



No tiene sentido no aprovechar la oferta y demanda de talento internacional que llega con los refugiados.

INCLUSIÓN

Una apuesta por el talento de los refugiados

En todo el mundo, 80 millones de personas se ven obligadas a desplazarse. Muchas de ellas poseen el talento que las empresas de Occidente demandan. Reino Unido o Australia cuentan con programas específicos para acoger refugiados cualificados. **Por Janina Conboy (Financial Times)**

Khalaf Abd es un ingeniero de software de Alepo, en Siria, que en 2013 huyó del país cruzando la frontera con el vecino Líbano. Hoy vive y trabaja en Reino Unido como ingeniero de software en la empresa de tecnología australiana Iress. Consiguió el trabajo a través de Talent Beyond Boundaries, un grupo con sede en Washington que ayuda a las personas cualificadas que se han visto desplazadas por la fuerza a encontrar un trabajo en compañías faltas de talento. Abd, de 31 años, es la primera persona colocada por TBB en Reino Unido.

En Siria, cuando alguien acaba los estudios se le exige que se incorpore al Ejército, por lo que Abd se marchó. Tras un comienzo inestable como obrero de la construcción en Beirut, Abd ahorró algo de dinero, encontró un trabajo como informático en la pequeña ciudad de Jounieh "y todo fue miel sobre hojuelas". Pero la situación cambió cuando el Gobierno libanés impuso restricciones a los refugiados y Abd perdió su derecho a trabajar. "Cuando trabajas de forma ilegal, nunca sabes si cobrarás a final de mes", señala Abd. "Y no sabes cuándo se te obligará a volver a tu país... no tienes garantía de nada".

Un amigo que ya estaba registrado le remitió a TBB. Tras superar unas entrevistas rigurosas con Iress estando aún en Líbano, se le ofreció el trabajo, algo que Abd describe como estar "en un profundo agujero y que alguien te tire una cuerda".

Entonces tuvo que reunir los papeles necesarios para obtener el visado británico -algo que no resulta fácil cuando no puedes volver a tu país de origen para gestionarlos-. Finalmente, Abd pudo empezar su nueva vida junto a su esposa y sus dos hijas en

Cheltenham, Gloucestershire.

La consecución de un empleo para Abd utilizando el visado Tier 2 para trabajadores cualificados sigue a otros proyectos piloto exitosos de TBB en Australia y Canadá.

En Australia, el ministro de Inmigración anunció recientemente un nuevo programa piloto para refugiados cualificados, que a través de un "acuerdo laboral" entre TBB y el Departamento de Asuntos Internos ofrecerá visados a 100 solicitantes y a sus familias. El ministro de Inmigración de Canadá se ha comprometido a recibir a 500 refugiados cualificados y a sus familias bajo el Proyecto Sendas de Movilidad Económica, que ayuda a las personas desplazadas a la fuerza a entrar en el sistema de inmigración canadiense.

En todo el mundo, 80 millones de personas se ven obligadas a desplazarse, y muchas de ellas poseen el talento requerido por las empresas occidentales. La misión de TBB, según explica Marina Brizar, su responsable en Reino Unido, es ayudarles a encontrar un trabajo y a obtener un conducto seguro y legal a Reino Unido, Canadá y Australia.

En referencia al Servicio Nacional de Salud británico señala: "El NHS pide 50.000 enfermeras para 2024 y tenemos cientos de ellas esperando ociosas en Líbano y Jordania, sin derecho a trabajar. No tiene sentido no aprovechar la oferta y la demanda, sólo tenemos que conectar los puntos".

TBB, que ha colocado a 142 personas y organizado entrevistas para 610 candidatos, ha creado en esencia un LinkedIn para desplazados. Este catálogo de talento incluye más de 22.733 personas que viven en Líbano y Jordania, muchas de las cuales

TBB, un grupo con sede en Washington, ha creado un LinkedIn para desplazados que incluye 22.733 personas

Un refugiado puede tardar hasta 10 años en volver a la situación que vivía en su país de origen

Para lograr la inclusión, es necesario crear una cultura en la que se implique a todos los niveles de la empresa

La incorporación de estos profesionales contribuye a cambiar la dinámica de los equipos

han huido del conflicto en Siria, y que abarcan 150 especializaciones.

Pero Brizar acentúa que el programa de TBB funciona como complemento al programa humanitario británico. Los programas humanitarios, señala, "tienen que reservarse para los más vulnerables, y los que ya están en Reino Unido y solicitan asilo tienen derecho a trabajar y a ser visibles".

El objetivo ahora es reclutar a más empresas. En Australia, TBB está trabajando con consultoras como Accenture, EY y Deloitte, y en Canadá, con la compañía de software Bonfire. El sector privado tiene "que jugar un papel real", afirma Brizar.

La división británica de Iress formó equipo con TBB UK a raíz de entrar en contacto a través de uno de los miembros del consejo de administración de Iress, John Cameron, el fundador de TBB Australia. En Australia, Iress ya había contratado a dos personas desplazadas. Julia McNeill, la responsable de personal del grupo, explica que contratar a través de TBB implica "que podemos acceder a grandes personas con las que de otro modo no habríamos tenido la oportunidad de hablar". Y aunque el programa puede ayudar a expandir la reserva de talento, "ese probablemente sea el menor de los beneficios", añade. "También se trata de ofrecer un cambio de vida". Esto, asegura, "no es algo aislado, son personas reales, se trata de ofrecerles una nueva vida, una nueva carrera". A nivel interno, hay también cierta sensación de orgullo: "Proseguimos con la diversidad, y esto supone una gran oportunidad para demostrarlo".

Fanny Prigent es cofundadora y directora de operaciones de Wero, una agencia de París que ayuda a los refugiados que residen en Francia a obtener buenos empleos. Coincide en

que incluir a los desplazados como parte de una estrategia de contratación más amplia puede ayudar a fomentar la diversidad y la inclusión.

Prigent explica que un refugiado puede tardar hasta 10 años en volver a la situación profesional que tenía antes de verse desplazado. "Queríamos reducir esta cifra a dos años", explica. Las compañías se ponen en contacto con Wero porque quieren diversificar su talento o porque son conscientes de que eso mejorará el rendimiento. Pero algunas también tienen puestos de trabajo que no pueden cubrir de otro modo. Los refugiados también aportan una mentalidad distinta: "Tienen una forma diferente de ver la vida", asegura. "Estás contratando a personas con una mayor motivación, una mayor capacidad de adaptación y aguantar".

Pero para garantizar el éxito, las empresas tienen que invertir en la integración de los refugiados. Wero ayuda a facilitar la transición, pero la creación de una cultura de la inclusión tiene que ser algo compartido: "Se trata de crear una cultura donde se impliquen personas de todos los niveles de una compañía", explica Prigent.

Brizar añade que la experiencia en Australia muestra que cuando las empresas contratan a alguien de la cartera de talento de TBB, esa persona puede cambiar la dinámica del equipo. El empleador muestra entonces mucho interés en incorporar otros trabajadores con los mismos antecedentes.

De vuelta en Cheltenham, Abd agradece la segunda oportunidad que disfrutó él y su familia. Sus compañeros se muestran solidarios, y él puede desarrollar su carrera. "Espero poder llegar alto y ayudar a Iress a ser una de las mejores compañías de Reino Unido", afirma.