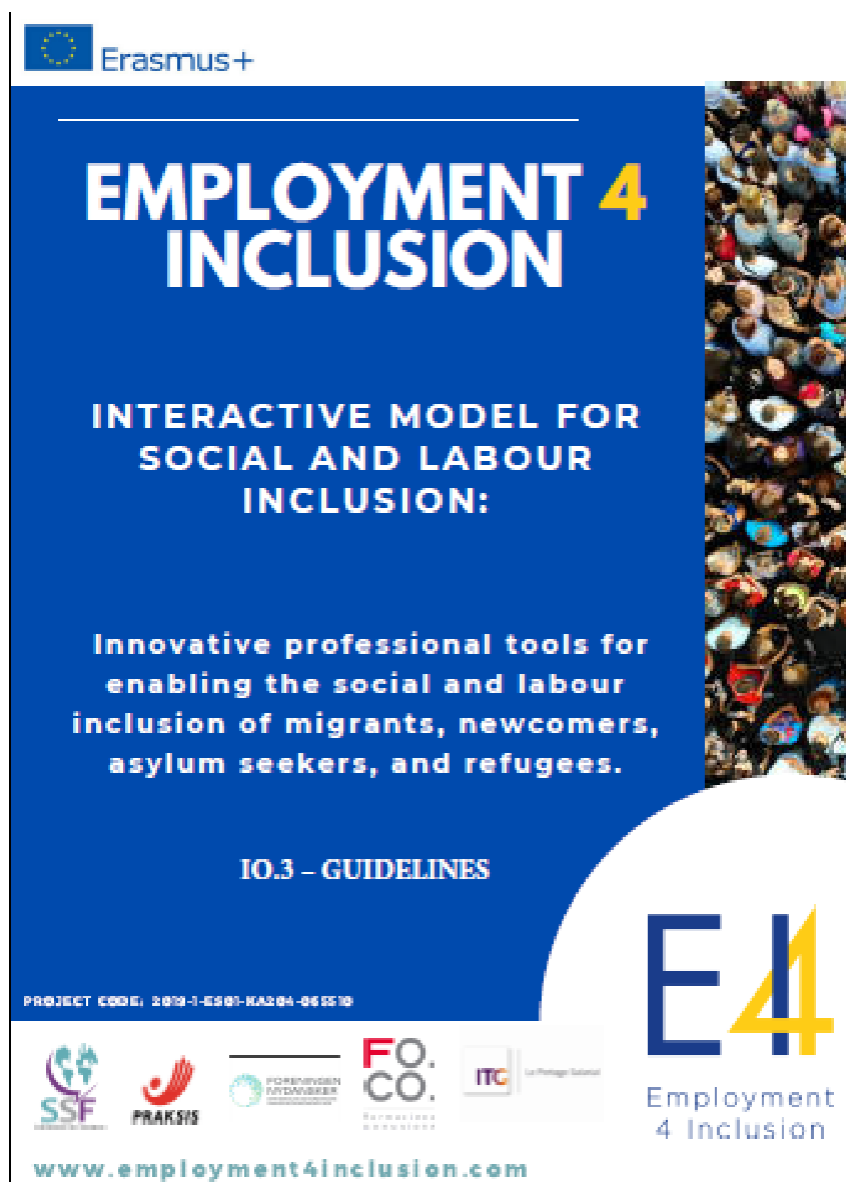



## MANUAL 4 PARA ENTIDADES PÚBLICAS



 Erasmus+







# EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR  
SOCIAL AND LABOUR  
INCLUSION:

Innovative professional tools for  
enabling the social and labour  
inclusion of migrants, newcomers,  
asylum seekers, and refugees.

IO.3 – GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-060519

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

[www.employment4inclusion.com](http://www.employment4inclusion.com)

## IO.3 – Manual 4 para empresas

### Concienciación de las competencias laborales

#### Parte 2 – Guía para las empresas

### TEMA DEL MÓDULO: Guía para las empresas

#### DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

##### OBJETIVOS Y ENSEÑANZAS DEL RESULTADO

El objetivo de la Parte 2 es formar **profesionales en los procedimientos y herramientas fundamentales para involucrar a las empresas en el proceso de inclusión laboral del MNAR**, específicamente para aquellos profesionales que actúan como coach o consejero laboral, reforzando su relación con las empresas con las que contacta.

El Módulo 4 (el 1º de 3 módulos de la Parte 2 para empresas privadas) va encaminado a **sensibilizar sobre las habilidades laborales que tiene el MNAR: El MNAR cuenta con habilidades clave y experiencia útil, pueden agregar valor a las empresas.**

En este Módulo se encuentran los siguientes programas y cursos:

Socio	Nombre del programa	Contenido del programa
SSF	<b>IKEA Refugee Employability Plan</b> (Spain)* *Plan IKEA de Empleo para Refugiados (España)	Programa formativo consistente en cinco semanas de prácticas en el establecimiento comercial, lo que proporciona a los refugiados recursos y herramientas para mejorar su empleabilidad en el sector minorista y los motiva respecto de sus posibilidades presentes y futuras en el mercado laboral.
AND	<b>Nuevos caminos hacia el empleo</b> (Danish Refugee Council Youth y la Association New Dane colaboran en un nuevo proyecto que se centra en la búsqueda de empleo para jóvenes refugiados).	Se trata de cinco series de talleres en cinco municipios diferentes. El primero se centra en cómo redactar una solicitud y un CV adecuado. El segundo se dedica a la creación de redes y facilitará un encuentro entre los jóvenes y los posibles empleadores. Por último, se realizará un gran Job Bazaar, donde los jóvenes podrán reunirse con distintos empleadores.
FOCO	<b>DimiCome - Gestión e integración de la diversidad.</b> La preparación de los inmigrantes hacia el mercado laboral.	Recopilación y análisis de buenas prácticas para el acceso de inmigrantes a los actores del mercado laboral (LM) - Promueve el intercambio de buenas prácticas.
ITG	<b>Iniciativa "Startup Weekend"</b> del grupo francés Adecco (54 horas para ayudar a migrantes y refugiados)	Iniciativa consistente no en la contratación de refugiados, sino en ayudar a enumerar sus propias competencias en sus CV, cartas de motivación y memorandos. Esta formación es gratuita y la imparten profesionales.

**Socio: SSF**

## 1. Título (en inglés)

IKEA Refugee Employability Plan (Spain)\*

\* Plan IKEA de Empleo para Refugiados (España)

## 2. Objetivo: (en inglés) (max 200 palabras)

Es un proyecto formativo en las tiendas con el objetivo de mejorar la capacidad de inclusión en el mercado laboral de las personas MNAR y su integración social en el país. La premisa de partida es que las personas refugiadas poseen un amplio abanico de talentos, por lo que pueden contribuir mucho a la sociedad y las empresas españolas. Por esta razón, IKEA trabaja con entidades como CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado) para favorecer que las personas que llegan a España conozcan mejor la cultura del país.

## 3. Actividad:

El programa consiste en una experiencia formativa de cinco semanas en las tiendas, la cual provee a las personas refugiadas con herramientas y recursos para su mejora laboral en el sector minorista y les motiva sobre sus capacidades para su inserción presente y futura en el mercado laboral. También permite a los empleados de IKEA vivir y desarrollarse en un entorno laboral diverso, plural y responsable.

La participación de profesionales de la empresa es vital porque son ellos los que mejor conocen la cultura empresarial y sus códigos.

## 4. Metodología:

La metodología se basa en una etapa intermedia de conexión entre la formación y la inserción laboral, necesaria para la integración en la sociedad. La formación en el puesto de trabajo se complementa con el apoyo individual de mentores de IKEA y de ONGs como CEAR o ACCEM.

La formación laboral parte de las habilidades que las personas refugiadas ya tienen, basadas en su vida. Los profesionales conectan estas habilidades con el trabajo que realizarían en la empresa.

Además, el programa ayuda a reforzar la autoestima y la confianza en sí mismos de los participantes, así como a mejorar sus competencias técnicas y transversales y a generar redes profesionales.

## 5. Referencias:

<https://www.ikea.com/es/es/this-is-ikea/plan-de-empleabilidad-para-refugiados-de-ikea-pubb25f2e19>



## Socio: AND

### 1. Título (en inglés)

New paths to employment

### 2. Objetivo:

El Consejo Danés de la Juventud para los Refugiados y la Asociación Nueva Danesa colaboran en un nuevo proyecto centrado en la búsqueda de empleo para jóvenes refugiados. El objetivo es encontrar trabajos que se correspondan con las competencias de estos jóvenes y hacer que las empresas sean conscientes de su potencial.

### 3. Actividad:

La juventud de origen refugiado se enfrenta a algunas barreras que les impiden encontrar un trabajo que se corresponda con sus competencias e intereses. Por lo tanto, es necesario desarrollar iniciativas de empleo que

- se centren en los jóvenes y partan del individuo y sus competencias, deseos y retos.
- a nivel estructural trabajen con las empresas y su enfoque hacia los jóvenes de origen refugiado.

### 4. Metodología:

Se celebrarán cinco secuencias de talleres en cinco municipios diferentes. El primer taller se centrará en cómo redactar una buena solicitud y un buen CV. Los mentores del mundo empresarial estarán presentes y compartirán sus conocimientos sobre estos temas. El segundo taller se centrará en la creación de redes y facilitará un encuentro entre los jóvenes y los posibles empleadores. Por último, se celebrará una gran Feria de Empleo, en la que los jóvenes tendrán la oportunidad de reunirse con empleadores de diferentes empresas.

Se espera que muchos de estos jóvenes con antecedentes de refugiados encuentren un trabajo relevante en la reunión con las empresas.

Durante el periodo del proyecto se desarrollarán métodos para crear un entorno de encuentro y buena comunicación entre los jóvenes de origen refugiado que buscan trabajo.

Un consejo consultivo con representantes de las empresas y con jóvenes refugiados con experiencia en el mercado laboral danés guiará la gestión del proyecto durante el periodo del mismo.

### 5. Referencias:

dfunk.dk

**Socio: FOCO**

## 1. Título (en inglés)

DimiCome – Diversity Management and Integration. The skills of Migrants in labour market\*

\*DimiCome - Gestión de la diversidad e integración. Las competencias de los inmigrantes en el mercado laboral

## 2. Objetivo:

Su objetivo es promover la integración económica de los inmigrantes a través de la puesta en valor de sus peculiaridades y habilidades -en particular las desarrolladas gracias a la trayectoria migratoria y la condición de doble pertenencia-, maximizando su impacto positivo en la competitividad empresarial.

## 3. Actividad:

El proyecto pretende contribuir a apoyar la empleabilidad de los inmigrantes a corto plazo; y a la renovación del modelo italiano de integración, haciéndolo más coherente con las cuestiones de sostenibilidad a largo plazo, mediante:

- una transformación inclusiva del mercado laboral, hacia una mayor propensión a la contratación de trabajadores migrantes en función de sus competencias específicas y el fomento de la diversidad de los recursos humanos.
- el refuerzo, entre los actores implicados en la gobernanza del mercado laboral, de la capacidad de reconocer y mejorar el potencial de los migrantes, en términos de competencias y de habilidades blandas relacionadas con la experiencia migratoria.

## 4. Metodología:

El proyecto realiza un mapeo y un análisis de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas migrantes. Promueve el intercambio de buenas prácticas a escala nacional y europea. Formula y difunde modelos de intervención para la sensibilización sobre la diversidad de los actores de la MDL y su formación en el ámbito de la Gestión de la Diversidad (DM). Fortalece las estrategias de GD implementadas por las organizaciones del mercado laboral. Promueve, a escala local, nacional y europea, el establecimiento de asociaciones y el intercambio de experiencias entre los actores que operan en el ámbito de la evaluación de las competencias de los migrantes. Consolida y difunde las metodologías en el ámbito de la evaluación de las competencias blandas de las personas migrantes. Crea y difunde un repertorio de competencias blandas vinculadas a la experiencia migratoria y a la condición de doble pertenencia que pueden ser gastadas en el mercado laboral italiano. Aumenta el interés de los empresarios por el potencial que representan los recursos humanos migrantes. Sensibiliza a las personas migrantes sobre el potencial inherente a las habilidades blandas en la búsqueda de un empleo y para un desarrollo profesional - Mejora la conciencia del potencial de los migrantes entre los actores de la gobernanza del mercado laboral. Pone en red las realidades que operan en el ámbito de la acogida/integración y los empleadores, maximizando el impacto de sus iniciativas en el tejido socioeconómico general.

La metodología y el gran número de actores implicados maximizan los impactos del proyecto, favoreciendo la inclusión de los inmigrantes en el mercado laboral a corto plazo



Erasmus+

sepie

SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

y la afirmación de un modelo de integración más consistente con peticiones de sostenibilidad y competitividad a medio-largo plazo.

5. Referencias:

<https://www.ismu.org/progetto-dimicome/>

**Socio: ITG**

1. Título (en inglés)

**"Startup Weekend"** initiative of the French group Adecco (**54 hours to help migrants and refugees**)\*

\*Iniciativa "Startup Weekend" del grupo francés Adecco (54 horas para ayudar a migrantes y refugiados)

2. Objetivo:

Identificar las habilidades de los migrantes y refugiados de forma rápida y voluntaria por parte de las empresas privadas: la iniciativa **"Startup Weekend"** del grupo francés Adecco (54 horas para ayudar a los migrantes y refugiados).

3. Actividad:

**Adecco**, un grupo francés de agencias de empleo y trabajo temporal, también se ha comprometido con los refugiados. En Alemania, el gobierno le encargó que garantizara el primer registro de los inmigrantes a su llegada al país (un procedimiento administrativo delegado a Adecco).

**"Fin de semana de arranque": 54 horas para ayudar a los refugiados En Francia**, el grupo lleva a cabo un proyecto piloto en colaboración con el Estado para garantizar la integración de los refugiados: se ocupan de ellos, desde la evaluación de competencias hasta la búsqueda de empleo. En otros países, Adecco también realiza evaluaciones de competencias con los refugiados.

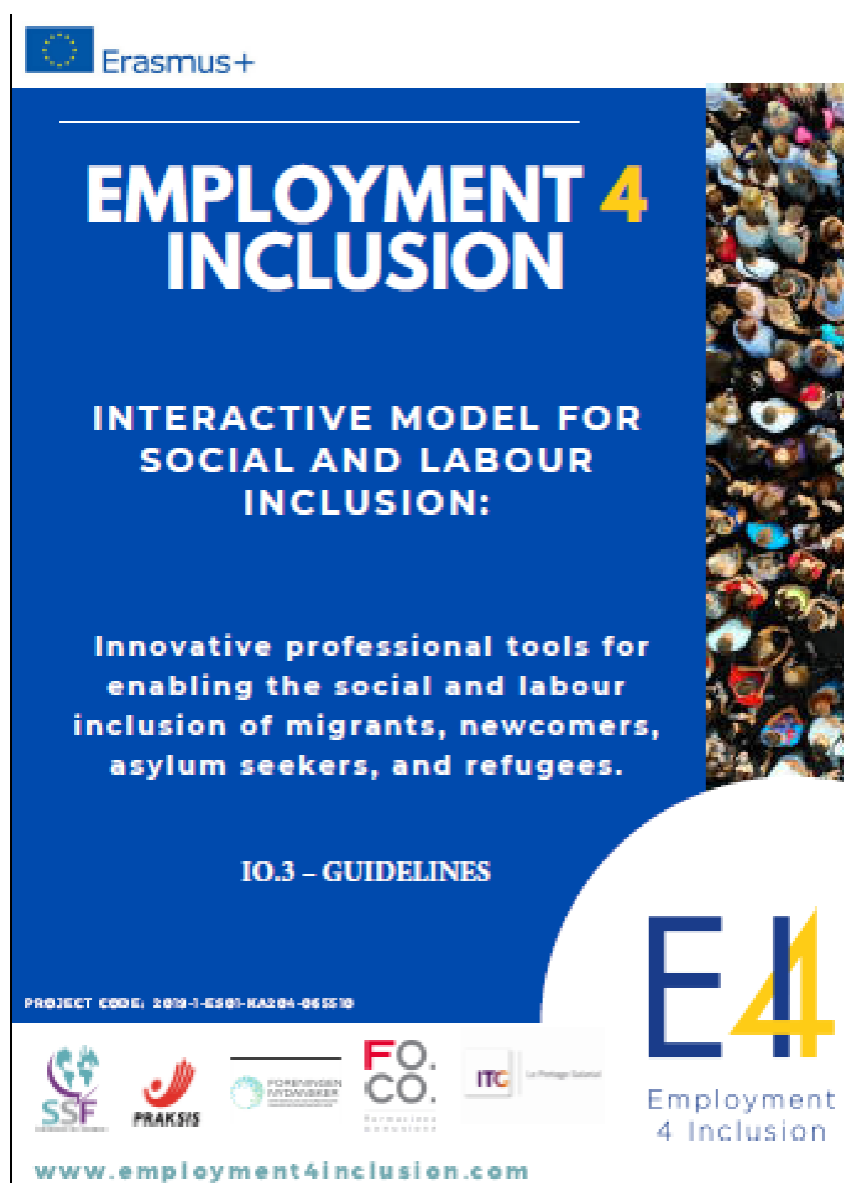
4. Metodología:

El grupo se ha comprometido a no contratar a refugiados, sino a ayudarles a enumerar sus propias competencias en el CV, las cartas de motivación y los memorandos. Esta formación es gratuita y la imparten profesionales. Este proceso, realizado en sesiones individuales y colectivas, se dirige especialmente a los refugiados no titulados o alejados del mercado laboral francés.

5. Referencias:

<https://www.groupe-adecco.fr/adecco-start-up-tour/>

## MANUAL 5 PARA ENTIDADES PÚBLICAS



Erasmus+

# EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR  
SOCIAL AND LABOUR  
INCLUSION:

Innovative professional tools for  
enabling the social and labour  
inclusion of migrants, newcomers,  
asylum seekers, and refugees.

IO.3 - GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-SE01-KA204-063519

SSF PRAXIS FORENINGEN FORDVANDREDE FO.CO. ITC

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

[www.employment4inclusion.com](http://www.employment4inclusion.com)



## IO.3 – Manual 5 para empresas

### Guía de orientación para emplear

#### ZONA 2 – Manual para empresas privadas

#### TEMA DEL MÓDULO: Manual para empresas privadas

### DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

El objetivo de la Zona 2 es formar a los **profesionales con las directrices y herramientas esenciales para involucrar a las empresas en el proceso de inclusión laboral de los MNAR**, específicamente para aquellos que actúan como preparadores o asesores laborales, reforzando la relación con las empresas con las que contactan.

El Módulo 5 (2º de los 3 módulos de la Zona 2 para empresas privadas) trata de la **Orientación/apoyo para la contratación de un MNAR en la empresa: cómo realizar el contacto para contratar a un MNAR, cómo realizar la inserción laboral, cuáles son los beneficios fiscales de contratar a un MNAR.**

En este módulo, encontrará el siguiente conjunto de actividades y cursos de formación:

Socio	Nombre de las actividades/cursos/formaciones	Contenido del programa
SSF	Pograma de integración social y laboral de migrantes - <b>#empleandojuntxs</b>	Conjunto de actividades en diferentes fases, se tienen en cuenta aspectos personales y laborales de las personas objetivo, tratando de identificar y mejorar las posibilidades de cada persona participante, con el fin de mejorar su empleabilidad desde un enfoque individualizado.
FOCO	'PRIMA': Proyecto para la Integración Laboral de Migrantes - Piensa primero sobre el Después	Conjunto de actividades en relación con el enfoque lo más exitoso posible abordando las necesidades específicas de las personas objetivo menos favorecidas, para mejorar los servicios estructurales de los Centros de Empleo con el fin de facilitar el acceso de los ciudadanos extranjeros a las políticas activas de empleo.
ITG	Construyendo actitudes positivas hacia los compañeros MNAR	Conjunto de actividades y juegos de rol para sensibilizar en el trabajo y concienciar.
Praksis	Inicitaitva <b>diversidad en el espacio de trabajo</b>	Actividades para promocionar la diversidad en el entorno de trabajo, proporciona sesiones de orientación profesional para personas de origen refugiado o migrante,



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

		talleres de desarrollo de capacidades orientados sobre una inclusión sin problemas en el mercado laboral griego
--	--	---

**Socio: SSF**

## 1. Título (en inglés)

Social and labour integration programme for immigrants - #empleandojuntxs\*

\*Programa de integración social y laboral de migrantes - #empleandojuntxs

## 2. Objetivo:

El programa #empleandojuntxs pretende promover acciones dirigidas a la integración en el mercado laboral de personas migrantes en situación o riesgo de exclusión social a través del desarrollo de itinerarios integrados de inserción laboral individualizados.

## 3. Actividad:

En las diferentes fases se contemplan los aspectos personales y laborales de las personas destinatarias, tratando de identificar y potenciar las posibilidades de cada participante, para mejorar su empleabilidad desde un enfoque individualizado que permita su inserción en el mercado laboral. Las fases de estos itinerarios contemplan:

- Diagnóstico y evaluación individualizada.
- Preformación (acciones formativas en diferentes áreas).
- Orientación laboral.
- Acompañamiento para la inserción en dispositivos de formación ocupacional.
- Acompañamiento para la puesta en marcha de un dispositivo interactivo de evaluación e identificación de la actividad laboral potencial.
- Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, medio ambiente e igualdad de oportunidades y no discriminación laboral.
- Difusión del programa y participación en redes locales.

Asimismo, se pretende facilitar espacios de relación y colaboración con los diferentes agentes sociolaborales -empresas, formadores y el propio colectivo inmigrante- para analizar y proponer acciones conjuntas en función de sus intereses. Inmigrantes con capacidades y conocimientos que buscan empleo, empresarios que necesitan personas con un perfil profesional para satisfacer sus necesidades laborales y dispositivos formativos que proponen formación para adaptar los conocimientos a las necesidades del mercado laboral. A través de la Agencia de Colocación se ofrece a las empresas asesoramiento en materia de inmigración, intermediación laboral y procesos de selección

## 4. Metodología:

Se trata de un enfoque integral:

- Itinerario social y laboral personalizado: atención individual para conocer las necesidades, habilidades y situación de los MNAR y dotarles de diferentes recursos (cursos, ofertas de empleo) para su inclusión social y laboral.
- Creación de redes con diferentes actores sociales: empresas, formadores, MNARs.
- Comunicación con las empresas, asesoramiento corporativo sobre diversidad cultural y procedimientos de selección con enfoque de diversidad.



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

5. Referencias:

[https://www.accem.es/programa\\_empleandojuntxs/](https://www.accem.es/programa_empleandojuntxs/)

**Socio: FOCO**

## 1. Título (en inglés)

'PRIMA': Project for the Labour Integration of Migrants - Think First about the After\*

\*'PRIMA': Proyecto para la Integración Laboral de Migrantes -Piensa primero sobre el Después

## 2. Objetivo:

El objetivo general del proyecto es promover la inclusión sociolaboral de los nacionales de terceros países con un enfoque lo más acertado posible para atender las necesidades específicas de los destinatarios más desfavorecidos, potenciando los servicios estructurales de los Centros de Empleo para facilitar el acceso de los ciudadanos extranjeros a las políticas activas de empleo.

## 3. Actividad:

- Información de orientación realizada por un gestor de casos y un mediador cultural.
- Verificación de la situación de desempleo, elaboración o actualización de la ficha personal profesional en la base de datos del SILP.
- Primera evaluación de las competencias, activación de los servicios de búsqueda de empleo para obtener buenos niveles de empleabilidad y/o envío a las medidas financiadas.
- Apoyo en la elaboración y/o actualización del Curriculum vitae.
- Exploración de la demanda y acompañamiento a los servicios de inserción laboral proponiendo itinerarios innovadores de perfilado de los conocimientos, competencias y habilidades que poseen los destinatarios.
- Experimentación en los Centros de Empleo del instrumento europeo "EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals" para la detección de competencias y habilidades.
- Estipulación de acuerdos de servicios personalizados (PdSP).
- Elaboración del Plan de Acción Individual (PAI) y acompañamiento a los servicios de formación y/o validación de competencias ofreciendo servicios de identificación, validación y certificación de las competencias que poseen los destinatarios y poniendo en marcha vías de reconocimiento de las cualificaciones.
- Actividades de identificación y validación de competencias adquiridas en contextos no formales e informales y eventual certificación.
- Taller de profesiones. Pruebas de trabajo para poner de manifiesto y reforzar los conocimientos y las competencias útiles para el ejercicio de determinadas profesiones.
- Validación y certificación de las cualificaciones adquiridas en los países de origen y/o de tránsito implicando al mundo empresarial en la inclusión de los migrantes para facilitar la adecuación de la oferta y la demanda.
- Detección de necesidades y problemas por parte de las empresas implicadas en el empleo de migrantes.
- Actividades de sensibilización e información.
- Elaboración de un manual para las empresas sobre las oportunidades de empleo de los solicitantes y titulares de protección internacional.
- Creación de una lista razonada de empresas que pretenden apoyar la integración de



los refugiados.

- Exploración de la demanda, para facilitar la adecuación de la oferta y la demanda de mano de obra de nacionales de terceros países, con especial atención a los titulares de protección internacional y humanitaria.
- Promoción de protocolos/documentos de entendimiento locales/regionales con las asociaciones comerciales, apoyando la integración entre los servicios de acogida (CAS y SIPROIMI) y los servicios locales (sociales - bienestar, empleo, autoridades locales).
- Activación y coordinación de los nodos de la red con la participación de todos los actores que tienen competencias en materia de inmigración en la zona, con la participación de los representantes de CPI para una conexión en los LAPs Formación sobre políticas laborales y trayectorias de proyectos para los operadores y mediadores en CPI, SPRAR / CAS, Consorcios
- Seminarios y reuniones entre pares en todos los territorios
- Análisis de los perfiles individuales de los beneficiarios y de los itinerarios de inserción sociolaboral
- Procesamiento de datos de los sistemas de información regionales con el fin de promover la trazabilidad de las medidas de política laboral activa activadas en favor de los beneficiarios
- Encuesta cualitativa sobre las trayectorias individuales de los titulares de protección
- - Informe de síntesis de los datos recogidos publicación y presentación de la encuesta

#### 4. Metodología:

Las intervenciones propuestas tienen como objetivo:

- Reforzar las políticas y servicios estructurales para el empleo. Se reforzarán los Centros de Empleo para facilitar el acceso a servicios individualizados diseñados para un target heterogéneo de usuarios.
- Mejorar la aplicación de las medidas de políticas activas de empleo en favor de los beneficiarios y de los territorios.
- Enriquecer la riqueza de conocimientos y oportunidades de cada persona para alimentar una mejor inserción laboral.
- Implicar a las empresas locales, promoviendo la adecuación de la oferta y la demanda de trabajo para que las personas con acceso limitado a las redes sociales encuentren oportunidades de empleo

#### 5. Referencias:

<http://www.piemonteimmigrazione.it/prima>

**Socio: ITG**

1. Título (en inglés)

Building positive attitudes towards MNAR colleagues\*

\*Construyendo actitudes positivas hacia los compañeros MNAR

2. Objetivo:

Crear actitudes positivas hacia los colegas del MNAR mediante la sensibilización en el trabajo y la concienciación.

3. Actividad: (en inglés) (max 500 palabras)

Su actitud hacia los compañeros/as que son MNAR es muy importante para su integración. Conozca los puntos más importantes para ello.



(Fuente: <https://ordrecrha.org/ressources/dotation/2016/01/integration-dans-une-nouvelle-entreprise-les-lecons-de-l-immigration> )

4. Metodología:

Reúna a todo el equipo de su departamento en una breve sesión de formación e intercambio sobre la **siguiente orientación**:

1. Conoce a tus compañeros/as MNAR con una actitud positiva y de agradecimiento.
2. Expresa a sus compañeros/as su deseo de que les vaya bien.
3. Animeles en sus iniciativas.
4. Muestre respeto.
5. Recuerde que cada persona es diferente; exprese tolerancia.
6. Formule cuidadosamente su información/instrucciones hacia él/ella.

Todas estas acciones deben organizarse con antelación a la recepción de las personas MNAR en la empresa, para facilitar la concienciación; también deben planificarse reuniones periódicas para asegurar el seguimiento en el tiempo.

5. Referencias:

<http://www.constanttraining.com/downloadfiles/AttitudesWorkbook.pdf>

## Socio: Praksis

### 1. Título (en inglés)

« Diversity in the Workplace »\*

\*Diversidad en el entorno de trabajo

### 2. Objetivo:

El proyecto "Diversidad en el lugar de trabajo" se puso en marcha en 2017 con el objetivo de lograr la igualdad de acceso al mercado laboral griego para personas de diferentes orígenes culturales, como las personas MNAR. Esta acción formaba parte del proyecto "Medios de vida para poblaciones vulnerables en un mercado laboral inclusivo", ejecutado por **Generación 2.0 para los Derechos, la Igualdad y la Diversidad (Generación 2.0 RED)** y apoyado por el Comité Internacional de Rescate hasta febrero de 2020. Hoy, tres años después, esta acción forma parte del proyecto "*Equality Works*" implementado en el marco del programa *Active citizens fund*.

### 3. Actividad:

En estrecha colaboración con los colaboradores y el mercado laboral de Grecia, Generación 2.0 RED, ha desarrollado acciones modernas que tienen como objetivo apoyar al sector privado y se centran en la sostenibilidad de las empresas y la igualdad de acceso al trabajo para todas las personas siguiendo las normas europeas. Más de 90 empresas y organizaciones apoyan de forma tangible la acción específica.

### 4. Metodología:

El servicio de asesoramiento profesional de la RED Generación 2.0, que se relaciona con la "Diversidad en el lugar de trabajo", ofrece sesiones de asesoramiento profesional para personas de origen refugiado o migrante, seminarios de desarrollo de habilidades centrados en una inclusión sin problemas en el mercado laboral griego, etc. El servicio se complementa con clases de griego para las personas participantes en el marco del proyecto "La igualdad funciona".

Además de la preparación de los beneficiarios para incorporarse al mercado laboral a través del servicio de orientación profesional y sus diversas actividades, la acción "Diversidad en el lugar de trabajo" se ha estructurado para ayudar a preparar a los empleadores en términos de buenas prácticas de igualdad de trato e inclusión en el lugar de trabajo con vistas a la sostenibilidad y la innovación empresarial. Al entrar en la Red, los partidarios reciben formación, capacitan a otros, se mantienen actualizados y activos, se abren a nuevas oportunidades e innovan, buscan empleados a través del servicio de Orientación Profesional de Generación 2.0 RED, "evalúan de nuevo" su procedimiento de contratación y adaptan sus anuncios de empleo en consecuencia, promueven la diversidad entre sus empleados y les ofrecen igualdad de oportunidades para actuar y evolucionar en un lugar de trabajo moderno e inclusivo.

Con el lema "*Embracing Diversity*" (Abrazando la Diversidad), en 2019 Generación 2.0 RED creó la primera marca griega, alojada en los sitios web de las empresas y organizaciones de la Red que firman el Estatuto de la Diversidad y que destaca la actitud inclusiva de sus miembros.





## 5. Referencias:

<https://diversityintheworkplace.gr/>

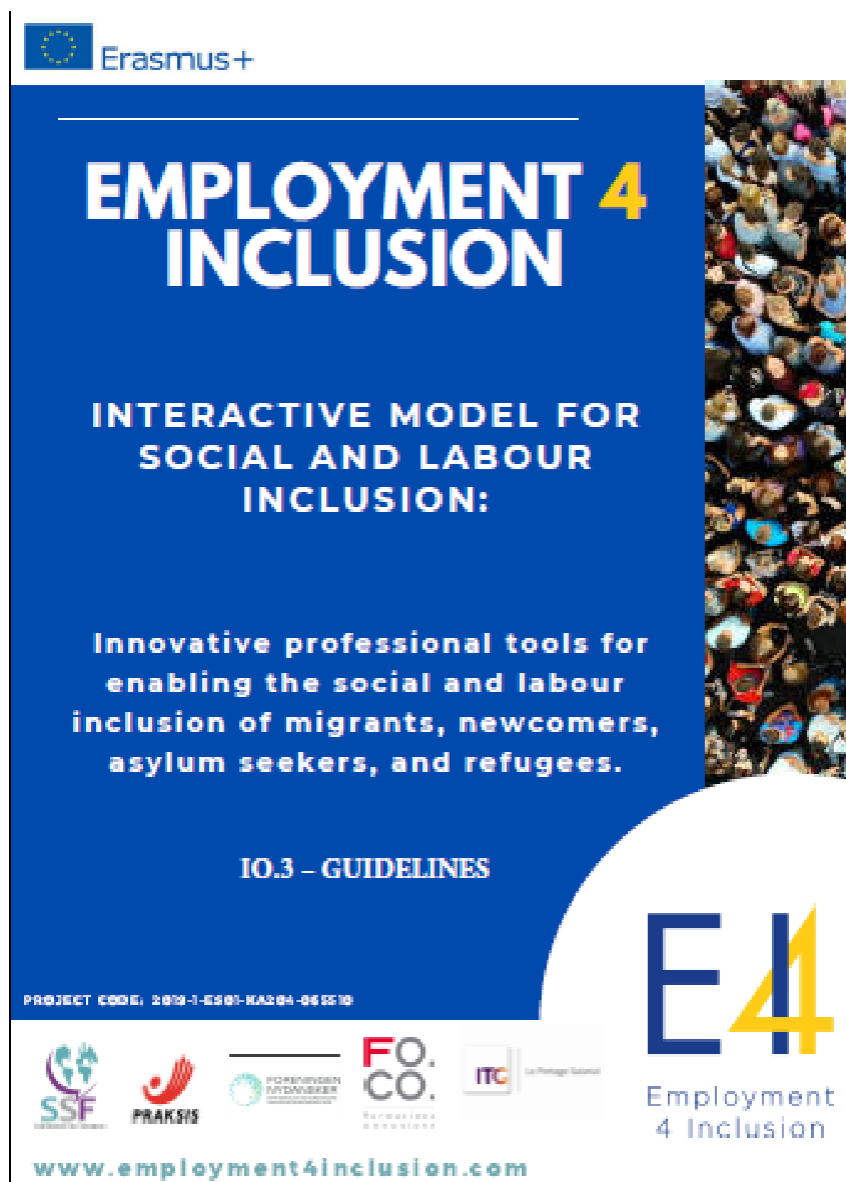
**WELCOME!**


For Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity, diversity is both a concept and a reality that does not need mediators, strong arguments, public support or advocacy, because its actual results and benefits are constantly apparent in a workplace, in a group, in a school class, in a society, in a country or on an international basis, where diversity is a value respected and a daily regularity.

However, we are experiencing a period when the meaning of "different" is increasingly colored with negative shades and translated as "unwanted", "unsafe", "dangerous", even as "bad" or "wrong".

*Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity is a nonprofit organisation consisted of people with different origins who work together to promote equal participation in a diverse society, through the empowerment of communities.*

## MANUAL 6 PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS



 Erasmus+







# EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR  
SOCIAL AND LABOUR  
INCLUSION:

Innovative professional tools for  
enabling the social and labour  
inclusion of migrants, newcomers,  
asylum seekers, and refugees.

IO.3 – GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-SE01-KA204-063519

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

[www.employment4inclusion.com](http://www.employment4inclusion.com)

## IO.3 – Guideline 6 for Companies

### Medidas de sensibilización para la plantilla

#### ZONA 2 – Guía para empresas privadas

### TEMA DEL MÓDULO: Guía para instituciones públicas

## DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

### OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

El objetivo de la Zona 2 es formar a los profesionales con las herramientas y directrices necesarias para involucrar a las empresas en el proceso de inclusión laboral de las personas MNAR, especialmente para aquellos que trabajan como orientadores laborales, reforzando la relación con las empresas que contacten.

El Módulo 6 (3º de los 3 módulos de la Zona 2 para empresas privadas) trata sobre el Apoyo/Orientación para el empleo de personas MNAR en la compañía: cómo hacer el contacto para contratar MNAR, cómo realizar la inserción laboral, cuáles son los beneficios fiscales de emplear a personas MNAR. Medidas de concienciación para la plantilla: sensibilización intercultural, gestión de la diversidad en el lugar de trabajo y adaptación del lugar de trabajo.

En este módulo, se encuentran las siguientes actividades y cursos formativos:

Socio	Nombre de la guía	Contenido del programa
SSF	<b>Gestión de la diversidad</b>	Se pueden incluir diversas actividades en el proceso de Gestión de la Diversidad, siempre después de realizar un Diagnóstico de la situación de la empresa, incluyendo ejemplos de formaciones de la plantilla a cerca de la diversidad cultural, competencias, actitudes y habilidades interculturales.
AND	La Asociación Nueva Dane: <b>Programa de trabajo para estudiantes refugiados.</b>	Orientación a las empresas por parte de la AND con una introducción a la situación en la que muchas personas refugiadas se encuentran y algunos de los retos a los que se enfrentan en un nuevo país. Además, ofrece una visión al estado mental y emocional en el que se pueden encontrar las personas refugiadas debido a su contexto.
FOCO	<b>Educación a los interlocutores sociales sobre la diversidad étnica en las PYME - Migraid</b>	En apoyo del objetivo se llevaron a cabo una serie de actividades traducidas en diferentes herramientas: Estudio, manual, formación profesional, ...



ITG	<b>10 Consejos para una política para fomentar la concienciación sobre la diversidad y luchar contra la discriminación en la empresa privada.</b>	Presentación de 10 consejos promocionando actitudes positivas en la plantilla en el campo de la sensibilización intercultural, gestión de la diversidad en lugar de trabajo y adaptación del espacio de trabajo.
Praxis	<b>Diadromes</b>	Acciones de formación vocacional dirigidas a resaltar y mejorar las cualificaciones de profesionales de las personas beneficiarias.



## Socio: SSF

### 1. Título (en inglés)

Diversity management\*\*

\*Gestión de la Diversidad

### 2. Objetivo:

Crear concienciación sobre la diversidad cultural en las Empresas, desde los procesos de contratación hasta las actitudes de la plantilla.

### 3. Actividad:

Se pueden incluir diferentes actividades en el proceso de Gestión de la Diversidad, siempre después de hacer un Diagnóstico de la situación de la empresa.

- ❖ Formación del personal sobre diversidad cultural, competencias interculturales, habilidades y actitudes.
- ❖ Animar a los empleados a aprender la "lengua oficial de la región" si no la conocen.
- ❖ Programa de mentores para los MNAR que empiecen a trabajar en la empresa. Un mentor será otro trabajador que acompañará al recién llegado y le ayudará en cuestiones laborales y vitales.
- ❖ Promover la igualdad de acceso a la formación continua y el desarrollo de actividades formativas que respondan a las necesidades específicas, no sólo laborales, de las personas empleadas.

### 4. Metodología:

La Gestión de la Diversidad es el desarrollo activo y consciente del proceso de aceptación y uso de ciertas diferencias y similitudes tales como el potencial en una organización, un proceso que crea valor añadido a la compañía, un proceso de gestión comunicativa, estratégicamente basado en valores y orientado hacia el futuro.

Primero, las empresas tienen que elaborar un Plan con los siguientes elementos:

- ❖ Estudio y análisis de la situación de diversidad en la empresa.
- ❖ ¿Qué medidas se quieren implementar?
- ❖ ¿Qué objetivos se persiguen?
- ❖ ¿Qué personas los llevarán a cabo?
- ❖ ¿Cuál es el plazo temporal?
- ❖ ¿Qué sistemas de medida y evaluación se emplearán?

Es importante la participación de:

- ❖ La Dirección, órganos de gobierno y administración de la empresa.
- ❖ Recursos humanos.
- ❖ El personal.



Se debe elaborar un modelo de compromiso de la gestión.

Después de eso, el equipo de trabajo se creará, y analizará, diseñará, acordará, ejecutará programas y actividades, y evaluará el grado de cumplimiento del Programa de Gestión de la Diversidad, así como responder a las preocupaciones de todos los actores implicados

En el caso de los/as profesionales que trabajan con personas MNAR fuera de la empresa, es importante monitorizar las actividades de las empresas y actuar de puente entre la misma, las personas MNAR y la sociedad.

## 5. Referencias:

<http://www.afaemme.org/sites/default/files/GUIABUENASPRACTICASPLANDEGESTION.pdf>

**Socio: AND**

## 1. Título (en inglés)

The Association New Dane: Student job program for refugees\*

\*La Asociación New Dane: Programa de trabajo para estudiantes refugiados

## 2. Objetivo:

El objetivo de la iniciativa es ayudar a las personas refugiadas que estudian en la universidad a adquirir una experiencia laboral relevante y aumentar sus posibilidades de tener una carrera fructífera en Dinamarca. Además, el proyecto pretende sensibilizar a la empresa sobre el potencial de los estudiantes universitarios refugiados y preparar a las empresas para que contraten a personas refugiadas.

## 3. Actividad:

Las empresas que aceptan formar parte de este proyecto y ofrecen puestos de estudiantes a las personas refugiadas, reciben orientación de la Asociación New Dane sobre cómo acoger a las personas refugiadas y qué deben tener en cuenta. La orientación incluye una introducción a la situación en la que se encuentran muchos refugiados y a algunos de los retos a los que se enfrentan al ser nuevos en un país. Además, ofrece una visión del estado mental y emocional en el que pueden encontrarse estas personas debido a su condición de refugiadas. El objetivo es que las empresas comprendan cómo se trabaja con los refugiados. En la guía se subraya que es importante ser explícito sobre la cultura de trabajo, las normas danesas y las reglas no escritas.

## 4. Metodología:

La Asociación New Dane ofrece una presentación introductoria a las empresas y luego están en contacto con ambas partes, empresas y personas refugiadas, para evaluar cómo están funcionando las cosas y ofrecer orientación durante el proceso.

## 5. Referencias:

<https://www.foreningen-nydanske.dk/nyheder/nyheder/student-job-program-for-refugees>



## Socio: FOCO

### 1. Título (en inglés)

Educating the social partners about ethnic diversity in SMEs – Migraid\*

\* Educar a los interlocutores sociales sobre la diversidad étnica en las PYME - Migraid

### 2. Objetivo:

Los objetivos generales de este proyecto son ayudar a los sindicatos y a las organizaciones empresariales a desarrollar conocimiento y habilidades para gestionar la diversidad étnica, promocionar la integración de personas migrantes y sensibilizar sobre la equidad en las PYMES europeas, y desarrollar, dentro de éstas, competencias internas interculturales y habilidades de resolución de conflictos.

### 3. Actividad:

En apoyo del objetivo se llevaron a cabo una serie de actividades traducidas en diferentes herramientas:

- ❖ Un estudio: "Un estudio de investigación sobre la integración de los inmigrantes y la diversidad étnica en las PYMES." El objetivo de este estudio de investigación, es, por lo tanto, producir resultados de investigación específicos a nivel nacional, así como comparativos, cuando sea apropiado y esté disponible, sobre las políticas de migración y la gestión de la diversidad en las PYMES y muestra las actitudes, pensamientos y opiniones de las principales partes interesadas - sindicalistas y ejecutivos de negocios - en relación con la integración.
- ❖ Un manual: "Formación sobre la diversidad": Este manual proporciona el material y el método para llevar a cabo un taller para personas migrantes sobre la diversidad en general, y luego sobre la diversidad y el empleo, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (PYME).
- ❖ Un manual de formación profesional: este manual de formación pretende contribuir a la educación de los interlocutores sociales en cuestiones relacionadas con la diversidad en el mundo del trabajo (especialmente en las PYME), centrándose en la diversidad étnica. El manual aborda varios aspectos del tema. En concreto, se analizan las cuestiones relacionadas con la diversidad y la discriminación en el mercado laboral y la normativa nacional y europea que regula este contexto. Además, se describe la contribución de los interlocutores sociales, a nivel nacional y europeo, con el objetivo de contribuir al desarrollo de competencias y habilidades en la gestión y negociación de la diversidad, gracias también a la presentación de ejemplos significativos de buenas prácticas.
- ❖ Un programa de formación para la gestión de la diversidad en el seno de la colaboración social: se trata de un programa de formación desarrollado a partir del Manual y declinado a través de un programa de estudio articulado en cinco temas principales: 1. Sensibilización sobre la diversidad; 2. Directrices contra la discriminación; 3. Gestión de la diversidad; 4. Resolución de conflictos y 5. Prácticas de diversidad en las PYMES, que se desarrollarán en una serie de





puntos diferentes que incluyen los elementos, principios y técnicas de la gestión de la diversidad y sus procesos de formulación, implementación y evaluación, ejemplos de éxito y mejores prácticas en diferentes contextos económicos y la importancia, el potencial y los retos relacionados con la gestión de la diversidad en el sector de las PYMES.

- ❖ Una guía de la diversidad: La "Guía de la diversidad étnica para las PYME" pretende ayudar a las PYME a identificar mejor los principios, herramientas y procedimientos más adecuados para promover la diversidad étnica en el lugar de trabajo. La guía sobre la diversidad étnica para las PYME está dirigida a los empresarios, directivos y empleados de las PYME, así como a los interlocutores sociales (asociaciones de empresarios y sindicatos) para:
  - Mejorar los conocimientos sobre la diversidad étnica.
  - Mejorar las habilidades de gestión de conflictos en el lugar de trabajo.
  - Promover la integración de los trabajadores extranjeros.
  - Proporcionar buenas prácticas sobre la gestión de la diversidad étnica en las PYME y la gestión de conflictos.

#### 4. Metodología:

Además de los interlocutores sociales, que constituyen el principal grupo objetivo, el proyecto incluirá también un programa de formación para adultos dirigido a los empleados migrantes. Se tratará de un curso de iniciación destinado a reforzar sus capacidades de integración en el mercado laboral. De este modo, el proyecto ofrecerá oportunidades de formación a personas menos favorecidas. El proyecto también promoverá las competencias sobre diversidad étnica entre los formadores profesionales, creando y compartiendo materiales y herramientas de formación accesibles al público.

#### 5. Referencias:

<https://it.migraid.eu/>

**Socio: ITG**

## 1. Título (en inglés)

The 10 tips for a policy to raise awareness of diversity and against discrimination in private enterprise.\*

\*10 Consejos para una política para fomentar la concienciación sobre la diversidad y luchar contra la discriminación en la empresa privada.

## 2. Objetivo:

Promocionar actitudes positivas en la plantilla en el ámbito de la sensibilización intercultural, gestión de la diversidad en el trabajo y adaptación del entorno de trabajo.

## 3. Actividad:

Los 10 consejos son:

1. Revisar los procesos de reclutamiento y selección
2. Hacer una foto de la diversidad en la empresa

**=> ¡La realidad de nuestra empresa hoy!**

3. Instalar procedimientos de información y un sistema de notificación
4. Centrarse en la concienciación y la formación
5. Ofrecer garantías contractuales, como una cláusula de no discriminación
6. Aclarar las directrices internas
7. Prestar atención a los riesgos psicosociales
8. Garantizar las condiciones de empleo y la igualdad salarial
9. Utilizar mecanismos de control
10. Iniciar acciones por parte de los grupos objetivo

## 4. Metodología:

Juntar a todo el equipo del departamento en una breve sesión formativa y de intercambio sobre los **10 consejos**. **Seguir cada punto de la metodología**. Con cada consejo, **emplear algunos ejemplos de herramientas y plantillas** disponibles en internet: <https://www.unia.be/fr/domaines-daction/emploi/dix-conseils#1.-Examinez-vos-procedures-de-recrutement-et-de-selection>

## 5. Referencias:



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

<https://www.unia.be/fr/domaines-daction/emploi/dix-conseils#1.-Examinez-vos-procedures-de-recrutement-et-de-selection>

**Socio: Praksis**

## 1. Título (en inglés)

« Diadromes Ergasias- Work Routes »\*

\* Diadromes Ergasias- Rutas de trabajo

## 2. Objetivo:

La Organización Almasar, ejecutó con éxito el Programa “Diadromes” durante 2017 y 2018. Dentro del marco de la inclusión social, uno de los ejes principales de este proyecto fue el programa “Diadromes Ergasias- Rutas de Trabajo”. Este proyecto se centró en la promoción en el acceso al mercado de trabajo de grupos de población de MNAR y personas vulnerables (más allá de las necesidades básicas de casi todos los grupos en edad de trabajar de la población refugiada y migrante). Esto representa una de las condiciones básicas para garantizar una integración social de éxito ya que a través de este proceso el beneficiario intenta independizarse y sobrevivir en base a sus fortalezas y capacidades individuales.

## 3. Actividad:

Acciones de formación profesional destinadas a poner de relieve y mejorar la cualificación profesional de los beneficiarios, así como apoyo para que puedan certificarse y acceder posteriormente a sectores de actividad económica.

## 4. Metodología:

Las intervenciones del programa "Diadromes" incluyen:

- Registro, procesamiento, organización y evaluación de las calificaciones educativas y profesionales del grupo objetivo.
- Acciones de asesoramiento, a través de talleres, para informar y presentar los procedimientos del marco institucional del empleo profesional ya sea en forma de trabajo dependiente o el desarrollo de una actividad empresarial autónoma.
- Acciones de asesoramiento sobre la redacción de un CV en el marco de las normas europeas, la presentación y el apoyo al proceso de entrevistas.
- Acciones de sensibilización, información e interacción entre los diferentes colectivos profesionales y organizaciones junto con los beneficiarios.
- Emisión del número de la Seguridad Social, número de IVA, etc.
- Mediación en el mercado laboral. Recogida, organización y tramitación de las ofertas de empleo y su puesta a disposición con las herramientas adecuadas (red de comunicación organizada) a los beneficiarios.
- Inserción laboral, apoyo contable.
- Apoyo y orientación a los MNAR para solicitar en programas específicos subvencionados por el Estado.
- Cursos especiales de formación rápida para la introducción a la terminología del sector respectivo.

632 personas se beneficiaron de “Rutas de Trabajo”. Además, 685 personas se beneficiaron a través de los talleres y 420 fueron apoyados y acompañados a varios servicios públicos.

## 5. Referencias:



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

<https://www.accmr.gr/el/%CE%BC%CE%AD%CE%BB%CE%BF%CF%82/team/495.html>