

Estructura del taller



1. Introducción

Bienvenida y presentación

- Breve presentación personal del facilitador.
- Introducción al tema y objetivos del taller.

Expectativas de los participantes

- Breve ronda de expectativas (preguntar a algunos participantes qué esperan aprender o llevarse del taller).



5. Cierre y conclusiones

Resumen de puntos clave

- Recapitular los principales temas y estrategias discutidas.

Q&A

- Abrir espacio para preguntas y respuestas.

Compromiso y próximos pasos

- Invitación a los participantes a comprometerse con al menos una acción específica para mejorar la inclusión de personas desplazadas por la fuerza en sus procesos de selección, reclutamiento y retención.

Despedida

- Agradecimientos y cierre del taller.



2. Sensibilización y contexto

Datos y estadísticas

- Presentar estadísticas globales y locales sobre personas desplazadas por la fuerza.
- Impacto económico y social de la inclusión laboral de personas desplazadas por la fuerza.

Barreras y desafíos

- Discutir las barreras comunes que enfrentan las personas desplazadas por la fuerza en el mercado laboral (idioma, reconocimiento de cualificaciones, prejuicios, etc).
- Falta de experiencia laboral o referencias profesionales en su país de acogida.
- Dificultad para obtener validación de títulos técnicos y/o profesionales.
- Retenciones económicas altas que desincentivan el trabajo formal.
- Percepción del empleador de que hay costos adicionales y procesos complicados para contratar a una persona refugiada.
- Xenofobia y estereotipos negativos.
- Malentendidos culturales.

Aspectos normativos para la contratación de personas desplazadas por la fuerza

- Cupo de contratación de personas extranjeras.
- Documentos habilitantes para que una persona extranjera pueda trabajar en Ecuador.
- Ruta de contratación.
- Salario mínimo en Ecuador.

Obligaciones y prohibiciones del trabajador

Obligaciones y prohibiciones del empleador



3. Estrategias de selección y reclutamiento

Diseño de procesos inclusivos

- Adaptación de descripciones de puestos para evitar sesgos.
- Utilización de plataformas y organizaciones que apoyan a personas desplazadas por la fuerza en la búsqueda de empleo.

Políticas inclusivas

Asegurar que el proceso se riga bajo principios de contratación equitativa

1. Transparencia y contratos claros
2. Prohibición de costos de contratación
3. Respeto a los derechos humanos y laborales
4. Acceso a recursos y reclamaciones: incluyendo a mecanismos de queja
5. Profesionalización de la selección

Apoyo en su proceso de integración

Técnicas de entrevista

- Preguntas y enfoques que promuevan la equidad y la inclusión.
- Consideraciones culturales y lingüísticas durante el proceso de entrevista.

Taller sobre el ciclo de contratación con enfoque en personas refugiadas



4. Estrategias de retención

Programas de mentoría y capacitación

- Implementación de programas de mentoría para apoyar la integración.
- Ofrecimiento de cursos de idioma y desarrollo profesional.

Cultura organizacional inclusiva

- Fomentar un entorno laboral inclusivo y diverso.
- Políticas y prácticas que promuevan el respeto y la igualdad.

Evaluación y selección

- Métodos de evaluación justos y equitativos.
- Inclusión de habilidades transferibles y potencial de desarrollo.

Apoyo continuo

- Recursos y redes de apoyo interno (grupos de afinidad, asesoría, etc.).
- Evaluación y seguimiento del progreso y bienestar de los colaboradores.





Materiales y recursos necesarios

- ✓ Presentación en PowerPoint o similar con datos, estadísticas y puntos clave.
- ✓ Folletos o materiales impresos con información adicional y recursos.
- ✓ Pizarra blanca y marcadores para la parte interactiva.
- ✓ Formularios de retroalimentación para los participantes.

Consideraciones adicionales

- ✓ Adaptar el contenido según el nivel de conocimiento y experiencia de los participantes.
- ✓ Fomentar la participación activa y el intercambio de ideas durante el taller.
- ✓ Proveer ejemplos prácticos y estudios de caso para ilustrar los conceptos discutidos.

Taller sobre el ciclo de contratación con enfoque en personas refugiadas

Objetivos



Sensibilizar a los participantes sobre la importancia de la inclusión de personas desplazadas por la fuerza en el proceso de selección y reclutamiento.



Proveer herramientas y estrategias efectivas para la inclusión de estos grupos en el entorno laboral.



Promover prácticas de retención que favorezcan la integración y el desarrollo profesional de personas desplazadas por la fuerza.