

GUÍA PRÁCTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE VIVIR LA INTEGRACIÓN





Este cuarto módulo se dirige tanto a personal de Recursos Humanos como de Responsabilidad Social, ya que ofrece un guía y herramientas prácticas para la puesta en marcha de *Vivir la Integración*.

GUÍA PRÁCTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE VIVIR LA INTEGRACIÓN



Índice

Lista de acrónimos _____	5
Introducción _____	6
1. Conozco y me interesa <i>Vivir la Integración</i> , ahora ¿qué pasos debo seguir? _____	8
1.1. Busque despertar interés y apoyo a lo interno de la empresa _____	9
1.2. Identifique cuál es la línea estratégica en que su empresa puede aliarse a <i>Vivir la Integración</i> _____	9
1.3. Construya un plan de trabajo puntual con el apoyo de las instituciones parte de <i>Vivir la Integración</i> _____	10
1.4. Implemente su plan de <i>Vivir la Integración</i> y ofrezca retroalimentación _____	11
2. Guía práctica para la implementación de cada una de las líneas estratégicas de <i>Vivir la Integración</i> _____	12
2.1. Contratación de personas refugiadas _____	13
2.2. Capacitación de persona refugiadas _____	14
2.3. Información y sensibilización _____	14
2.4. Uniendo a las personas refugiadas a la cadena de valor de la empresa _____	17
Directorio de Organizaciones de apoyo _____	18
Glosario _____	21

Lista de acrónimos

ACAI: Asociación de Consultores y Asesores Internacionales

ACNUR: Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

AED: Asociación Empresarial para el Desarrollo

CCCR: Cámara de Comercio de Costa Rica

DGME: Dirección General de Migración y Extranjería

GRI: Reporte Global o Global Reporting Initiative

Persona solicitante: Persona solicitante de la condición de refugiado

RSE: Responsabilidad Social Empresarial

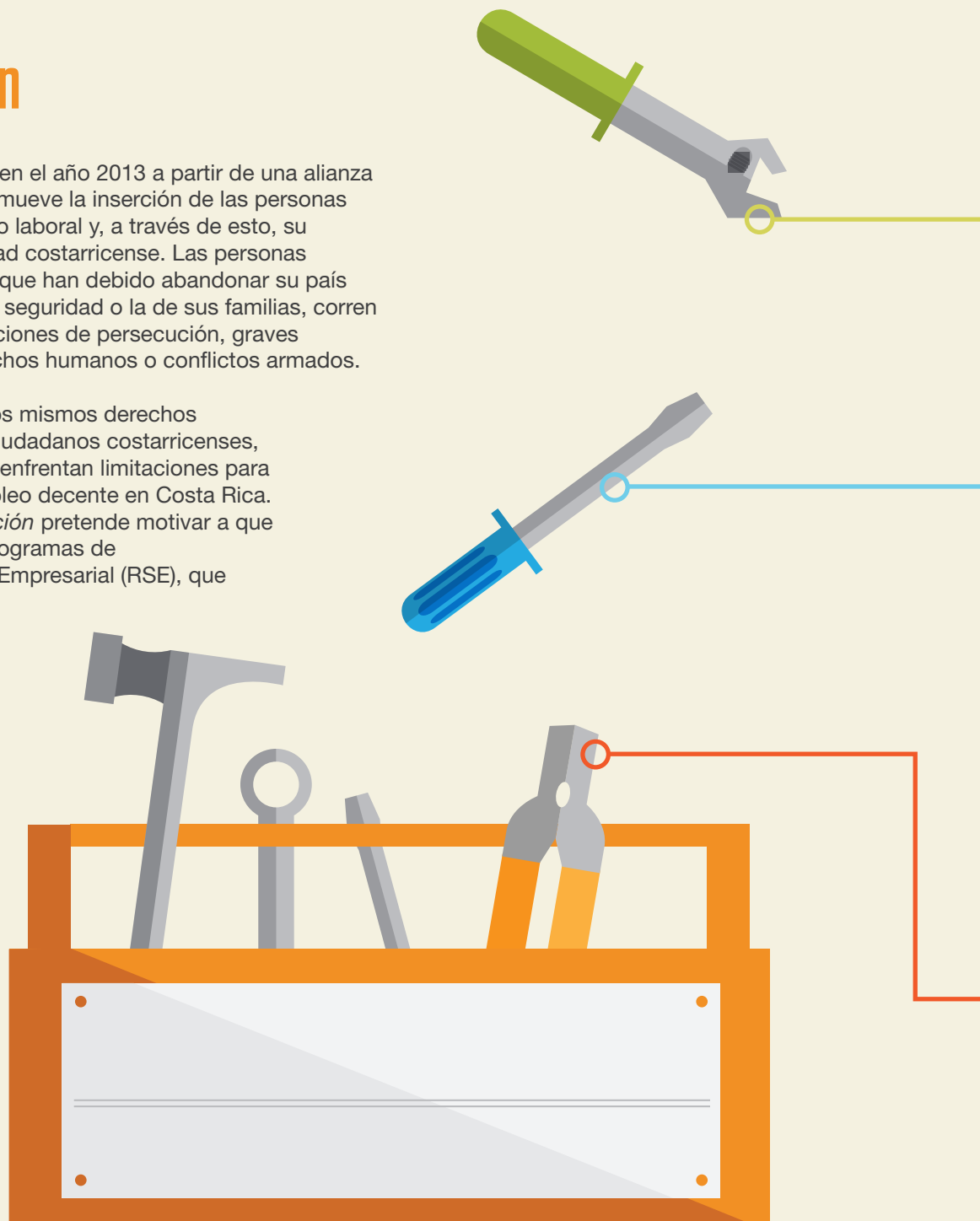
Caja de Herramientas

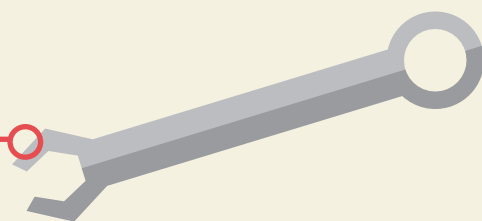
“Vivir la Integración”

Introducción

Vivir la Integración nace en el año 2013 a partir de una alianza público-privada que promueve la inserción de las personas refugiadas en el mercado laboral y, a través de esto, su integración en la sociedad costarricense. Las personas refugiadas son aquellas que han debido abandonar su país porque su vida, libertad, seguridad o la de sus familias, corren peligro a causa de situaciones de persecución, graves violaciones de sus derechos humanos o conflictos armados.

A pesar de contar con los mismos derechos laborales que las y los ciudadanos costarricenses, las personas refugiadas enfrentan limitaciones para poder acceder a un empleo decente en Costa Rica. Por esto, *Vivir la Integración* pretende motivar a que empresas desarrollen programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que





apoyen la integración de las personas refugiadas en Costa Rica. Así se contribuye al desarrollo y el bienestar de estas personas, sus familias, las comunidades en que residen, las empresas para las que trabajan y la sociedad costarricense.

Vivir la Integración es dirigido por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), la Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI) y la Cámara de Comercio de Costa Rica (CCCR). Estas organizaciones han desarrollado esta Caja de Herramientas para ofrecer un acompañamiento a las empresas en la implementación del programa.

¿Cómo funciona la caja de herramientas Vivir la Integración?

La presente **Caja de Herramientas** pretende ofrecer una guía práctica y amigable, que permita a las empresas conocer cuáles son las situaciones que enfrentan las personas refugiadas al insertarse en el mercado laboral, y cómo las compañías pueden convertirse en aliadas para favorecer su integración en el país.

LA CAJA DE HERRAMIENTAS SE SUBDIVIDE EN CUATRO MÓDULOS:

Módulo 1

Presenta el marco general sobre la situación de las personas refugiadas.

Módulo 2

Describe qué es el programa *Vivir la Integración* y su vinculación con normativas de RSE.

Módulo 3

Desarrolla las especificidades a considerarse en un proceso de contratación de una persona refugiada.

Módulo 4

Ofrece herramientas prácticas para la ejecución del programa.

1. Conozco y me interesa Vivir la Integración, ahora ¿qué pasos debo seguir?

Si su empresa conoce y está interesada en ser parte de *Vivir la Integración*, le sugerimos seguir algunos pasos básicos para que su involucramiento en el programa sea de máximo provecho.
ESTOS PASOS SON LOS SIGUIENTES:

1.1.



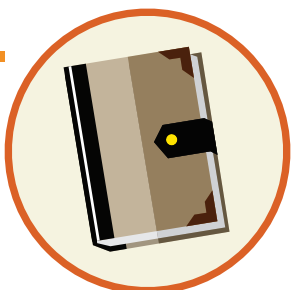
Busque despertar interés
y apoyo a lo interno
de la empresa

1.2.



Identifique cuál es la
línea estratégica en que su
empresa puede aliarse a
Vivir la Integración

1.3.



Construya un plan de
trabajo puntual con el apoyo
de las instituciones parte de
Vivir la Integración

1.4.



Implemente su plan
de *Vivir la Integración* y
ofrezca retroalimentación



1.1. Busque despertar interés y apoyo a lo interno de la empresa

Estrategias

Si usted labora en el Departamento de Recursos Humanos o Responsabilidad Social y desea que su empresa apoye la integración de las personas refugiadas, un primer paso esencial es informar, sensibilizar y generar interés en su equipo y jefaturas de la compañía. Coménteles quiénes son las personas refugiadas, cuáles son los retos que enfrenta esta población para acceder al mercado laboral, de qué trata *Vivir la Integración* y cómo el programa es de interés para la empresa.

Recursos e Información

ACNUR, DGME, AED, ACAI y CCCR le ofrecen el apoyo en los procesos de inducción de los departamentos y personal de la compañía que usted considere oportuno. Contar con apoyo e interés desde los más altos niveles de la empresa es un factor esencial para velar por la sostenibilidad del programa.



1.2. Identifique cuál es la línea estratégica en que su empresa puede aliarse a Vivir la Integración

Estrategias

Analice, de acuerdo a las posibilidades e intereses de su compañía, cómo puede apoyar la integración de las personas refugiadas. Para ello, *Vivir la Integración* sugiere 4 posibles vías estratégicas:

1. Contratación de personas refugiadas, considerando perfiles de personas refugiadas referidas desde el banco de talento del Área de Oportunidades Laborales del ACAI o de otras agencias de reclutamiento aliadas al programa, como Manpower y Search.
2. Capacitación de personas refugiadas, por medio de charlas, talleres, programas de formación o becas en habilidades blandas o técnicas para favorecer su perfil de empleabilidad en el país.
3. Procesos de sensibilización e información a lo interno y externo de la empresa, para que se amplíe el conocimiento sobre la realidad de las personas refugiadas, sus derechos y se promueva un ambiente de inclusión y respeto.
4. Apoyo a personas refugiadas emprendedoras y microempresarias incluyéndoles en la cadena de valor de la empresa y promoviendo su desarrollo a través de la transferencia de conocimiento.

Recursos e Información

Vivir la Integración se caracteriza por su flexibilidad y versatilidad, por lo que las opciones mencionadas son sugerencias que están abiertas a nuevas posibilidades de innovación que propongan las empresas. Identifique de qué manera su empresa puede aportar al bienestar de las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado.



1.3. Construya un plan de trabajo puntual con el apoyo de las instituciones parte de Vivir la Integración

Estrategias



Una vez conozca más en detalle la situación de las personas refugiadas y el programa *Vivir la Integración* y cuente con el apoyo base requerido a lo interno de la empresa, le invitamos a desarrollar un plan de trabajo puntual que le permita definir una visión sobre lo que se pretende alcanzar y qué se necesita para esto.

Es un proceso sencillo, en el cual centralmente debe analizar y responder a las siguientes preguntas:

- ▶ **¿En qué línea(s) estratégica(s) puede aliarse mi empresa?** Reclutamiento, capacitación, sensibilización, cadena de valor u otra.
- ▶ **¿Qué objetivo deseamos alcanzar?** Piense en un objetivo SMART, es decir, que sea específico, medible, alcanzable, relevante y que se establezca en un marco de tiempo.
- ▶ **¿Qué resultados esperamos alcanzar?** Con base en el objetivo identificado, piense qué resultados pretende alcanzar.
- ▶ **¿Qué acciones debemos llevar a cabo para lograr estos resultados?** Una vez identificados los resultados, analice qué acciones o actividades debe realizar para alcanzarlos.
- ▶ **¿Qué apoyo y tipo de coordinación necesitamos con las organizaciones parte de *Vivir la Integración*?** Teniendo claridad de lo que se busca y lo que debe realizarse para conseguirlo, indique a las instituciones parte de *Vivir la Integración* qué tipo de apoyo y acompañamiento requiere.
- ▶ **¿Cómo podemos monitorear los resultados?** Para las instituciones parte de *Vivir la Integración*, al igual que para las empresas, es muy importante conocer los resultados y avances de las iniciativas a lo interno de cada empresa. Por esto, le sugerimos considerar mecanismos de comunicación entre la empresa y las instituciones de *Vivir la Integración* y vías sencillas para monitorear los resultados alcanzados.

Recursos e Información



Para el diseño e implementación de la iniciativa le sugerimos identificar una **persona contacto o punto focal**, para favorecer la coordinación entre la compañía y las instituciones parte de *Vivir la Integración*.

Le compartimos un ejemplo hipotético de plan de trabajo que le puede dar orientación en este proceso:

○ Empresa: ABCDEF S.A.

Línea estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación, sensibilización
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la contratación de X# de personas refugiadas durante el 2014. • Sensibilizar al equipo de Recursos Humanos en el plazo de dos meses. • Informar a colaboradores de la empresa quién es una persona refugiada por medio de una campaña de información de un mes.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo de Recursos Humanos conoce los procedimientos a seguir para la contratación de una persona refugiada. • Se contratan a X# de personas refugiadas. • Los colaboradores son sensibles a la situación de las personas refugiadas.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Una sesión de capacitación a personal de Recursos Humanos sobre las especificidades para la contratación de una persona refugiada. • Mecanismo para la recepción de CVs de personas refugiadas. • Una campaña de información con los colaboradores de la empresa.
Apoyo requerido	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere apoyo de ACNUR, ACAI y la DGME para la capacitación del equipo de Recursos Humanos. • Se requiere apoyo de ACAI para la recepción de perfiles de personas refugiadas para los puestos vacantes. • Se necesita apoyo de ACNUR para obtener materiales para la campaña de información general a colaboradores.
Monitoreo / comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Pequeña encuesta dirigida al personal para saber su percepción de la campaña de información. • Se informa a ACAI cuando un proceso de capacitación fue exitoso. • Reuniones trimestrales con el equipo de <i>Vivir la Integración</i>.



1.4. Implemente su plan de Vivir la Integración y ofrezca retroalimentación

Estrategias

Una vez que cuente con su plan de trabajo... ¡manos a la obra! Veremos los resultados de *Vivir la Integración* en acción. Su retroalimentación constante en este proceso es muy importante para seguir fortaleciendo el programa. Tenga presente que, además de dar a conocer los resultados, las instituciones parte de *Vivir la Integración* están muy interesadas en visibilizar las buenas prácticas de las empresas.



Recursos e Información

Daremos visibilidad a los esfuerzos de las empresas por medio de nuestros sitios web, medios de comunicación y otros espacios de socialización. Además, como fue mencionado en el módulo 2, su empresa podrá incluir estas acciones en sus informes de RSE, como el reporte GRI.



2. Guía práctica para la implementación de cada una de las líneas estratégicas de Vivir la Integración

Contratación de personas refugiadas

2.1.

Si su empresa desea considerar a personas refugiadas para sus puestos vacantes, es importante que conozca sobre el **servicio de intermediación** que le puede ofrecer **ACAI por medio del Programa de Oportunidades Laborales**, y sobre cómo su empresa puede coordinar para la recepción de perfiles de personas refugiadas.

Capacitación de personas refugiadas

2.2.

Para las personas refugiadas es complejo convalidar los estudios que llevaron a cabo en su país de origen. Por esto, para ellos y ellas las posibilidades de formación en Costa Rica representan una gran oportunidad para poder reconstruir su proyecto de vida. Hay diversas empresas y agencias de reclutamiento aliadas que han apoyado a la población refugiada por medio de procesos de capacitación, ya sea a través de talleres, charlas y procesos formales de estudio o formación.

Sensibilización e información

2.3.

El informar acerca de quién es una persona refugiada es una herramienta esencial para favorecer su integración. Por esto, las compañías pueden unirse a *Vivir la Integración* llevando a cabo iniciativas de información y sensibilización tanto a lo interno como a lo externo de la empresas. Esto pueden incluir capacitaciones a colaboradores, apoyar la difusión y diseño de campañas de información, entre otros.

Uniendo a las personas refugiadas a la cadena de valor de la empresa

2.4.

Vivir la Integración también propone que las empresas apoyen a las personas refugiadas microempresarias y emprendedoras, uniéndoles a su cadena de valor. Muchas de las personas refugiadas fueron pequeños empresarios en su país y cuentan con las habilidades y experiencia necesarias para construir su propio negocio en Costa Rica. Por medio de la cadena de valor o de transferencia de conocimientos, su empresa puede apoyar a que las personas microempresarias les expandan y consoliden sus negocios, lo cual les facilita el integrarse plenamente en la sociedad costarricense.



2.1. Contratación de personas refugiadas

ACAI cuenta con el Programa de Oportunidades Laborales, donde se atiende día a día a personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado (en adelante solicitante), que están en búsqueda de apoyo para colocarse laboralmente. El equipo de Oportunidades Laborales ofrece asesoría a la población refugiada y le ayuda a construir su CV.

Por medio de esta atención se alimenta el **banco de talento humano** en donde a la fecha se encuentran registradas cerca de 800 personas. Estas cuentan con sus respectivos permisos de trabajo y aproximadamente un 50% son referibles de manera inmediata a los puestos vacantes de las empresas¹. **El servicio de intermediación por parte de ACAI es totalmente gratuito.**

Si su empresa desea recibir CVs de personas refugiadas, los pasos a seguir son muy sencillos:



Remita al equipo de Oportunidades Laborales la información del perfil de la vacante y los requisitos básicos. Escriba a la dirección: **oportunidadeslaborales@acai.cr** o llame al **800-800ACAI**.



ACAI revisará la información compartida y buscará en su banco de talento humano personas que cumplan con los requisitos básicos del puesto vacante. El equipo de Oportunidades Laborales se pondrá en contacto con los posibles candidatos, verificará su disponibilidad e interés en concursar por el puesto. Si éste confirma su interés, ACAI compartirá a la empresa su CV. ACAI le ofrecerá respuesta a su solicitud de perfiles en un plazo máximo de tres días.



Una vez usted cuente con los perfiles de las personas refugiadas y solicitantes, **podrá evaluarlos y llamar a entrevista** a las y los candidatos de su interés.



Después del desarrollo de las entrevistas y pruebas pertinentes para el proceso de reclutamiento, agradeceremos su **retroalimentación** al equipo del ACAI, indicando si las personas referidas fueron o no contratadas.

El ACNUR y ACAI con el apoyo de las empresas aliadas, llevan a cabo periódicamente **mini ferias o ferias de empleo**. Con la información de los perfiles compartida por su empresa, el equipo de Oportunidades Laborales preseleccionará a un grupo de personas que cumplan con el perfil básico y les citará en las instalaciones del ACAI (u otro lugar de su conveniencia) para que usted pueda entrevistar y evaluar a un grupo de personas en una fecha, hora y lugar definido previamente de manera conjunta.

Desde el año 2013 se han desarrollado cinco Ferias de Empleo para personas refugiadas. Aquí las empresas aliadas entrevistan a candidatos refugiados para sus puestos vacantes. En estas ferias han participado diversas empresas como Subway, Sodexo, Hotel Barceló San José Palacio, De Pe a Pa Mercadeo, Sykes, Pequeño Mundo, Manpower, Search, Automercado, Grupo Monge, entre otras.

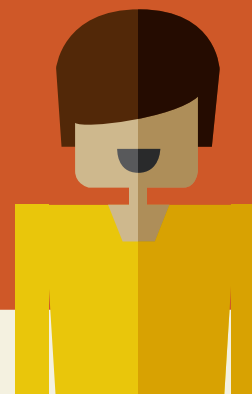
1. Hay personas inactivas ya que se encuentran laborando, o porque no han estado en contacto con la agencia durante varios meses.



Trabajar en Subway ha sido una de esas buenas oportunidades que la vida regala a cualquier ser humano en tiempos de gran dificultad; pero sobre todo, ha significado descubrir, a través de una tarea tan ennobecedora y dignificante como lo es el trabajo, la calidad humana del pueblo costarricense. Por ello, y por mucho más, no puedo sentir otra cosa que una infinita gratitud.

MARCOS

Joven cubano
solicitante de la condición
de refugiado.

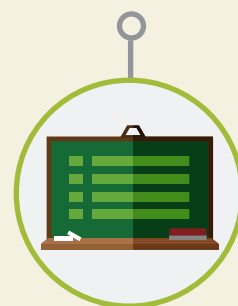


Empresas como Search, Manpower, Eempleo.com de La Nación y HR Consulting Network han ofrecido talleres vinculados a la búsqueda de empleo en el marco de las Ferias de Empleo para personas refugiadas. Un promedio anual de 400 personas refugiadas se han beneficiado de estas capacitaciones. Asimismo, hay universidades que han ofrecido becas a estudiantes refugiados como es Ulacit y la Universidad para la Paz.

2.2. Capacitación de personas refugiadas

Si su empresa desea unirse a *Vivir la Integración* por medio de procesos de capacitación, los pasos a seguir son los siguientes:

Comente al equipo del ACNUR y ACAI sobre este interés y las posibles capacitaciones que puede ofrecer.



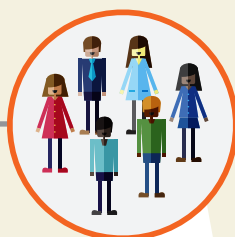
Dialogue con el equipo del ACNUR y ACAI sobre cuáles procesos de formación y capacitación se pueden adaptar mejor a las necesidades del mercado y al perfil de la población refugiada, esto con el fin de velar por el mayor impacto posible en la inserción laboral de estas personas.



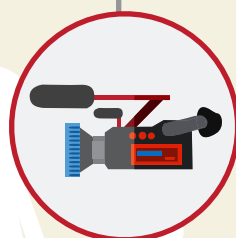
Determinen los pasos a seguir para la implementación del proceso de capacitación. El ACNUR y ACAI le ofrecerán el apoyo necesario para coordinar la convocatoria de las personas participantes y también pueden facilitarles el espacio físico para el desarrollo de talleres y charlas.

2.3. Información y sensibilización

Existen muy diversas formas de implementar esta línea estratégica del programa, ya sea:



Desarrollando con sus colaboradores talleres gratuitos ofrecidos por parte de la DGME, ACNUR y ACAI.



Ofreciendo apoyo o testimonio como empresario en materiales o espacios que promuevan la inserción laboral de las personas refugiadas. Por ejemplo, empresas como Musmanni, Agencia Datsun y Distribuidora Comercial Tres Ases ofrecieron apoyo en el año 2012 para filmar un video donde empresarios hablan de su experiencia positiva al trabajar con personas refugiadas².



Desarrollando o apoyando la difusión de campañas de información pública, o bien dirigiendo una iniciativa de comunicación a lo interno de la empresa haciendo uso de algunos materiales y recomendaciones que le puede ofrecer el ACNUR.



Empresas y asociaciones empresariales han apoyado a las personas refugiadas por medio de procesos de comunicación para que se conozcan las realidades que atraviesan y sus derechos. La Cámara de Comercio, CINDE y la Asociación de Empresarios Colombianos, han apoyado para que las organizaciones coordinadoras de *Vivir la Integración* sensibilicen a sus empresas agremiadas. Además empresas como la agencia de publicidad McCann Erickson, CCM Cinemas, JCDecaux y GPO Vallas apoyaron el diseño y difusión de la campaña nacional "Ser refugiado es como ser tico".



TIPS PARA LA PLANIFICACIÓN DE UNA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN A LO INTERNO DE LA EMPRESA

Si a su empresa le interesa realizar una campaña de comunicación con sus colaboradores, aquí le compartimos algunas recomendaciones que le pueden guiar en el proceso:

- 1 Objetivo.** Identifique cuál es su objetivo. Considere si usted desea informar de manera general o sensibilizar al personal de la empresa. Analice cómo es la cultura organizacional de la empresa, considerando preguntas claves como: ¿hay apertura para tratar estos temas? ¿ha escuchado comentarios xenofóbicos? ¿hay conocimiento general sobre quién es una persona refugiada o no?

2. Este video se encuentra disponible en:
<https://www.youtube.com/watch?v=TCFEZ33fZec&list=PLcWbnvGj8a47IKobdsZbNUC0uR0wVUyjk&index=4>

- 2 Público meta.** Determine a quiénes o a cuál sector de la empresa desea dirigir la campaña. De acuerdo a las características del público meta se definirán los canales, productos o actividades a realizar. Tome en cuenta que no todo el personal de la empresa es igual ni recibe los mensajes de la misma manera. Por esto, reflexione si desea dirigir la campaña a todo el personal, a algún equipo en particular o a nivel de gerencia. Es importante tener en cuenta características del público meta, como es el sexo, nacionalidad, tipo de puesto, entre otros.
- 3 Mensajes claves.** De acuerdo al objetivo planteado y a las características del público meta piense qué mensajes desea transmitir. Por ejemplo, puede ser importante compartir la definición de la persona refugiada, cuáles son los retos que enfrentan para buscar empleo o lo que pueden ofrecer a la empresa. Es importante ser estratégico en la identificación de estos mensajes, utilice un lenguaje llano y coloquial y, en la medida de lo posible, integre a personas de su equipo en la redacción/selección de los mensajes. Es recomendable no sólo dar un mensaje de sensibilización, sino también ofrecer posibilidades concretas a los colaboradores para que puedan apoyar a las personas refugiadas.
- 4 Canales, productos y actividades.** Una vez que haya identificado los puntos anteriores, considere cuáles son los mejores canales (comunicación cara a cara, por medio de talleres, reuniones o correo electrónico), productos (afiches, tazas, artículos o volantes) y actividades (talleres o eventos interculturales). Estos se definen en concordancia con el objetivo de la campaña y el público meta. Determine un plazo de tiempo para la puesta en acción de la campaña. El ACNUR le puede ofrecer materiales de *Vivir la Integración* como tazas, camisetas, afiches y salvapantallas.
- 5 Evaluación.** Finalmente es muy importante medir qué resultados obtuvo la campaña. Para esto puede remitir a los colaboradores una evaluación puntual en la que se incluyan preguntas como: ¿qué le pareció la campaña? ¿qué fue lo que más le gusto? ¿qué fue lo que menos le gustó? ¿quiénes son las personas refugiadas?, entre otras.

EJEMPLO DE UNA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN

¿Qué busca? (objetivo)

Dar a conocer quién es una persona refugiada.

¿Quiénes? (público meta)

Todo el personal de la empresa.

¿Qué? (mensajes)

Definición de la condición de refugiado, mitos y realidades de esta población.

¿Cómo? (canales, productos y actividades)

Campaña de tres meses.

Mes 1. Se envía un correo anunciando la campaña, se ofrece una charla al personal, se hace un juego de trivia.

Mes 2. Se entregan materiales promocionales (taza y camiseta) a ganadores de trivia, se publica artículo con percepciones del personal sobre campaña, se colocan afiches *Vivir la Integración*.

Mes 3. Se hace un almuerzo intercultural con comidas hechas por personas refugiadas microempresarias, se distribuyen salvapantallas y se lleva a cabo la evaluación por medio de una encuesta.

2.4. Uniendo a las personas refugiadas a la cadena de valor de la empresa

Desde el año 2002, el ACNUR cuenta con un programa de microcrédito para personas refugiadas. Este programa ha beneficiado a más de 800 personas refugiadas a lo largo de 13 años.

Para poder facilitarle la información sobre los servicios y productos que ofrecen hoy en día las personas refugiadas microempresarias beneficiarias del programa ACNUR han construido un directorio en donde su empresa encontrará la información de más de 50 negocios dirigidos por personas refugiadas. Este directorio se encuentra en digital en el DVD de recursos de apoyo de esta Caja de Herramientas.



Le invitamos a revisar este directorio y a ponerse en contacto directamente con estas personas refugiadas de acuerdo a las necesidades que tenga su empresa. Le pedimos que comunique a las instituciones coordinadoras de *Vivir la Integración* si su empresa ha incluido a personas refugiadas en su cadena de valor.



Tenga en cuenta que la empresa también puede apoyar el desarrollo de las personas refugiadas emprendedoras por medio de procesos de mentoría, transferencia de conocimiento o capacitación.

También existen videos sobre el programa Vivir la Integración disponibles en el DVD anexo a esta caja de herramientas y en el sitio:

<https://www.youtube.com/watch?v=mGdEG2Zqv7k&list=>



3. Directorio de organizaciones de apoyo

Finalmente quisiéramos compartir con usted la información de organizaciones donde puede buscar apoyo u orientación para la implementación de *Vivir la Integración*.



Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

El ACNUR como agencia especializada de Naciones Unidas para la protección de las personas refugiadas, puede ofrecerle en el marco de *Vivir la Integración*:

- Apoyo en el diseño e implementación del plan de trabajo *Vivir la Integración*.
- Capacitación o sensibilización en la temática de protección e integración personas refugiadas y su acceso al empleo.
- Acompañamiento en cualquier consulta o reto que pueda surgir en el proceso de contratación, capacitación o apoyo de una persona refugiada o solicitante.
- Iniciativas para dar visibilidad a la labor que su empresa realice en el marco del proyecto.

Contacto

Teléfonos: 2296-6800 o 2296-0785
Sitio web: www.acnur.org
Email: cossa@unhcr.org
Dirección: Del Centro Comercial Plaza Mayor, 300 metros este y 100 metros al sur.



Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI)

ACAI es una organización no gubernamental, socio implementador de la ejecución de los programas y proyectos del ACNUR en Costa Rica. El fin de la agencia es favorecer la protección e integración local de las personas solicitantes de la condición de refugiado y refugiadas. ACAI cuenta con las siguientes áreas de trabajo: Trabajo Social, Legal, Psicología, Capacitación y Oportunidades Laborales. En el marco de *Vivir la Integración*, ACAI le puede ofrecer:

- Por medio del Programa de Oportunidades Laborales, ACAI ofrece el servicio de intermediación para la identificación de personas refugiadas y solicitantes que puedan ser candidatas para los puestos vacantes de la empresa. Este servicio es totalmente gratuito.
- Acompañamiento en cualquier consulta o reto que pueda surgir en el proceso de contratación, capacitación o apoyo de una persona refugiada o solicitante.
- Capacitación o sensibilización en la temática de protección e integración personas refugiadas y su acceso al empleo.
- Preparación de ferias y mini ferias de empleo para la valoración de candidatos refugiados para los puestos vacantes de la empresa.
- Apoyo con documentación que pueda ser necesitada por la empresa para la contratación de una persona refugiada, como es una declaración jurada para niveles educativos de primaria o secundaria.

Contacto

Teléfonos: 2233-3314 o 800-800ACAI
Email: oportunidadeslaborales@acai.cr
Dirección: Avenida 2 y 4, calle 24 Paseo Colón, del Edificio Torre Mercedes 150 metros sur.



Dirección General de Migración y Extranjería (DGME)

La Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica cuenta con la Dirección de Integración y Desarrollo Humano (DIDH) lo que le permite realizar coordinaciones interinstitucionales e intersectoriales en materia de integración social de las personas migrantes y refugiados, en un marco de pleno respeto por sus derechos humanos.

Las personas refugiadas, solicitantes o las mismas empresas pueden complementar la información que brindan las instancias del programa *Vivir la Integración*, consultando a la DIDH en relación a los diversos procesos de regularización migratoria que las y los refugiados o solicitantes deben realizar así como los contextos de legalidad en que operan estos estatus.

Contacto

Teléfonos: 2299-8038 / 2299-8045
Sitio web: www.migracion.go.cr
Dirección: Frente al Hospital México, La Uruca, San José.



Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED)

La Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) es una organización sin fines de lucro que promueve la Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad del sector productivo. Su propósito es contribuir a una sociedad próspera, inclusiva y en armonía con el ambiente, a través de un sector empresarial consciente, articulado y comprometido. En el marco de *Vivir la Integración*, AED puede ofrecer acompañamiento técnico en los procesos de capacitación y trabajo conjunto con las empresas aliadas.

Contacto

Teléfono: 2231-2081
Sitio web: www.aedcr.com
Email: info@aedcr.com
Dirección: Oficentro Ejecutivo La Sabana, Edificio 6, segundo piso.



CÁMARA DE COMERCIO DE COSTA RICA

Activos desde 1915

La Cámara de Comercio de Costa Rica es una organización privada sin fines de lucro, formada por empresarios de diferentes sectores comerciales que tiene como visión contribuir con el desarrollo del país en general y del comercio en particular. Lo anterior por medio de la representación, la defensa de los intereses del comercio, la promoción de los valores y programas que benefician a sus asociados.

En el marco de *Vivir la Integración*, la Cámara de Comercio, ofrece capacitaciones a la población refugiada, apoyo en la difusión y sensibilización para favorecer a integración de las personas refugiadas.

Contacto

Cámara de Comercio de Costa Rica (CCCR)

Teléfonos: 2221-0005
Sitio web: www.camara-comercio.com
Email: camara@camara-comercio.com
Dirección: Barrio Tournón, del Centro Comercial el Pueblo, 125 metros Noroeste. Goicoechea, San José, Costa Rica

¡Muchas gracias por su interés en *Vivir la Integración*!

Las personas refugiadas no pudieron hacer nada para detener la violencia, pero usted sí puede hacer algo. Deles una oportunidad, ellos y ellas tienen mucho que aportar.



Glosario

ACAI

La Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI) es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, fundada en 1991 como socio implementador de la ejecución de los programas y proyectos del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en Costa Rica. ACAI cuenta con las siguientes áreas de trabajo: Trabajo Social, Legal, Psicología, Capacitación y Oportunidades Laborales. El fin de la agencia es favorecer la protección y facilitar la integración local de las personas solicitantes de la condición de refugiado y refugiadas.

ACNUR

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) es una agencia especializada de las Naciones Unidas cuyo mandato es el de dirigir y coordinar la acción internacional para proteger a las personas refugiadas, solicitantes de la condición de refugiado, desplazadas internas y apátridas. Su objetivo principal es salvaguardar sus derechos y bienestar, por medio de la búsqueda de soluciones duraderas, ya sea la repatriación voluntaria, la integración local o el reasentamiento.

Asociación Empresarial para el Desarrollo

La Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) es una organización sin fines de lucro que promueve la Responsabilidad Empresarial y la Inversión Social Estratégica del sector productivo mediante la orientación práctica, la instalación de capacidades, el intercambio de buenas prácticas y la conformación de alianzas en temas prioritarios para la competitividad y el desarrollo sostenible del país.

Cámara de Comercio de Costa Rica

La Cámara de Comercio de Costa Rica es una organización privada sin fines de lucro, formada por empresarios de diferentes sectores comerciales que tiene como visión contribuir con el desarrollo del país en general y del comercio en particular, por medio de la representación, la defensa de los intereses del comercio, la promoción de los valores y programas que beneficien a sus asociados.

La Cámara de Comercio de Costa Rica ofrece a la comunidad empresarial del país el respaldo y la solidez de una institución de amplia trayectoria.

Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967

La Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 (Convención de 1951) constituye la fundación de la protección internacional de las personas refugiadas. La Convención define quién es una persona refugiada y establece los deberes y derechos básicos de esta población, además de las obligaciones de los Estados. En un inicio, la Convención de 1951 se limitó a proteger a las personas que habían sido desplazadas tras la Segunda Guerra Mundial, más tarde su Protocolo de 1967 amplió su alcance sin delimitación geográfica ni temporal.

Dirección General de Migración y Extranjería

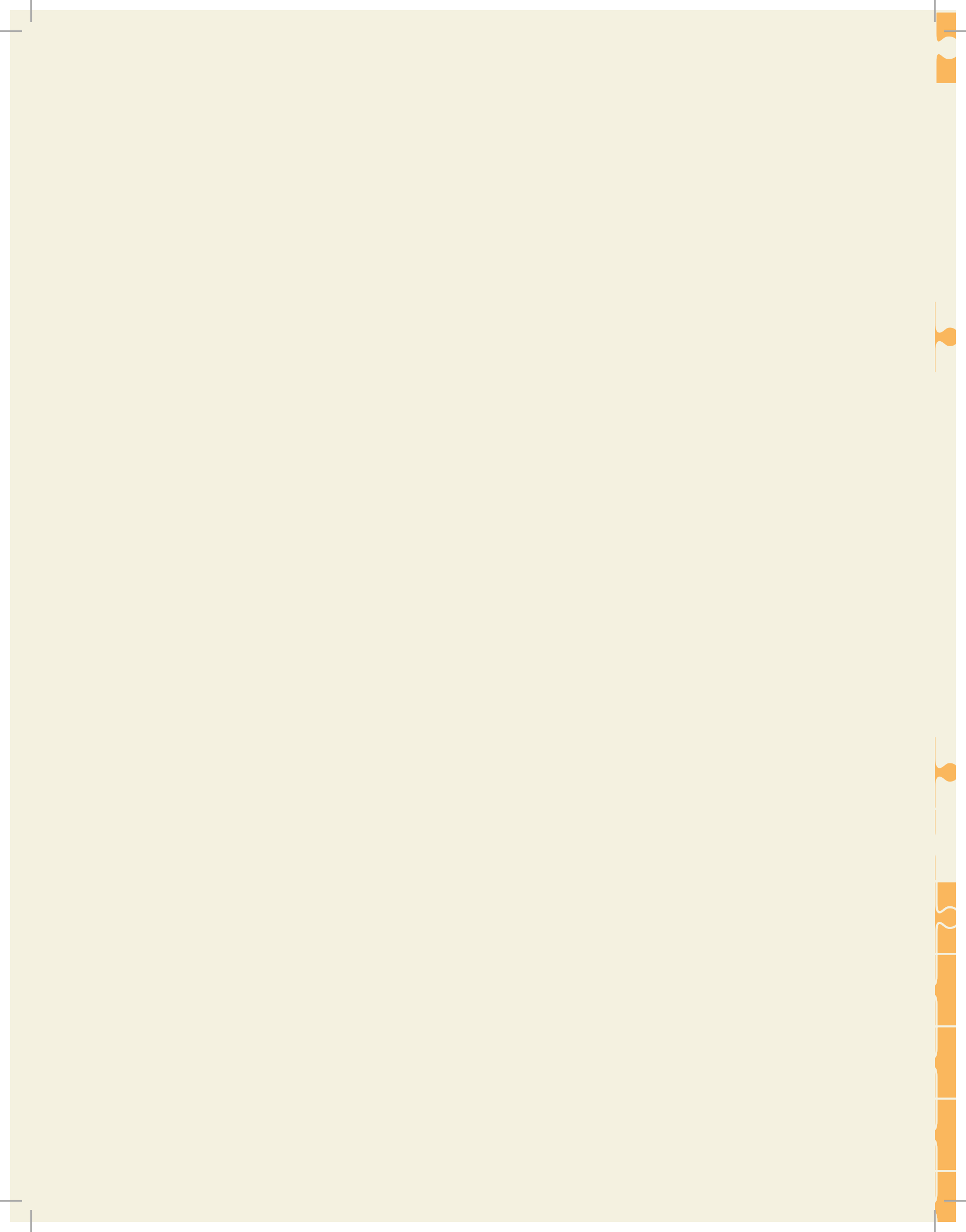
La Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) es el ente público responsable de la ejecución de la política migratoria, que controla el ingreso y egreso de personas al territorio nacional, promueve la integración de las personas extranjeras a la sociedad costarricense, regula la permanencia y actividades de las personas extranjeras en el país y apoya en el combate contra los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes.

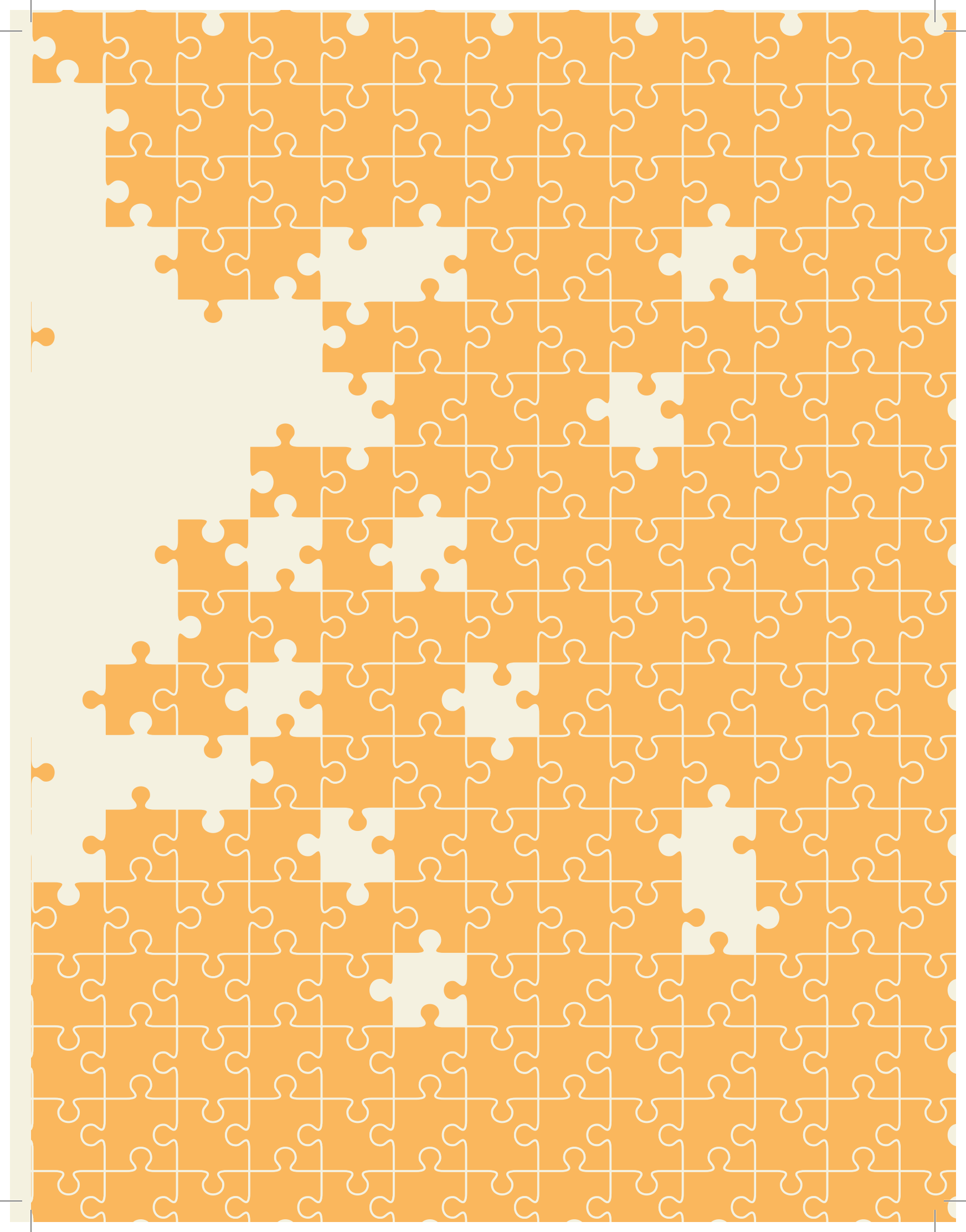
Persona refugiada

Una persona refugiada es aquella que se ha visto forzada a salir de su país de nacionalidad o residencia habitual, debido a un fundado temor de persecución por motivos de su etnia, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social, opinión política o género. Esta persona no ha recibido una protección efectiva de su estado o, a causa de dicho temor, no desea acogerse a la misma.

Persona solicitante de la condición de refugiado

Es aquella persona que ha presentado una solicitud en la que afirma que él o ella es un/a refugiado/a, y se halla esperando que esa solicitud sea aceptada o rechazada por parte de las autoridades costarricenses. El término no entraña presunción alguna, simplemente describe el hecho de que alguien ha interpuesto la solicitud. Algunas personas solicitantes de la condición de refugiado serán reconocidas como refugiadas y otras no.





PROYECTO PARTE DE:



Segunda edición, 2015