



Universitat
Oberta
de Catalunya

**Incorporación, bienestar y promoción laboral de
refugiados gais, bisexuales y trans en las Pymes de
Barcelona. Propuesta de un nuevo modelo de gestión
de la diversidad LGBTI+ como parte de la
Responsabilidad Social Corporativa**

**Máster de Derechos Humanos,
Democracia y Globalización**

Sergio Fernández Benítez
Tutor: Fabio Zamarreño Méndez
Trabajo Final de Máster (Investigación)
24 de enero de 2024

Declaración de derechos de autor

Sergio Fernández Benítez, estudiante del Máster Universitario en Derechos Humanos, Democracia y Globalización de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), como autor del Trabajo Final de Máster (TFM) titulado *Incorporación, bienestar y promoción laboral de refugiados gais, bisexuales y trans en las Pymes de Barcelona. Propuesta de un nuevo modelo de gestión de la diversidad LGBTI+ como parte de la Responsabilidad Social Corporativa*, y dirigido por Fabio Zamarreño Méndez, declaro que:

El TFM es una obra que no infringe los derechos de propiedad intelectual ni los derechos de propiedad industrial u otros, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, en particular, la Ley de Propiedad Intelectual (Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, modificado por la Ley 2/2019, de 1 de marzo, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia), en particular, las disposiciones referidas al derecho de cita.

Del mismo modo, asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido del Trabajo de Fin de Máster presentado de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

En Barcelona, a 24 de enero de 2024

“Tot està per fer i tot és possible.”

Miquel Martí i Pol

“I exist as I am, that is enough.”

Walt Whitman

*“Ara tot ha canviat i ets tú el que
s’ha d’adaptar a les noves situacions.”*

Joan

Agradecimientos

Este trabajo, que ahora llega a su fin, no habría sido posible sin el apoyo sincero y el ánimo incansable recibido por todas vosotras y que tanto me ha ayudado a no desviarme del camino que, allá por la cuarentena que ahora nos ha quedado lejana, decidí emprender. Mi primera aventura en solitario, aunque siempre acompañado. Esto va por vosotras.

En primer lugar, quiero agradecer a mi hermana, Vicky, por ser siempre el hombro sobre el que apoyarme, mi primera mentora y la compañera de mi niño interior. Y por hacer las veces de profesora, sin ti tengo la certeza de que este trabajo habría sido mil veces más duro. En segundo lugar, a mi familia escogida. Aquella gente que me demostró que la palabra familia va más allá de la tradición, de la sangre. A Esther, Edd, Laura y Paula: habéis sido mi faro durante todo este proceso, gracias por confiar en mí incluso cuando yo no lo hacía. En tercer lugar, quiero agradecer a mi tutor, Fabio Zamarreño, por aceptar el reto cuando se lo propuse, acompañarme en el camino, aconsejarme y confiar en que realizar una investigación como esta era posible.

No me gustaría acabar con estas palabras de gratitud sin antes agradecer mil y una veces a todas las personas que han participado y colaborado, de alguna manera, en esta investigación. Y al tribunal, por su esfuerzo y comprensión a la hora de corregir el ensayo.

Índice

ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	11
1. MARCO TEÓRICO.....	14
1.1. GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	14
1.1.1. EL GÉNERO COMO CONSTRUCTO SOCIAL	14
1.1.2. LA CONFIGURACIÓN DEL CISHETEROPATRIARCADO	15
1.1.3. LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y SU ENCAJE EN EL PATRIARCADO.....	16
1.2. EL CONCEPTO DE RAZA	17
1.3. INTERSECCIONALIDAD: CUANDO EL GÉNERO, LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA RAZA SE ENCUENTRAN	18
1.4. EL REFUGIO POR MOTIVO DE ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.....	20
1.4.1. DEFINICIÓN DE REFUGIADO	20
1.4.2. LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO COMO MOTIVOS DE ASILO.....	21
1.4.3. EL SISTEMA DE ASILO ESPAÑOL	22
1.5. EMPRESAS Y DIVERSIDAD: LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	23
1.5.1. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD.....	23
1.5.2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)	24
1.5.3. LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA RSC	26
1.5.4. PYMES, GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y RSC.....	27
1.5.5. EL VALOR DE LA VISIBILIDAD Y LA COMUNIDAD EN EL ENTORNO LABORAL	27
1.5.6. EL PINKWASHING	28
1.6. INTERRELACIÓN ENTRE SOGI, RAZA Y MUNDO LABORAL	28
1.6.1. MASCULINIZACIÓN Y FEMINIZACIÓN DE LOS AMBIENTES Y LA SENSACIÓN DE SEGURIDAD	28
1.6.2. PRECARIEDAD LABORAL, SOGI, RAZA Y ASILO.....	29
2. OBJETIVOS, PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS	31
3. METODOLOGÍA	33
3.1. METODOLOGÍA CUANTITATIVA	33
3.1.1. PARTICIPANTES.....	34
3.1.2. PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS.....	35
3.2. METODOLOGÍA CUALITATIVA	35
3.2.1. PARTICIPANTES.....	37
3.2.2. PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS.....	37
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	38

4.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO	38
4.2. ANÁLISIS CUALITATIVO	54
4.2.1. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A HOMBRES REFUGIADOS GAIS.....	54
4.2.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A ADMINISTRADORES Y RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS DE PYMES	58
<u>5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</u>	64
5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS CUANTITATIVOS	64
5.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS CUALITATIVOS	68
5.2.1. REFUGIADOS GAIS	68
5.2.2. ADMINISTRADORES Y RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS DE PYMES.....	70
<u>6. CONCLUSIONES.....</u>	74
<u>7. PROPUESTAS DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD LGBTI+ EN PYMES</u>	77
<u>8. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....</u>	81
<u>9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	83
9.1. BIBLIOGRAFÍA	83
9.2. FUENTES DOCUMENTALES.....	87
<u>10. ANEXOS.....</u>	90
10.1. ENCUESTA AUTOADMINISTRADA	90
10.2. ENTREVISTAS A HOMBRES REFUGIADOS GAIS	96
10.3. ENTREVISTAS A ADMINISTRADORES Y RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS DE PYMES	118
10.4. CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y VERBATIM DE HOMBRES REFUGIADOS GAIS.....	140
10.5. CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y VERBATIM DE ADMINISTRADORES Y RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS DE PYMES	144
10.6. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE HOMBRES REFUGIADOS GAIS, BISEXUALES Y TRANS	147
10.7. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ADMINISTRADORES O RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS DE PYMES	153

Índice de tablas

<u>TABLA 1. RESUMEN DE OBJETIVOS, PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS.....</u>	<u>31</u>
<u>TABLA 2. CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO PARA HOMBRES REFUGIADOS GAIS</u>	<u>55</u>
<u>TABLA 3. CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO PARA ADMINISTRADORES Y RESPONSABLES DE RRHH DE PYMES</u>	<u>59</u>
<u>TABLA 4. FICHAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE HOMBRES REFUGIADOS GAIS ..</u>	<u>96</u>
<u>TABLA 5. FICHAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE ADMINISTRADORES Y RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS DE PYMES</u>	<u>118</u>
<u>TABLA 6. CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y VERBATIM DE HOMBRES REFUGIADOS GAIS</u>	<u>140</u>
<u>TABLA 7. CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y VERBATIM DE ADMINISTRADORES Y RESPONSABLES DE RRHH DE PYMES</u>	<u>144</u>

Índice de figuras

<u>GRÁF. 1: LUGAR DE PROCEDENCIA.....</u>	<u>38</u>
<u>GRÁF. 2: RAZA.....</u>	<u>39</u>
<u>GRÁF. 3: IDENTIDAD SEXUAL</u>	<u>40</u>
<u>GRÁF. 4: NIVEL DE ESTUDIOS SUPERADO.....</u>	<u>41</u>
<u>GRÁF. 5: SITUACIÓN LABORAL.....</u>	<u>42</u>
<u>GRÁF. 6: SECTOR DE OCUPACIÓN EN NO REFUGIADOS</u>	<u>42</u>
<u>GRÁF.7: SECTOR DE OCUPACIÓN EN REFUGIADOS</u>	<u>43</u>
<u>GRÁF. 8: INFLUENCIA DEL IDIOMA EN EL ACCESO AL TRABAJO</u>	<u>44</u>
<u>GRÁF.9: INFLUENCIA DE LA RAZA/PAÍS DE ORIGEN EN EL ACCESO AL TRABAJO</u>	<u>45</u>

<u>GRÁF. 10: INFLUENCIA DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL/IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO AL TRABAJO</u>	<u>46</u>
<u>GRÁF. 11: VALORACIÓN DEL DESCONOCIMIENTO DE EMPLEADORES SOBRE LA TARJETA ROJA</u>	<u>47</u>
<u>GRÁF. 12: DIFICULTAD PARA ENCONTRAR TRABAJO ACORDE A FORMACIÓN PREVIA.....</u>	<u>48</u>
<u>GRÁF. 13: ESTABILIDAD DEL TRABAJO EN TÉRMINOS DE DURACIÓN Y REMUNERACIÓN</u>	<u>49</u>
<u>GRÁF. 14: DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O RAZA EN EL TRABAJO</u>	<u>49</u>
<u>GRÁF. 15: MEDIDAS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD LGBTI+ Y OTRAS ENTRELAZADAS POR PARTE DE EMPRESAS</u>	<u>50</u>
<u>GRÁF. 16: INFLUENCIA DE LA RAZA/PAÍS DE ORIGEN EN LA PROMOCIÓN LABORAL</u>	<u>51</u>
<u>GRÁF. 17: INFLUENCIA DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL/IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA PROMOCIÓN LABORAL</u>	<u>52</u>
<u>GRÁF. 18: PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN EL TRABAJO Y ACCESIBILIDAD PARA EXTRANJEROS.....</u>	<u>53</u>
<u>GRÁF. 19: ¿ CONSIDERA QUE PODRÍA TENER UNA POSICIÓN SUPERIOR EN SU EMPRESA DEBIDO A LA FORMACIÓN PREVIA CURSADA EN SU PAÍS?</u>	<u>53</u>

Resumen

Este estudio busca investigar la incorporación, el bienestar y la promoción laboral de los hombres refugiados gais, bisexuales y trans en las Pymes de Barcelona. Existe una laguna en la academia en cuanto a la investigación de la gestión de la diversidad (GD) enmarcada en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las Pymes cuando interseccionan raza, orientación sexual e identidad de género. Esta investigación tiene como objetivos ofrecer una aproximación teórica a la relación entre GD y RSC; identificar diferencias en la incorporación, bienestar y promoción laboral en hombres refugiados gais, bisexuales y trans; conocer la percepción de esta comunidad sobre la GD en su empresa; ofrecer una aproximación sobre el impacto del sistema español de asilo en la precariedad laboral de este grupo; conocer la percepción de administradores/responsables de recursos humanos sobre la GD LGBTI+ y las dificultades del proceso; conocer el grado de familiarización de los empleadores de Pymes con el sistema de asilo; y establecer una serie de recomendaciones. Se ha seguido un enfoque metodológico mixto compuesto de: encuesta a hombres refugiados gais, bisexuales y trans y a hombres no refugiados pertenecientes o no al colectivo LGBTI+ y entrevistas a refugiados gais y a administradores de Pymes. Se han calculado medias, medianas, modas y desviaciones típicas y se ha realizado un análisis temático de las entrevistas. Se concluye que la GD forma parte de la dimensión interna de la RSC. El passing puede beneficiar la incorporación laboral y el idioma supone una barrera. La discriminación se detecta mejor una vez en el trabajo y los refugiados LGBTI+ están más expuestos a precariedad laboral, debido en parte a la temporalidad de la tarjeta roja, desconocida para los empleadores. Existe mucha sobrecualificación, con cierto sesgo racial. Las Pymes no gestionan la diversidad, y al hacerlo, el riesgo de pinkwashing es elevado. Denuncian desconocimiento, falta de tiempo y de recursos. Las recomendaciones se basan en la creación del proyecto Alianza Social para la Inclusión (<https://sfernandezbeni.wixsite.com/alianza-social-para>), y en la incorporación, el bienestar y la promoción laboral.

Palabras clave: refugiados LGBTI+; gestión de la diversidad; responsabilidad social corporativa; Pymes.

Abstract

This study aims at investigating the access, well-being and promotion at work of gay, bisexual or trans men refugees in small and medium companies in Barcelona. There's a lack of investigation when it comes to diversity management (DM) as a part of Corporate Social Responsibility (CSR) in the intersection between race, sexual orientation and gender identity in these companies. This study's objectives are: to offer a theoretical approach to the relation between DM and CSR; to identify the differences in access, well-being and promotion at work of gay, bisexual and trans men refugees; to know their perception of DM in their companies; to clarify the Spanish asylum system's impact on their job insecurity; to know the managers' perception of their DM and the difficulties of the process; to comprehend the managers' knowledge of the asylum system; and to make recommendations. A mixed method has been chosen: a survey to gay, bisexual and trans men refugees and to non-refugee men and interviews to gay men and managers. Average, median, mode and standard deviation have been calculated, and two thematic analyses have been conducted. It is concluded that DM is a part of the internal dimension of CSR. Passing can be beneficial to earn a job, but language is considered a barrier. SOGI and racial-based discrimination is easier to identify once in the job. LGBTI+ refugees are more vulnerable to experience job insecurity, partly because of the red card temporality, a highly unknown document by employers. Overqualification is very common. Small and medium companies don't manage the diversity in their teams, and the risk of pinkwashing is high. Managers identify a lack of knowledge, time and resources as big difficulties. The creation of the Social Alliance for Inclusion project (<https://sfernandezbeni.wixsite.com/alianza-social-para>) and specific measures regarding access, well-being and promotion at work have been recommended.

Keywords: LGBT+ refugees; diversity management; corporate social responsibility; small and medium companies.

Número de páginas: 89

Número de palabras: 23955

Introducción y justificación

El artículo 1.A.2) de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 define a la población refugiada como aquella que:

[...] debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él.

Aunque en el texto de 1951 no se incluyeron referencias explícitas a más motivos por los cuales las personas podían huir de sus países de nacionalidad, el derecho evoluciona junto con la sociedad y el concepto “pertenencia a determinado grupo social” es suficientemente ambiguo como para haber permitido una interpretación a favor de la inclusión de grupos sociales como el colectivo LGBTI+ por parte del órgano interpretativo de la Convención, como el Alto Comité de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

El Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española define la empresa como aquella “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos” (Real Academia Española, s.f.). Se considera que una empresa es una Pyme si cuenta con menos de 250 trabajadores y su volumen de negocios anual no supera los 50 millones de euros (Esem, s.f.).

En cuanto a la diversidad, se trata de un concepto estudiado desde los años 70 (Soriano, 2018). Gómez (2008) también la define como las características humanas que hacen distintas a las personas unas a otras, algo que nos hace únicos (Gómez, 2008). En cuanto a la gestión de la diversidad, la autora Myrtha Casanova (2008) la define de la siguiente manera:

Es una estrategia corporativa orientada a la creación de un soporte incluyente para los perfiles diversos de las personas que optimiza la eficacia del proceso empresarial. Un clima de satisfacción para los empleados genera resultados. (Casanova, 2008)

Por último, la Responsabilidad Social Corporativa, o Responsabilidad Social Empresarial, se puede definir de la siguiente manera:

Una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas,

comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.
(García, 2021)

Los motivos que me han llevado a investigar esta cuestión son varios. En primer lugar, uno de los retos a los que deben hacer frente las personas LGBTI+ tiene lugar en el ámbito del trabajo: sólo el 38% de los empleados/as LGBTI+ en nuestro país comunica explícitamente su orientación sexual o identidad de género (Delgado, 2022).

En segundo lugar, la movilidad humana es uno de los temas principales en el seno de la comunidad internacional y, a su vez, de los Estados, y guarda una relación estrecha con los derechos humanos, en especial cuando hablamos del derecho al asilo. En los últimos años hemos visto un incremento importante en el número de solicitantes de asilo, tal y como recoge la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR, 2023).

En tercer lugar, los estudios relacionados con la gestión de la diversidad van dirigidos especialmente a grandes empresas, que, a diferencia de las Pymes, cuentan con los recursos financieros, la información y el tiempo para invertir en este aspecto (Soriano, 2018). Esta gestión es vital para las Pymes, por lo que es necesario idear modelos y llevar a cabo estudios que exploren esta cuestión (Alonso Raya, 2009).

Desde un plano más laboral, quiero enfocar mi carrera profesional hacia la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y los derechos LGBTI+, por lo que un estudio que interrelacione RSC con gestión de la diversidad LGBTI+ y con un enfoque interseccional, con un gran componente social, puede impulsar mi futuro profesional.

A nivel personal, como parte de la comunidad LGBTI+ siempre me han interesado las cuestiones relacionadas con los desafíos de este colectivo en relación con el disfrute de los derechos humanos. Como graduado en Seguridad, especializado en Seguridad Internacional, las cuestiones relacionadas con la movilidad internacional, en especial los refugiados, me generan gran interés. Creo que este trabajo puede saciar mi curiosidad, pero también contribuir a un futuro en el que el ejercicio de los derechos humanos para el colectivo de refugiados LGBTI+ sea menos difícil, y eso es lo que me mueve.

Este estudio aportará originalidad ya que servirá para explorar la intersección entre raza, condición de refugiado, orientación sexual e identidad de

género y sus efectos en los derechos humanos, en especial, aquellos relacionados con la incorporación al mercado de trabajo, el bienestar y la promoción laboral.

1. Marco teórico

1.1. Género y orientación sexual

1.1.1. El género como constructo social

A modo general, el Glosario del Ayuntamiento de Barcelona define el concepto de género como todo un conjunto de características de todo tipo (sociales, culturales, psicológicas, políticas, económicas...) construidas socioculturalmente y que son asignadas de manera diferenciada en la población como propias de hombres y mujeres (Ayuntamiento de Barcelona, s.f.). Podemos decir que el núcleo de esta definición se encuentra en la naturaleza del género como constructo social y en la asignación diferenciada de dichas características a hombres y mujeres, que se realiza, además, en base a su sexo. Sobre estas cuestiones, autoras como Judith Butler, Monique Wittig o Simone de Beauvoir han publicado numerosas obras relevantes para este estudio.

Judith Butler, en su libro *El género en disputa*, defiende que el género se construye culturalmente y que no es resultado de la biología, lo que lo hace menos rígido que el propio sexo (Butler, 2007). Esta deducción, para Butler (2007) se manifiesta en la máxima: incluso si mantenemos el binarismo de sexos, no hay motivos para creer que el género es también binario, puesto que no es producto del sexo (Butler, 2007). Así, mientras se podría considerar que el sexo es biológico, habría que reconocer que el género es artificial.

Ahora bien, ¿qué significa exactamente que el género sea un constructo sociocultural? Butler (2007) expresa que el género es “un hacer”, algo de carácter “performativo” que aparece en la medida en la que una persona lleva a cabo acciones individuales que son interpretadas por la sociedad a través de leyes culturales (enmarcadas en un supuesto binarismo de género producto de una falsa relación causal con el sexo) que catalogan ese “hacer” en un “hombre” o en una “mujer” (Butler, 2007). En este mismo sentido se expresaba con anterioridad la filósofa Simone de Beauvoir en su libro *El segundo sexo*, al plantear la máxima “no se nace mujer: llega una a serlo” (Beauvoir, 2017).

La base argumental de Butler (2007) para atacar este falso binarismo de género cobra fuerza cuando, en este mismo libro, alude a la heterogeneidad sexual representada en la figura de Herculine (documentada a través del filósofo Michel Foucault): una persona intersexual que presenta atributos sexuales

biológicos diferenciados que, siguiendo el binarismo de género, la llevarían a ser catalogada como hombre y como mujer a la vez (Butler, 2007). De esta manera, demuestra que el sexo biológico: 1) no define el género, ya que este es un constructo sociocultural, y 2) que no existe tal cosa como el binarismo de sexos.

Wittig, por su parte, también hace referencia, aunque de manera velada, a la interpretación de estas leyes culturales basadas en el binarismo sexual, cuando defiende que identificar a las mujeres con el sexo femenino (en este sentido, género femenino) es unir una serie de características de cuerpos sexuados con la categoría de mujeres (Wittig, 1985), de igual manera que se unen otras características de cuerpos sexuados diferenciadas con la categoría de hombres.

1.1.2. La configuración del cisheteropatriarcado

Para Butler (2007), las leyes culturales, por lo tanto, definen cada categoría de género y actúan como reguladoras de estos, con el objetivo de conseguir coherencia y univocidad (Butler, 2007). Estas definiciones no dejan de ser, sin embargo, lo que conocemos como los llamados roles de género. La Organización Mundial de la Salud propone la siguiente definición para roles de género: aquellos comportamientos y actividades apropiados socioculturalmente para las personas (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2018). También incluye en su definición el término “expectativas” (OMS, 2018). Dicho término recoge la función reguladora que tienen en los diferentes entornos socioculturales en los que operan: si un hombre o una mujer no cumplen con lo que se espera de ellos como miembros de la categoría hombre/mujer, reciben una respuesta de las instituciones socioculturales que regulan el género.

Las categorías de sexo y género, así como las leyes culturales o roles de género que regulan a las personas responden a lo que se ha llamado “pensamiento dominante” por parte de autoras como Butler o Wittig. Este pensamiento dominante no es más que el sistema de dominación institucionalizado conocido como patriarcado (CEAR, s.f.-a), más concretamente, cisheteropatriarcado. Para Wittig (2005), este sistema de poder ha convertido la categoría de hombre en la categoría universal de persona (Wittig, 2005), condenando a la mujer y a lo femenino, así como a cualquier tipo de identidad que se salga de las normas impuestas por los roles de género en

relación con el sexo, género y orientación sexual, a constituir lo “Otro”; aquello que es en contraposición con el hombre (Wittig, 2005).

1.1.3. La orientación sexual y su encaje en el patriarcado

Desde la American Psychological Association se define la orientación sexual como “una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros” (American Psychological Association, 2013). Las leyes culturales de las que habla Butler también guardan relación con la orientación sexual. La contraposición de las categorías hombre y mujer en los niveles de sexo biológico y género producen un deseo sexual determinado, expresado en prácticas sexuales determinadas, que encajan con una heterosexualidad obligada proveniente de las leyes culturales (Butler, 2007). Wittig (2005) sigue esta línea y explica que, como producto de las relaciones desiguales de poder y las categorías de sexo creadas en un contexto cisheteropatriarcal, se ha moldeado la sociedad de acuerdo con el pensamiento heterosexual, estableciendo como aquello natural la relación heterosexual, en la que se basa la sociedad (Wittig, 2005).

Las categorías sexo/género/orientación sexual, basadas en las leyes culturales producto del cisheteropatriarcado, condenan a la otredad toda experiencia que se salga del dualismo de género y la heterosexualidad obligada. Los hombres cisgénero (cuya categoría de género, podríamos decir, concuerda con su categoría de sexo) y heterosexuales son la norma, lo natural. Por el contrario, las mujeres y las personas pertenecientes al colectivo LGBTI+ sufren las diferentes formas de machismo, bifobia, homofobia y transfobia producto de estas categorías. Una de las maneras en las que se manifiesta la desigualdad es en la patologización de las identidades disidentes, como por ejemplo la trans¹.

En este contexto, aparecen diferentes estrategias de supervivencia, como el passing. Se conoce como passing a la capacidad de un individuo para ser leído por la sociedad como miembro de un grupo diferente del suyo en términos de identidad racial, orientación sexual, género u otros (Sánchez & Schlossberg, 2001). Esta capacidad puede ser utilizada como estrategia para evitar ser discriminado, como forma de autoprotección, en aquellos ambientes percibidos

¹ Se utiliza el término *trans* porque es un término paraguas, menos restrictivo y con menos carga patologizante que el término transexual (Ayuntamiento de Barcelona, s.f.), ya que no se necesita una cirugía de cambio de sexo o una intervención hormonal para definirse.

como hostiles en los que expresar tu identidad puede conllevar un riesgo (Leary, 2002) y tienen un efecto negativo en el bienestar mental de las personas (Renfrow, 2004).

1.2. El concepto de raza

La concepción general del concepto de raza, en la que se clasifica a los seres humanos en diferentes grupos en base a unas determinadas características de su fisionomía como el color de la piel (National Cancer Institute, s.f.), ha quedado obsoleta conforme se ha conseguido avanzar en el estudio del genoma humano.

Michael J. Bamshad y Steve E. Olson (2003) demuestran como esta supuesta homogeneidad genética que da pie a la clasificación en razas queda en entredicho cuando se compara la diferenciación genética en estos grupos. Así, poblaciones físicamente similares como la de los aborígenes australianos, catalogadas como razas, nos encontramos que presentan varianzas genéticas muy importantes (Bamshad & Olson, 2003). Contrariamente a lo que se ha venido defendiendo por parte de la ciencia, este estudio demostró que personas de “razas” diferentes compartían más similitudes entre ellas que con el resto de los miembros de su misma “raza” (Bamshad & Olson, 2003). Entonces, ¿qué hay detrás de esta clasificación de las personas en razas?

Al respecto, la autora María Lugones nos habla sobre dos ejes ordenadores del poder y del conflicto en la lucha por lo que ella define como los ámbitos básicos de la existencia humana: el sexo, el trabajo, la autoridad colectiva y la intersubjetividad, es decir, la relación entre las personas (Lugones, 2008). Estos dos ejes ordenadores son la colonialidad del poder y la modernidad, que Lugones (2008) entrelaza de la siguiente manera: en primer lugar, la modernidad constituye la producción del conocimiento racional, fundamentalmente eurocentrista, impuesto como el único válido (Lugones, 2008). Para Lugones (2008), la modernidad se relaciona con la colonialidad del poder, entendida como la modificación de las estructuras de poder y la configuración de las sociedades colonizadas por el mundo occidental, en la manera en la que al contactar con estas estructuras, imponía este conocimiento (Lugones, 2008). Así, defiende Lugones (2008), mientras que la modernidad daba pie a la diferenciación de la población mundial entre primitivo-civilizado, la colonialidad del poder dio pie a la imposición de conceptos vistos en el apartado

anterior como el patriarcado, el dimorfismo biológico o el binarismo de género, así como a la idea de raza y la clasificación social basada en este concepto (Lugones, 2008).

Siguiendo a Lugones, Catherine Héau-Lambert y Enrique Rajchenberg (2013) argumentan que la idea de raza se encuentra ligada al poder (neo)colonial, en tanto en cuanto su impacto en las relaciones sociales se ha traducido en la inferiorización de diferentes grupos con la intención de justificar y perpetuar patrones de explotación racial (Héau-Lambert & Rajchenberg, 2013). Pese a la certeza de esta afirmación, ponen de manifiesto un nuevo escenario en el que el concepto de raza se ha resignificado por parte de las poblaciones afectadas por dichas dinámicas (Héau-Lambert & Rajchenberg, 2013). De igual manera que movimientos sociales como el feminismo o el activismo LGBTI+ se han reapropiado de palabras en su origen ofensivas, el movimiento antirracista ha encontrado en el uso de la palabra “raza” una reapropiación del discurso, que ahora utilizan en pos de la desestigmatización, la memoria histórica y la lucha contra las relaciones desiguales de poder (Héau-Lambert & Rajchenberg, 2013).

En la medida en la que este uso de la raza se ha hecho más común en el campo de las ciencias sociales cuando se investigan cuestiones relacionadas con la identidad, esta investigación también hará uso de este concepto, evitando caer en las ideas o actitudes racistas que el concepto de raza puede tener en determinados contextos. Podemos ver, por lo tanto, una conexión clara entre modernidad, colonialidad del poder, racismo e identidad, lo que remarca la importancia de estas aportaciones teóricas a la hora de abordar la presente investigación.

1.3. Interseccionalidad: cuando el género, la orientación sexual y la raza se encuentran

En los apartados anteriores se ha reflexionado sobre la idea de género, orientación sexual y raza y la manera en la que su conceptualización ha moldeado la sociedad en la que vivimos, siendo el cisheteropatriarcado el sistema institucional de poder resultante de lo que Butler llamaba las “leyes culturales” o la modernidad en el caso de Lugones. Este sistema de poder adquiere otra dimensión cuando se tienen en cuenta conceptos como la colonialidad del poder y el racismo y se incorpora el eje racial a la ecuación,

hecho por el cual se termina de configurar el grupo dominante como aquél formado por hombres cisheterosexuales blancos. Así pues, incorporar la variable de la raza amplia el campo visual en el cual se analiza el impacto del patriarcado en la sociedad, añadiendo las experiencias de las personas racializadas. De igual manera, otros factores como la clase social, la edad, la diversidad funcional o intelectual, etc. también suponen elementos interesantes de análisis que, contextualizados en la sociedad patriarcal, añadirían nuevas y únicas experiencias vitales que nos ayudarían a comprender mejor las vivencias de más personas en el mundo de hoy.

Al hacer este análisis, estamos aplicando un marco conceptual basado en la interseccionalidad. Kimberlé Crenshaw (1989) definió este concepto como la interacción entre género, raza, clase social y demás factores diferenciales en las diferentes relaciones que desarrollan las personas con su entorno (Crenshaw, 1989). A este respecto, Kathy Davis (2008) también remarcó su utilidad para una óptima comprensión de las conexiones entre las distintas formas de subordinación que se daban en el patriarcado (Davis, 2008). Originalmente, este concepto surgió a finales de la década de los ochenta y Crenshaw lo acuñó como un paradigma con el cual analizar las experiencias de las mujeres afroamericanas, que no podían ser del todo recogidas utilizando la variable racial o de género de manera separada (Crenshaw, 1989). La identidad de las mujeres afroamericanas estaba (y está) definida tanto por su raza como por su género, pero su experiencia se encuentra en la intersección entre estos dos componentes de su identidad: investigándolas por separado, se las dejaba fuera y se adoptaban paradigmas del feminismo blanco (Crenshaw, 1989). Así, pues, para Davis (2008) la interseccionalidad se convierte en una herramienta vital para el análisis y comprensión de las discriminaciones de las personas (Davis, 2008).

En esta misma línea se manifiesta la autora bell hooks cuando dice que el feminismo *con visión de futuro* anima a incorporar una perspectiva de género, raza y clase en nuestro análisis de lo que ella llama el patriarcado capitalista supremacista blanco (bell hooks, 2000). En su obra *El feminismo es para todo el mundo*, defiende la idea de un feminismo interseccional en el que se busque la igualdad para todo el mundo, sin importar el género, la orientación sexual, la clase social, la raza o cualquier otro eje de identidad (bell hooks, 2000),

atendiendo a las diferentes experiencias vitales que pueden vivir las personas en función de las intersecciones presentes en sus vidas.

De la misma manera que estas autoras estudian la intersección entre género, raza y clase en las mujeres, este estudio aborda la intersección entre género, raza y condición de refugiado, siendo sus sujetos de investigación hombres gays, bisexuales y trans refugiados. En los apartados siguientes, después de realizar una introducción al concepto de refugiado y al sistema de asilo, se abordarán estas cuestiones.

1.4. El refugio por motivo de orientación sexual o identidad de género

1.4.1. Definición de refugiado

El refugio, también conocido como asilo, es un derecho humano reconocido en numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos, como por ejemplo la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (artículo 14), la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 (artículo 22.7), la Carta Africana sobre los derechos humanos y de los pueblos de 1981 (artículo 12.3) y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000 (artículo 18). También se trata de un derecho consagrado en la Constitución Española, en su artículo 13.4.

Se trata, pues, de un derecho ampliamente reconocido, que se desarrolló en profundidad como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial en lo que se conoce como la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, adoptada en Ginebra en 1951.

En esta Convención, además de reconocer los derechos de los cuales son titulares las personas refugiadas, también se encuentra la definición de refugiado: es decir, el criterio legal para reconocer a una persona como refugiada. Esta definición ha sido adoptada por los Estados en sus procesos de asilo y nos sirve para concretar qué debemos entender por refugiado, evitando posibles confusiones. El artículo 1.A.2) de la Convención define a la población refugiada como aquella que:

[...] debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes

tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él.

Aunque en el texto de 1951 no se incluyeron referencias explícitas a más motivos por los cuales las personas podían huir de sus países de nacionalidad, el derecho evoluciona junto con la sociedad y el concepto “pertenencia a determinado grupo social” es suficientemente ambiguo como para haber permitido una interpretación a favor de la inclusión de grupos sociales como el colectivo LGBTI+ por parte del órgano interpretativo de la Convención, como el Alto Comité de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

1.4.2. La orientación sexual y la identidad de género como motivos de asilo

Como se ha mencionado arriba, ACNUR ha brindado claridad sobre la posibilidad de que los miembros del colectivo LGBTI+ que huyen de sus países por motivos de orientación sexual o identidad de género sean considerados refugiados por parte de cualquier Estado que reciba una solicitud de asilo por su parte.

Siguiendo el mandato que la propia Convención le otorga, ACNUR, mediante las Directrices sobre protección internacional No. 9, de 23 de octubre de 2012, ofrece una interpretación legal del derecho internacional de los refugiados en cuanto a las solicitudes por motivos de SOGI (siglas en inglés para orientación sexual e identidad de género). Estas Directrices son la culminación de un proceso iniciado con dos Directrices de 2002 sobre la persecución por motivos de género y la pertenencia a un grupo social determinado (ACNUR, 2012). Pese a no haber menciones explícitas a la orientación sexual y la identidad de género en los principales instrumentos de derechos humanos, la discriminación por dichos motivos ha sido prohibida por el derecho internacional en virtud de los diferentes dictámenes que los órganos de protección, interpretación y promoción de estos tratados han realizado (ACNUR, 2012). Además, mencionan los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género (2007), que se trata de una iniciativa de expertos en derechos humanos que, pese a carecer de vinculación jurídica, adaptan principios del derecho internacional y especifican el marco legal de derechos humanos aplicable en materia de SOGI (ACNUR, 2012), hecho que reafirma que,

pese a no ser vinculantes, estos Principios se encuentran bien asentados en el derecho internacional.

El Alto Comisionado hace referencia, en concreto, a uno de los Principios de Yogyakarta, el nº 23, en relación con el derecho de asilo y la SOGI:

En caso de persecución, incluida la relacionada con la orientación sexual o la identidad de género, toda persona tiene derecho a procurar asilo, y a obtenerlo en cualquier país. Un Estado no podrá remover, expulsar o extraditar a una persona a ningún Estado en el que esa persona pudiera verse sujeta a temores fundados de sufrir tortura, persecución, o cualquier otra forma de penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes en base a la orientación sexual o identidad de género.

Con todo, aclara, por lo tanto, que la orientación sexual y la identidad de género son motivos válidos para solicitar el asilo, reconocidos por la propia Convención en base a la pertenencia a un determinado grupo social (ACNUR, 2012).

1.4.3. El sistema de asilo español

Ya hemos hablado de que a nivel español, la Constitución enuncia el derecho de asilo en su artículo 13.4. La ley que desarrolla este derecho y que, por lo tanto, configura todo el sistema de asilo español y recoge los derechos y obligaciones de los refugiados es la Ley 12/2009 reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.

La Ley 12/2009 divide el procedimiento de asilo en 4 fases: la solicitud; la admisión a trámite; la instrucción; y la resolución. El derecho al trabajo se obtiene tras 6 meses desde la concesión de la tarjeta blanca, un documento acreditativo provisional obtenido en la segunda fase y que es substituido por la tarjeta roja durante la fase de instrucción de la solicitud de asilo, que deberá ser renovada. Por lo tanto, se trata de un derecho cuya titularidad no es inmediata, ya que las personas solicitantes de asilo deben encontrarse en esta tercera fase del procedimiento para gozar de dicho derecho (CEAR, s.f.).

Numerosos autores han corroborado las deficiencias del sistema de asilo y acogida español (López-Sala & Moreno-Amador, 2020; Poy, 2021). En primer lugar, aluden a un aumento exponencial de solicitudes de asilo en el periodo 2014-2019, que puso de manifiesto las deficiencias del sistema (López-Sala & Moreno-Amador, 2020). En segundo lugar, exponen que las infraestructuras y procedimientos deficientes, sustentados por unos recursos humanos y

materiales insuficientes, convierten al Estado y a su sistema de asilo y acogida en inaccesible para los solicitantes de asilo (Poy, 2021).

1.5. Empresas y diversidad: la gestión de la diversidad y la Responsabilidad Social Corporativa

El Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española define la empresa como aquella “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos” (Real Academia Española, s.f.).

Existen muchos tipos de empresas y se pueden clasificar según múltiples factores como la actividad económica (sector primario, secundario y terciario), la forma jurídica que adoptan en su creación (como por ejemplo, sociedades anónimas, de responsabilidad limitada, etc.) o su tamaño (Sumup, s.f.). Esta última clasificación es la que nos concierne en nuestra investigación. En función de su tamaño, las empresas pueden ser grandes empresas o Pymes (pequeñas y medianas empresas). Se considera que una empresa es una Pyme si cuenta con menos de 250 trabajadores y su volumen de negocios anual no supera los 50 millones de euros (Esem, s.f.).

En cuanto a la diversidad, se trata de un concepto estudiado desde los años 70 (Soriano, 2018). Sánchez, Sánchez & Zapata (2021) la definen como cualquier diferencia percibida en las personas basada en características como la edad, la raza, el género, la lengua, la orientación sexual o la identidad de género, entre otros (Sánchez et al., 2021). Asimismo, Gómez (2008) también la define como las características humanas que hacen distintas a las personas unas a otras, algo que nos hace únicos (Gómez, 2008). Siguiendo el *The four Layers Model* propuesto por Gardenswartz & Rowe en 1994, existen cuatro dimensiones de la diversidad: la personalidad; la interna (para Chalén (2020), aspectos de nuestra identidad sobre los que no se tiene capacidad de decisión (Chalén, 2020), como el sexo, la edad, la raza o la orientación sexual); la externa, según Chalén (2020), como nuestro estado civil, si tenemos familia o la religión que practicamos (Chalén, 2020); y la organizacional.

1.5.1. La gestión de la diversidad

La autora Myrtha Casanova (2008) define la gestión de la diversidad de la siguiente manera:

Es una estrategia corporativa orientada a la creación de un soporte incluyente para los perfiles diversos de las personas que optimiza la eficacia del proceso empresarial. Un clima de satisfacción para los empleados genera resultados. (Casanova, 2008)

Según Sánchez et al. (2021), la gestión de la diversidad beneficia el contexto empresarial puesto que enriquece a la empresa mediante la creación de entornos inclusivos y la eliminación de brechas discriminatorias (Sánchez et al., 2021), pero también en tanto en cuanto genera ventajas competitivas como las expuestas por David Chalén (2020). En primer lugar, la gestión de la diversidad está relacionada con una menor rotación, un menor absentismo y una mayor satisfacción en el trabajo desde la perspectiva de las personas trabajadoras del colectivo (Chalén, 2020). En segundo lugar, esta gestión positiva atrae más talento, debido a un incremento en la reputación de la empresa (Chalén, 2020). En tercer lugar, una mayor diversidad en el equipo está íntimamente relacionada con una mayor creatividad (Chalén, 2020). En último lugar, esta heterogeneidad de perspectivas tiene efectos positivos también en la resolución de conflictos y en los procesos de toma de decisiones (Chalén, 2020).

1.5.2. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

La Responsabilidad Social Corporativa, o Responsabilidad Social Empresarial, se puede definir de la siguiente manera:

Una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. (García, 2021)

Antes de adentrarnos en las características de la RSC, cabe hacer un breve repaso a la evolución de este término en el contexto empresarial. Para ello, es necesario remontarse al siglo XX, etapa en la que se gestó lo que sería el embrión de la RSC. García (2021) expone que, antes siquiera de empezar a visualizar una estrategia de RSC para sus empresas, los empresarios demostraron, en cierta forma, un entendimiento de la nueva relación que la empresa debía mantener con la sociedad y en el desarrollo social, dando pie al concepto del “empresario filántropo” (García, 2021). García (2021), prosigue, considera que esta nueva figura del empresario empezó a crear varias fundaciones privadas cuyo objetivo era la promoción de actividades altruistas que mitigaran las causas profundas de la desigualdad y atacaran también otras problemáticas (García, 2021).

Con todo, García (2021) apunta que, a medida que el paso de las décadas iba dejando un mundo más globalizado, y, por lo tanto, en el que las consecuencias negativas de la transformación económica se hacían cada vez más significativas, la preocupación de las empresas por incorporar un enfoque más sostenible en sus actividades se hacía mayor (García, 2021). En este contexto, García (2021) defiende que las actividades filantrópicas evolucionaron a un siguiente nivel en el cual los códigos de conducta, las políticas y las prácticas de sostenibilidad entre empresas y gobiernos fueron el centro de la cuestión (García, 2021). Para García (2021), en la actualidad, todo este marco puramente voluntario, es decir, sin carácter vinculante, se ha ido transformando en legislación sobre responsabilidad social corporativa (García, 2021), siendo buenos ejemplos la Ley francesa sobre el deber de vigilancia de 2017 o la propuesta de la Comisión Europea de la Directiva sobre la Diligencia Debida en materia de Sostenibilidad y Derechos Humanos, de 2022.

García (2021) remarca que, pese a este giro hacia la vinculación jurídica, la naturaleza de la Responsabilidad Social Corporativa sigue siendo preponderantemente voluntaria (García, 2021). Así, continúa García (2021), la empresa se compromete a asumir una serie de preocupaciones que van más allá de las consideradas tradicionalmente (económicas), como pueden ser las sociales, medioambientales y, en definitiva, las relacionadas con los derechos humanos y que deben moldear no sólo sus actividades económicas, sino también su sistema de gestión empresarial (García, 2021). En tanto en cuanto se incorporan cuestiones sociales, medioambientales y de derechos humanos, la responsabilidad social empresarial se encuentra estrechamente relacionada con la concepción de desarrollo sostenible promovida desde Naciones Unidas (García, 2021).

La responsabilidad social corporativa cuenta con diferentes actores y dimensiones. En lo que respecta a los actores o stakeholders, García (2021) los define como grupos de personas que se ven afectados o pueden verse afectados por actividades empresariales presentes o futuras, ya sea en el seno de la empresa o fuera (García, 2021). En este sentido, García (2021) apunta que existen actores internos y externos. Aquellos internos serían los que se encuentran dentro de la estructura organizativa de la empresa (accionistas, órganos directivos, inversionistas, socios y empleados), mientras que aquellos

externos se encontrarían fuera de dicha estructura, como por ejemplo los clientes, los consumidores, los competidores, los agentes sociales, los grupos de opinión, la comunidad local, pero también los proveedores (García, 2021).

En lo que respecta a las dimensiones, también se pueden clasificar de igual forma que los actores: interna y externa. Para García (2021), la dimensión interna de la RSC hace referencia exclusivamente al impacto de la actividad empresarial dentro de la estructura organizativa, manifestándose, esencialmente, en el área de los recursos humanos y en la gestión de los recursos utilizados (García, 2021). Sería en esta dimensión interna en la que se enmarcaría este trabajo de investigación. Según García (2021), la dimensión externa, por el contrario, hace referencia al impacto de la actividad empresarial en el contexto externo en el que opera la empresa, es decir: comunidades locales, cadenas globales de suministro, etc. (García, 2021).

1.5.3. La relación entre la gestión de la diversidad y la RSC

La gestión de la diversidad y la responsabilidad social corporativa tienen varios puntos en común, pero también diferencias. Sin embargo, son dos conceptos íntimamente relacionados hasta el punto de poder argumentar que la gestión de la diversidad (en concreto, la referente a hombres refugiados gais, bisexuales y trans) constituye una expresión del compromiso ético de las empresas en relación con la dimensión interna de la responsabilidad social corporativa (García, 2021).

Siguiendo a Soriano (2018), cuando hablamos de gestión de la diversidad, realmente nos preguntamos sobre la realización de determinados derechos humanos en el entorno de trabajo (Soriano, 2018), en relación con los hombres refugiados gais, bisexuales y trans, como por ejemplo la igualdad y la no discriminación. Aunque la gestión de la diversidad tenga como principal objetivo la optimización de los resultados empresariales, existe una conexión entre estos dos conceptos en la medida en la que el objetivo de la responsabilidad social corporativa, para Soriano (2018), es asegurar el alineamiento de la actividad empresarial con el marco normativo internacional, nacional y local respecto a los derechos humanos (Soriano, 2018). Sánchez et al. (2021) defiende de manera más general la relación entre gestión de la diversidad y RSC, reflexionando sobre la necesidad de que cualquier modelo de gestión de la diversidad debe

considerar la RSC en su faceta de elemento creador de mejores oportunidades para las minorías (Sánchez et al., 2021).

1.5.4. Pymes, gestión de la diversidad y RSC

Las Pymes son consideradas el motor de la economía en nuestro país: agrupan el 99'8% del tejido empresarial español, crean el 66'4% de empleo y realizan el 53'3% de las importaciones y el 51'1% de las exportaciones en nuestro país, además de jugar un papel clave en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Colegio de Economistas de Madrid, s.f.).

Aun así, los estudios realizados sobre gestión de la diversidad y las estrategias de RSC llevadas a cabo se han dirigido y se han llevado a cabo por parte de las grandes empresas (Soriano, 2018). Soriano (2018) ve en el tamaño un factor decisivo a la hora de afrontar la diversidad en la empresa, siendo que las grandes empresas pueden desarrollar procedimientos formalizados, mientras que las Pymes optan por un enfoque más informal y personal (Soriano, 2018).

Otro de los factores diferenciales que podrían explicar que las Pymes se encontraran en una fase más rezagada de su gestión de la diversidad y estrategias de RSC sería los recursos financieros, técnicos y la inversión de tiempo que exigen estos procesos, con los que sí cuentan las grandes empresas (Soriano, 2018). En este sentido, Alonso Raya (2009) apuesta por la creación de un modelo de gestión de la diversidad (y, por analogía, una estrategia de RSC en la que esta gestión sea clave para la efectividad de los derechos humanos dentro de la empresa) adaptado a las Pymes (Alonso Raya, 2009).

1.5.5. El valor de la visibilidad y la comunidad en el entorno laboral

Habiendo visto los impactos positivos que una buena gestión de la diversidad, incorporada en la estrategia de RSC de cada empresa, tiene sobre la empresa, ha llegado el momento de explorar los impactos que tiene en los propios trabajadores pertenecientes a minorías.

En un estudio de 2013 del Williams Institute, Lee Badgett, Laura Durso, Angeliki Kastanis y Christy Mallory demostraron una fuerte correlación entre la existencia de climas/políticas laborales favorables al colectivo LGBTI+ y una preponderancia a mostrarse como miembro de esta comunidad en el entorno laboral (Badgett et al., 2013). También encontraron una correlación importante entre estos climas favorables y una menor discriminación en el trabajo, mayor

satisfacción y compromiso laboral y beneficios en la salud mental de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a esta comunidad (Badgett et al., 2013). Otro de los descubrimientos interesantes para este trabajo es el de una posible asociación entre un clima laboral favorable a la comunidad LGBTI+ y la mejora de las relaciones entre los trabajadores y trabajadoras pertenecientes y no pertenecientes al colectivo (Badgett et al., 2013).

Este estudio, por lo tanto, demuestra la importancia que tiene apostar por la gestión de la diversidad LGBTI+ y los efectos que puede tener en la visibilidad y en la construcción de la comunidad en los entornos laborales. Precisamente por el valor que se le da a la visibilidad y a la representación, se toma la decisión política de utilizar las siglas LGBTI+ en referencia a la comunidad.

1.5.6. El pinkwashing

El pinkwashing, también conocido como lavado rosa, hace referencia al conjunto de estrategias políticas o de marketing dirigidas a publicitar una buena imagen de instituciones, países o empresas en virtud de un supuesto apoyo al colectivo LGBTI+ para ser percibidos como progresistas (Blackmer, 2019). Tiene su origen en la identificación de empresas que decían apoyar la lucha contra el cáncer de mama pero, a la práctica, no contribuían a esta o incluso seguían incluyendo ingredientes cancerígenos en sus productos (Blackmer, 2019), por lo que el objetivo de utilizar este término es subrayar la incoherencia entre la apariencia y el comportamiento real de las empresas (Blackmer, 2019).

1.6. Interrelación entre SOGI, raza y mundo laboral

1.6.1. Masculinización y feminización de los ambientes y la sensación de seguridad

En un primer momento, la división del trabajo por géneros se tradujo en la imposibilidad de que las mujeres pudieran tener un trabajo, puesto que los firmes roles de género en la sociedad capitalista les asignaban la función reproductiva (impidiendo una educación que les permitiera entrar al mercado laboral), mientras que la productiva era exclusiva de los hombres (Brunet & Santamaría, 2016). Esta división del trabajo, sustentada en los roles de género, ya facilitaba la clasificación del trabajo en trabajos femeninos (aquellos relacionados con el cuidado de las personas dependientes, la limpieza, el hogar) y en trabajos masculinos (la totalidad del trabajo “formal”) (Brunet & Santamaría, 2016).

Con la irrupción de la mujer en el mercado laboral, sin embargo, esta división no se rompe y seguimos contando con sectores de producción masculinizados (en los que los hombres predominan en la plantilla) y sectores de producción feminizados (en los que las mujeres predominan en la plantilla), tal y como evidencia la investigadora Leticia Muñiz en el sector petrolero (Muñiz, 2016). Incluso dentro de un mismo sector, como el petrolero, podemos presenciar una división de las tareas también por género, con una mayor presencia de las mujeres en la limpieza o la administración, pero menor en las posiciones más técnicas (Muñiz, 2016).

Los roles de género siguen teniendo un importante impacto en el trabajo. Además, estos entornos masculinizados o feminizados van a hacer que la percepción de seguridad de las personas trabajadoras varíe, tal y como muestra Zamarreño (2023) al analizar la percepción de la seguridad de los ambientes de distintas mujeres trabajadoras y evidenciar que existe una relación entre ambientes masculinizados y agresivos y tendencia al aislamiento o la incomodidad por parte de estas mujeres (Zamarreño, 2023).

1.6.2. Precariedad laboral, SOGI, raza y asilo

La desigualdad social, existente en periodos de crecimiento económico, se ha agudizado desde la crisis económica de finales de los 2000, afectando de pleno a sectores poblacionales más vulnerables que otros, como el de los jóvenes, las mujeres, la población inmigrante y los trabajadores poco cualificados (Accem, 2019). De esta manera, se identifica un sesgo de género, de clase y de raza en las ofertas de empleo, que acaba desencadenando en la concentración de la población migrante en determinados sectores como el de la hostelería, el comercio, la reparación de vehículos de motor o el servicio doméstico (Accem, 2019).

Otro hándicap al que se deben enfrentar es al de la homologación de los títulos formativos adquiridos con anterioridad, que se une a la homologación de la vida laboral en su país de origen. Esta formación o experiencia previa, por desconfianza de los empleadores o por las complicadas gestiones para su acreditación, no se acaban teniendo en cuenta en España, por lo que nos encontramos con que la persona migrante o refugiada no puede acceder al puesto de trabajo para el cual está cualificado (Accem, 2019): la arquitectura del procedimiento y los estereotipos, por lo tanto, bloquean este acceso al trabajo

cualificado, por lo que segmentos del trabajo de poca cualificación acaban absorbiendo a estos trabajadores (Accem, 2019).

En cuanto a las personas solicitantes de asilo, tanto la temporalidad de los contratos como la inclusión en los segmentos de producción bajos son sus principales problemas (Accem, 2019). Para poder acceder a los mismos trabajos que realizaban en su país de origen, las opciones que tienen son optar por contratos de prácticas o repetir los estudios realizados que no hayan podido demostrar (Accem, 2018). Como resultado, asumen una pérdida de identidad profesional, recompensada por cierta autonomía económica conseguida con su nuevo trabajo (Accem, 2018). El factor del idioma también se reconoce como una barrera para el acceso al trabajo y para el desarrollo de la carrera profesional encontrada en España hacia puestos de trabajo más similares a los que tenían en los países de origen (Accem, 2019).

En lo referente a las personas solicitantes de asilo pertenecientes a la comunidad LGBTI+, cabe destacar las impresiones recogidas en el informe de Accem de 2018. Mientras que las mujeres trans expusieron que su exclusión del mercado laboral no se encontraba ligada a su condición de migrantes y de mujeres, sino que la relacionaron directamente a su identidad trans y su corporeidad (Accem, 2018), los hombres homosexuales de origen latino situaban el foco del problema en la homologación de títulos, causante de su incorporación a segmentos de producción más bajos en comparación con su formación y no lo relacionaban con su orientación sexual (Accem, 2018).

2. Objetivos, preguntas de investigación e hipótesis

Tabla 1. Resumen de objetivos, preguntas de investigación e hipótesis

OBJETIVO	PREGUNTA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS
Ofrecer una aproximación teórica a la relación entre gestión de la diversidad LGBTI+ y el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).	¿Existe una relación entre la gestión de la diversidad LGBTI+ y el concepto de RSC?	La gestión de la diversidad LGBTI+ se relaciona de manera estrecha con la RSC, ya que forma parte de su dimensión interna.
Identificar las diferencias en la incorporación, bienestar y promoción laboral entre hombres refugiados gays, bisexuales y trans y hombres no refugiados heterosexuales o no.	¿Existen diferencias entre hombres refugiados gays, bisexuales y trans y hombres no refugiados heterosexuales o no en cuanto a su incorporación, bienestar y promoción laboral?	Los hombres refugiados gays, bisexuales y trans se enfrentan a situaciones de racismo y LGBTIfobia que dificultan su incorporación, su bienestar y su promoción laboral.
Conocer la percepción de los hombres refugiados gays, bisexuales y trans sobre la gestión de la diversidad en su empresa y las posibles áreas de mejora.	¿Cómo perciben los hombres refugiados gays, bisexuales y trans la gestión de la diversidad LGBTI+ por parte de sus empresas? ¿Creen que hay margen de mejora?	Los hombres gays refugiados, bisexuales y trans valoran positivamente la gestión de la diversidad LGBTI+, pero creen que la creación de un ambiente laboral seguro e inclusivo se puede mejorar.
Ofrecer una aproximación sobre el impacto del sistema español de asilo en la precariedad laboral en refugiados.	¿Existe una relación entre el sistema español de asilo y las condiciones de precariedad a las que se enfrentan los refugiados?	La temporalidad de la tarjeta roja supone una dificultad a la hora de encontrar un trabajo a largo plazo y bien remunerado.
Conocer la percepción de administradores/as y/o personal de recursos humanos de su gestión de la diversidad LGBTI+ y las dificultades que esta gestión puede plantearles.	¿Cómo perciben administración y/o personal de recursos humanos su gestión de esta diversidad y qué dificultades encuentran?	La administración y/o el personal de recursos humanos tiene una percepción positiva de su gestión de la diversidad, pero encuentran difícil trabajar con identidades más invisibilizadas, como la trans.

<p>Conocer el grado de familiarización de empleadores de Pymes con el sistema español de asilo, especialmente la tarjeta roja.</p>	<p>¿Conocen los empleadores los derechos que otorga la tarjeta roja en cuanto al trabajo?</p>	<p>Los empleadores de Pymes desconocen qué es la tarjeta roja y que dicha tarjeta concede a los refugiados el derecho a trabajar.</p>
<p>Establecer una serie de recomendaciones para la mejora en la gestión de la diversidad LGBTI+ en Pymes.</p>	<p>¿Es viable formular recomendaciones para una mejor gestión de la diversidad LGBTI+ en las Pymes?</p>	<p>Es viable para la empresa en términos de respeto de los derechos humanos, pero también supone ventajas en cuanto a la mejora de la imagen corporativa y del clima laboral.</p>

Fuente: Elaboración propia

3. Metodología

Esta investigación se ha llevado a cabo siguiendo un enfoque metodológico mixto, para el que se han utilizado técnicas cuantitativas y cualitativas. La elección de este método se ha sustentado en lo que supone la principal ventaja de la metodología mixta: la capacidad de responder tanto preguntas explicativas como confirmativas, así como la posibilidad de profundizar en una misma cuestión combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. Pole (2009) hace de esta tipología el método más adecuado para observar un fenómeno con tantas aristas como la gestión de la diversidad en cuanto a los refugiados gais, bisexuales y trans. En este sentido, las metodologías mixtas dan como resultado inferencias más sólidas (Tashakkori & Teddlie, 2010).

3.1. Metodología cuantitativa

La metodología cuantitativa se caracteriza por la recolección de datos cuantitativos para estudiar la relación entre unas variables determinadas, seleccionando una muestra representativa del total de la población con el objetivo de acabar generalizando los resultados (Pita Fernández & Pértegas Díaz, 2002).

En el caso de este trabajo, se ha diseñado una encuesta para obtener una primera aproximación a dos de las preguntas de investigación planteadas al principio (2 y 3). Dicha encuesta se ha adjuntado al completo en el primer apartado de la sección de *Anexos* de este trabajo.

La encuesta fue dirigida a la población diana de la investigación, a saber: hombres refugiados gais, bisexuales y trans, y sus 21 preguntas se estructuraban en cuatro pilares básicos. En primer lugar, se preguntaba por una serie de datos sociodemográficos con el objetivo de establecer un perfil sociodemográfico de los encuestados. En segundo lugar, se preguntaba por la experiencia en cuanto a la incorporación en el mercado de trabajo. En tercer lugar, se incluyeron preguntas relacionadas con el bienestar laboral. Por último, también se preguntó por su experiencia en lo referente a la promoción laboral. Cabe decir que, al final de la encuesta, se incluían dos preguntas cuyo objetivo era el de conseguir más participantes en el estudio, tanto cuantitativo como cualitativo, utilizando así el muestreo por bola de nieve. Se ha escogido esta técnica muestral debido a que se adapta a las dificultades que presenta la

población diana de este estudio en términos de contacto: el muestreo por bola de nieve permite contactar con grupos poblacionales de difícil acceso (Alloati, 2014), como es el caso de los refugiados gais, bisexuales y trans.

Los criterios de inclusión en este estudio eran los siguientes: en primer lugar, debían ser hombres refugiados. En segundo lugar, debían pertenecer a la comunidad gay, bisexual o trans. En tercer lugar, debían trabajar actualmente o tener experiencia laboral previa en la ciudad de Barcelona, como medida de acotación geográfica de la muestra. Con esta muestra, se pretende dar un paso más allá en la literatura existente en relación con la gestión de la diversidad LGBTI+, a menudo centrada en exceso en la comunidad gay, para incluir a hombres bisexuales y trans refugiados. Por lo tanto, se puede decir que este estudio tendrá un enfoque interseccional en tanto en cuanto la identidad “hombre” no será la estereotípica, puesto que incluye otras identidades como la bisexual, la trans, la de refugiado y la racial.

También se quiso incorporar un grupo de contraste al estudio, con el cual comparar respuestas durante el análisis de datos. Este grupo de contraste lo conformaron, principalmente, hombres cisheterosexuales españoles. Debido a que la interseccionalidad fue un factor clave en la investigación, se consideró oportuno incluir también en este grupo de contraste a hombres gais, bisexuales y trans, nacionales o no (pero no refugiados), con el objetivo de poder contrastar datos relacionados con la raza o el idioma.

Antes de comenzar a responder el cuestionario, los participantes podían leer unas instrucciones en las cuales se explicaba, brevemente, el objetivo de la investigación y se aseguraba la anonimidad y confidencialidad de los datos recogidos. La participación en la encuesta fue individual y voluntaria. La recopilación de los datos se realizó entre los meses de septiembre y diciembre, debido a la dificultad en el acceso a la muestra, y se transfirieron a una hoja de cálculo Excel para proceder al análisis estadístico.

3.1.1. Participantes

En el estudio han participado un total de 43 personas, de las cuales 40 han formado parte del llamado “grupo de contraste”. El grupo de interés o “población diana” ha constado de un total de 3 hombres refugiados gais, debido a las limitaciones para conseguir una muestra más representativa tanto numérica como de identidades.

3.1.2. Procedimiento de recogida de datos

Para la realización de esta investigación se utilizó un cuestionario estructurado autoadministrado con la herramienta *Google Forms*, distribuido a través de un enlace por correo electrónico y por *WhatsApp* e *Instagram*. De esta manera, se hacía más rápida la distribución de la encuesta y se podía llegar a un mayor número de personas, pero también crecía la dificultad para controlar la muestra. Un ejemplo de esta dificultad está relacionado con la pregunta 11 del cuestionario, dirigida únicamente a hombres refugiados gais, bisexuales y trans, que registró tres respuestas antes de haber podido llegar a esta población. El procedimiento seguido ante esta situación fue el de anotar las respuestas registradas hasta ese momento (3) para descartarlas en el posterior análisis estadístico. De igual manera, pese a que se comunicaron los requisitos de participación en la encuesta, no se pudo evitar el registro de respuestas por parte de mujeres (5).

3.2. Metodología cualitativa

Con el objetivo de profundizar en la experiencia de los refugiados gais, bisexuales y trans, así como descubrir la perspectiva de administradores o responsables de recursos humanos de Pymes, se ha decidido incluir también en este estudio la metodología cualitativa. Siguiendo a Vasilachis (2006), esta tipología de investigación nos permite aproximarnos a nuestro objeto de estudio de manera que desgranemos aquellas particularidades, inherentes a la experiencia de todo ser humano, a la vez que logramos entender aspectos más complejos y crear conocimiento (Vasilachis, 2006). Maxwell destaca entre las ventajas de esta tipología que nos permite entender los significados propios que los entrevistados otorgan a su experiencia, que es el objeto de nuestro estudio, así como acercarnos al contexto, descubrir fenómenos no previstos inicialmente en nuestra investigación y generar conocimiento sobre ello (Maxwell, 1996).

Para el estudio cualitativo se ha optado por la técnica de las entrevistas semiestructuradas (Tonon, 2009). Se han dividido en dos bloques: entrevistas a hombres refugiados gais, bisexuales y trans y entrevistas a administradores o responsables de recursos humanos de pequeñas y medianas empresas de Barcelona, de los sectores de la hostelería y el comercio, ya que según datos del Instituto Nacional de Estadística de 2019 (Accem, 2019), son los sectores de la

actividad empresarial con más trabajadores extranjeros en activo en España. En cuanto a la visibilidad del colectivo LGBTI+ en estos sectores, el 33% de los trabajadores en el sector de la hostelería, ocio y viajes se encuentran fuera del armario con todo el mundo, mientras que en el caso del sector del comercio y la distribución, esta cifra representa un 68% (Mpátika, 2019).

Los objetivos de estas entrevistas son varios: en primer lugar, en relación con las entrevistas a hombres refugiados gais, bisexuales y trans, se busca profundizar en las experiencias vividas relacionadas con las preguntas de investigación 2, 3 y 4. En segundo lugar, con las entrevistas a administradores o responsables de recursos humanos se busca realizar una aproximación al conocimiento sobre responsabilidad social corporativa, gestión de la diversidad y sistema español de asilo, así como de las dificultades a la implementación de una estrategia de gestión de la diversidad y las posibles medidas tomadas (o que considerarían tomar) para este fin. Por lo tanto, se busca responder a las preguntas de investigación 5 y 6.

La tipología de entrevistas utilizada para cada grupo ha sido la de entrevistas semiestructuradas con preguntas abiertas, que nos permite otorgar más libertad al entrevistado a la hora de responder a las preguntas y ayudar a crear un clima de confianza y comodidad (Díaz-Bravo, 2013). Además, se ha permitido que las entrevistas se realizasen en el idioma con el que entrevistados/as se sintieran más cómodos/as, como el catalán.

En los apartados segundo y tercero de la sección de *Anexos* se encuentran las entrevistas al completo a los dos grupos poblacionales. Para proteger el anonimato de las personas entrevistadas, se han eliminado los nombres de las compañías en las que trabajan, indicándolo así con el signo (-). Las palabras entre corchetes [] indican que han sido añadidas por el investigador, a modo de acotaciones, para incluir la información no verbal de las entrevistas en las transcripciones, que se han realizado siguiendo el método de escucha y escritura.

Una vez realizadas las entrevistas y transcrito el contenido de estas, se ha llevado a cabo un análisis temático de las respuestas. El análisis temático permite tratar los datos cualitativos de manera que se identifiquen, organicen, analicen y comuniquen patrones a partir de la re-lectura de las transcripciones de las entrevistas, con el objetivo de comprender e interpretar adecuadamente

nuestro objeto de estudio (Braun y Clarke, 2006). Este método de análisis se compone de 6 fases: familiarización con los datos; generación de categorías o temas iniciales; búsqueda de temas; revisión de temas; definición y denominación de temas; y producción del informe final (Braun y Clarke, 2006).

3.2.1. Participantes

Las entrevistas a los hombres refugiados gais, bisexuales y trans, están compuestas de 10 preguntas, mientras que las entrevistas a administradores o responsables de recursos humanos están compuestas de 7. En todo caso, este número de preguntas ha podido variar debido a aspectos como la fluidez de la entrevista y la aparición de nuevos temas de interés para la investigación.

La muestra para las entrevistas a hombres refugiados gais, bisexuales y trans se consiguió mediante el muestreo de bola de nieve, y todos los participantes fueron voluntarios.

Para los administradores o responsables de recursos humanos, el tipo de muestreo fue intencional, ya que permite seleccionar la muestra en base a un criterio propio (Otzen, 2017). En este caso, el criterio principal fue el siguiente: administradores o responsables de recursos humanos de pequeñas y medianas empresas de carácter local pertenecientes al sector de la hostelería y del comercio.

3.2.2. Procedimiento de recogida de datos

Las entrevistas se han realizado tanto de manera *off-line*, acordando con el entrevistado el lugar en el que se realizaría para adaptarse al máximo a sus necesidades, como de manera *on-line* a través de la aplicación *Zoom*.

4. Resultados de la investigación

4.1. Análisis cuantitativo

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta dirigida a la población diana (hombres gais, bisexuales y trans refugiados) y al grupo de contraste (hombres cisheterosexuales españoles y hombres gais, bisexuales y trans extranjeros). Estos resultados se reflejan a través de gráficos, con sus respectivos porcentajes.

Se presentarán una serie de datos en referencia al estudio demográfico. Acto seguido, se procederá al análisis de las respuestas obtenidas sobre las preguntas más relacionadas con el objeto de estudio de este trabajo: la incorporación, el bienestar y la promoción laboral.

En primer lugar, se muestra el *lugar de procedencia* de los encuestados. El grupo de contraste es más grande que el grupo de interés, por lo que encontramos que el 77'8% de los encuestados respondió que era de España. Asimismo, se cuenta con una representación del 19'4% de población procedente de la región de Latinoamérica y el Caribe, entre ellos 2 de los hombres refugiados entrevistados. Por último, registramos un 2'8% correspondiente a Zimbabwe.

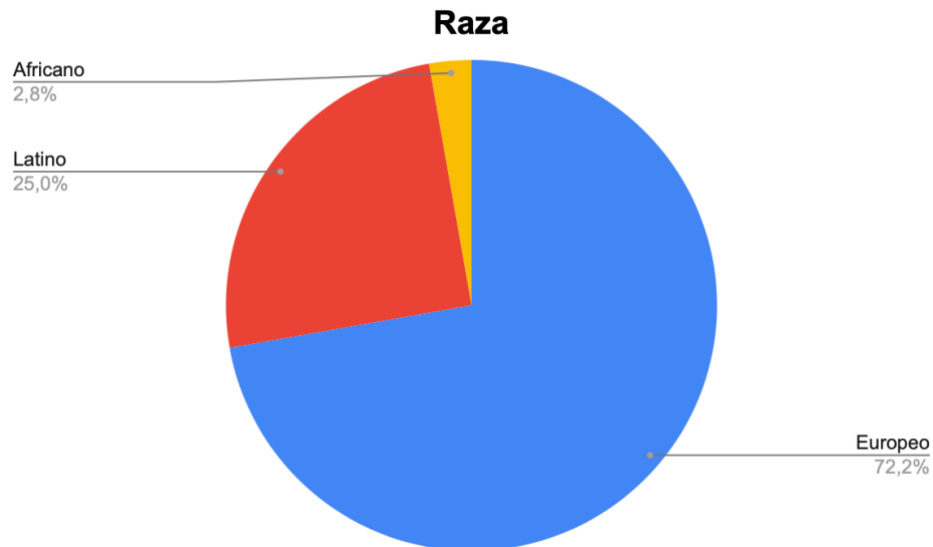
Gráf. 1: Lugar de procedencia



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada "Incorporación, bienestar y promoción laboral"

En segundo lugar, se preguntó por la *raza*, observando que el 72'2% respondió europeo (siendo este el grupo de contraste), mientras que el 25% se identificó como latino y el 2'8% como africano.

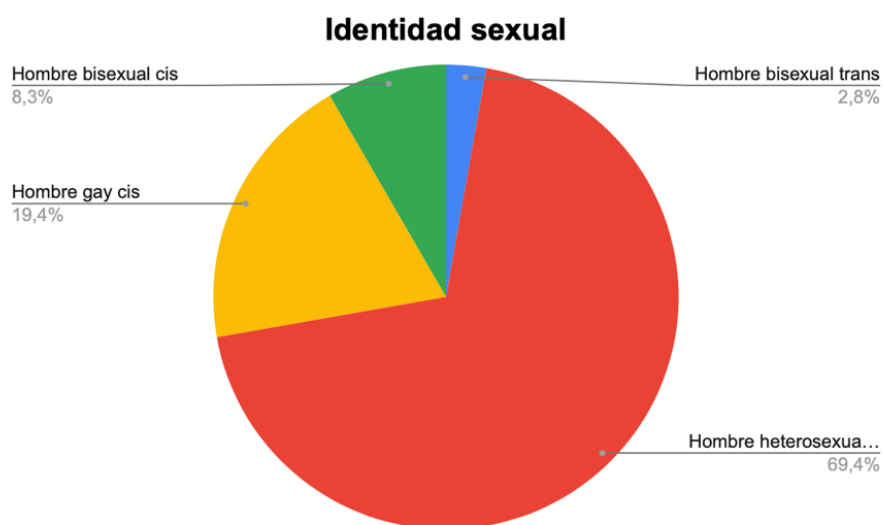
Gráf. 2: Raza



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada "Incorporación, bienestar y promoción laboral"

En lo referente a la *identidad sexual*, podemos ver que la respuesta más frecuente fue la de hombre heterosexual cisgénero con un 69'4%. Seguidamente, encontramos que la respuesta hombre gay cisgénero obtuvo un 19'4%, siendo la opción referente al colectivo LGBTI+ más representada. El 8'3% de los encuestados se identificaron como hombres bisexuales cisgénero, mientras que la respuesta minoritaria fue hombre bisexual trans. No se registraron respuestas del resto de identidades sexuales recogidas en la pregunta.

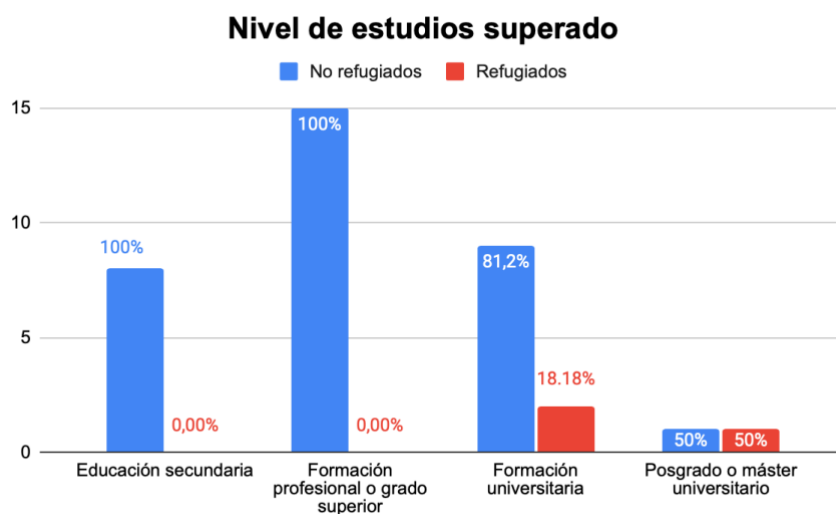
Gráf. 3: Identidad sexual



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

En cuanto al *nivel de estudios superado*, se han separado los datos obtenidos en función de su condición de refugiados. Así, se observa que la totalidad de las respuestas registradas para las opciones educación secundaria y formación profesional o grado superior han sido por parte del grupo de contraste (no refugiados). Por el contrario, las respuestas de la población refugiada se concentran en las respuestas de formación superior. Para la opción de formación universitaria, la población no refugiada concentra un 81'2% de las respuestas, mientras que el grupo de interés (refugiados) cuenta con un 18'18%. Para finalizar, en cuanto a estudios de posgrado o máster universitario, el 50% ha sido población no refugiada y el otro 50%, refugiados.

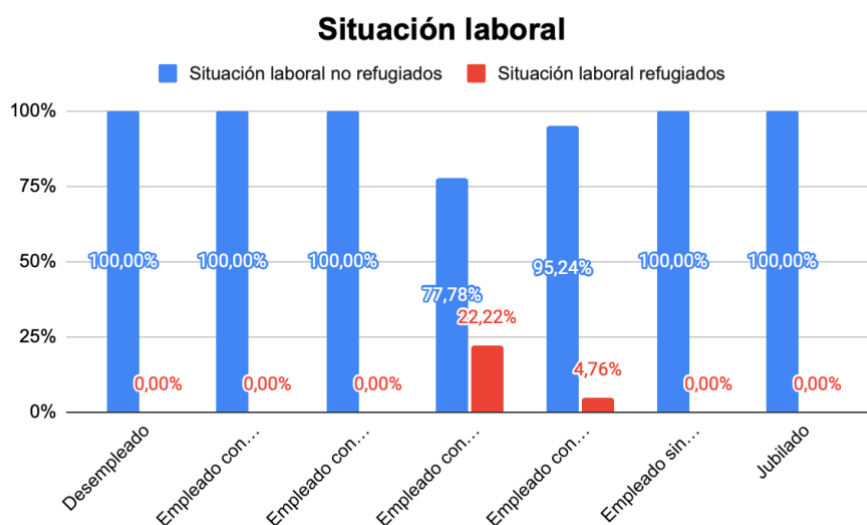
Gráf. 4: Nivel de estudios superado



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

En lo que respecta a la *situación laboral*, también se han dividido los datos en torno al hecho de ser refugiados o no. De esta manera, hemos comprobado que el grupo de interés se concentraba en las opciones empleado con contrato indefinido a tiempo parcial (22'22%) y empleado con contrato indefinido a tiempo completo (4'76%). El grupo de contraste se encontraba mejor distribuido, también debido a su diferencia en tamaño, registrando la totalidad (100%) de las respuestas en las opciones desempleado, empleado con contrato temporal a tiempo completo, empleado sin contrato a tiempo completo y jubilado. El 77'78% de las personas con un contrato indefinido a tiempo parcial pertenecen al grupo de interés, mientras que el 95'24% de las personas con contrato indefinido a tiempo completo son también de este grupo.

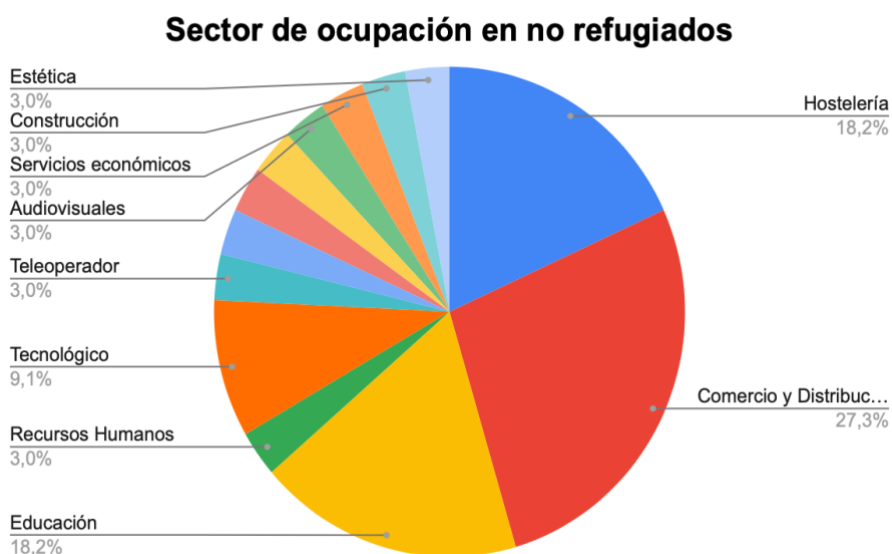
Gráf. 5: Situación laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

Como último aspecto a destacar del estudio demográfico, encontramos el *sector de ocupación*. En este caso, se presentan dos gráficos distintos: uno referente a la población no refugiada y otro a la población refugiada. Podemos observar que los principales sectores representados son el del comercio y distribución (27’3%), seguido del de la hostelería y el de la educación, ambos con un 18’2%. El sector tecnológico les sigue con un 9’1% y cierran la lista el sector de audiovisuales, el de los servicios económicos, el de la construcción, el de la estética y los teleoperadores, todos con un 3%.

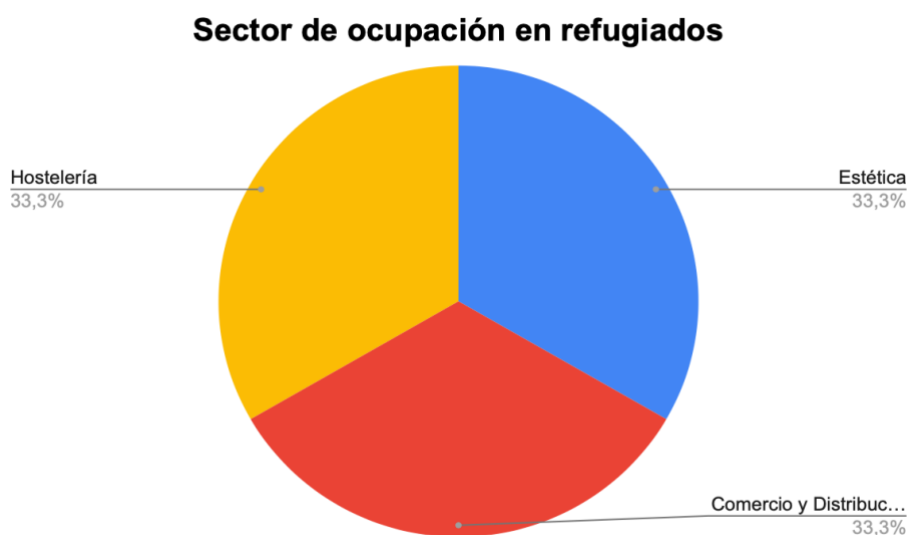
Gráf. 6: Sector de ocupación en no refugiados



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

En cuanto a la población refugiada, las respuestas se han distribuido entre los sectores de hostelería, estética y comercio y distribución, con un 33,3% cada uno.

Gráf.7: Sector de ocupación en refugiados



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

Incorporación laboral

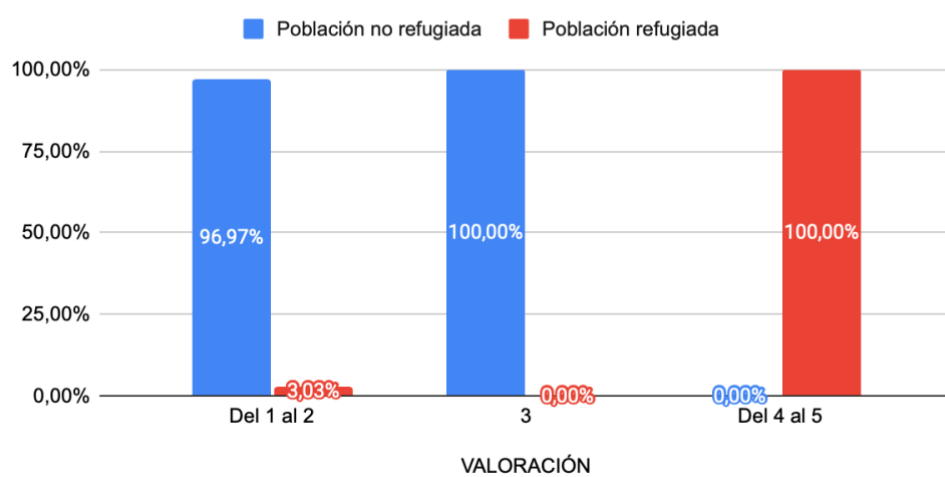
En cuanto a la influencia del idioma en el acceso al trabajo, se ha visto que hay una clara diferencia entre el grupo de contraste y el grupo de interés. Las valoraciones de la población no refugiada se concentran en el intervalo 1-2 (96,97%) y en el 3 (100%), mientras que las valoraciones de refugiados se han concentrado en el intervalo 4-5 (100%). Solamente un 3,03% de este grupo ha valorado entre el 1 y 2, y ningún refugiado ha valorado con un 3.

Se ha realizado un análisis estadístico de los datos recogidos, en el que se han calculado la media, la moda, la mediana y la desviación típica. Las medias de la población no refugiada y la población refugiada han expresado valores opuestos ($M_{NR} = 1,24$; $M_R = 3,3$). Esta tendencia se ha confirmado con los valores de la moda (valoración con mayor frecuencia absoluta) y la mediana (valoración justo en la mitad de la distribución): mientras que $MO_{NR} = 1$, $MO_R = 1, 4$ y 5 (presentando así una distribución multimodal), y mientras que la $ME_{NR} = 1$, la

$ME_R = 4$. Por lo tanto, mientras que el grupo de contraste se concentra en el valor mínimo de la valoración, el grupo de interés lo hace en el valor máximo, exceptuando una valoración de 1. Es por esto mismo por lo que obtenemos una baja desviación típica en el grupo de contraste ($DT_{NR} = 0'5$) y una elevada desviación típica para el grupo diana ($DT_R = 2'08$).

Gráf. 8: Influencia del idioma en el acceso al trabajo

Valore en una escala del 1 al 5 cómo el idioma le ha dificultado encontrar trabajo, en la que 1 = no ha supuesto ningún problema y 5 = me ha imposibilitado encontrar trabajo



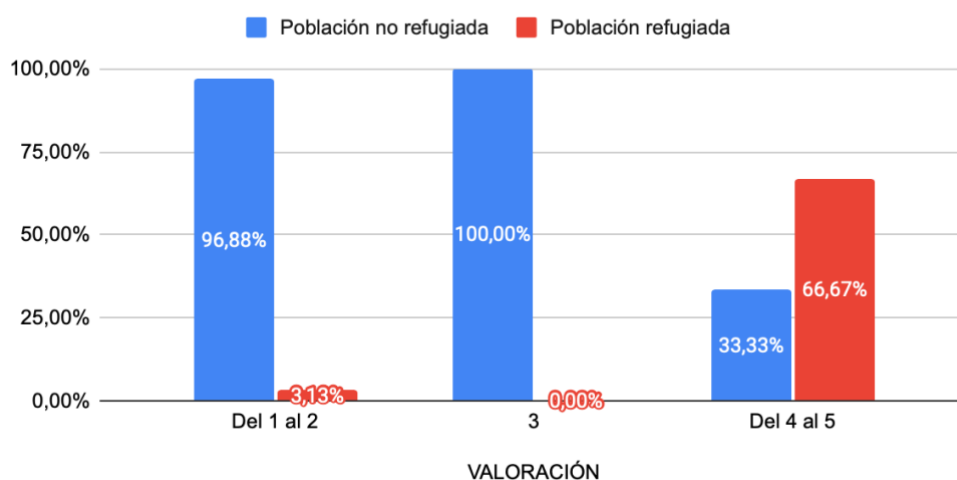
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

Siguiendo con la influencia de la raza/país de origen en el acceso al trabajo, la población no refugiada ha reunido el 96,88% de las valoraciones entre el 1 y el 2 y el 100% de las valoraciones de 3. Por el contrario, este grupo solo ha supuesto un 33'33% de las valoraciones entre el 4 y el 5. La población refugiada ha tenido escasa representación en el intervalo 1-2 (3'12%), no ha valorado en 3 esta influencia (0%) y, sin embargo, ha tenido mayor presencia en el intervalo 4-5 (66,67%).

El análisis estadístico también ha reflejado esta tendencia. Las medias, modas y medianas han vuelto a tener una diferencia considerable. Estos valores se han concentrado alrededor del 1 en el caso del grupo de contraste ($M_{NR} = 1'21$; $MO_{NR} = 1$; $ME_{NR} = 1$) y entorno al 4 en el grupo de interés ($M_R = 3'3$; $MO_R = 4$; $ME_R = 4$). La desviación típica vuelve a ser baja en el grupo de contraste ($DT_{NR} = 0'65$) y elevada en el grupo de interés ($DT_R = 1'15$).

Gráf.9: Influencia de la raza/país de origen en el acceso al trabajo

Valore en una escala del 1 al 5 en qué grado su raza o país de origen ha influido a la hora de encontrar trabajo, en la que 1 = no ha supuesto ningún problema y 5 = me ha imposibilitado encontrar trabajo.



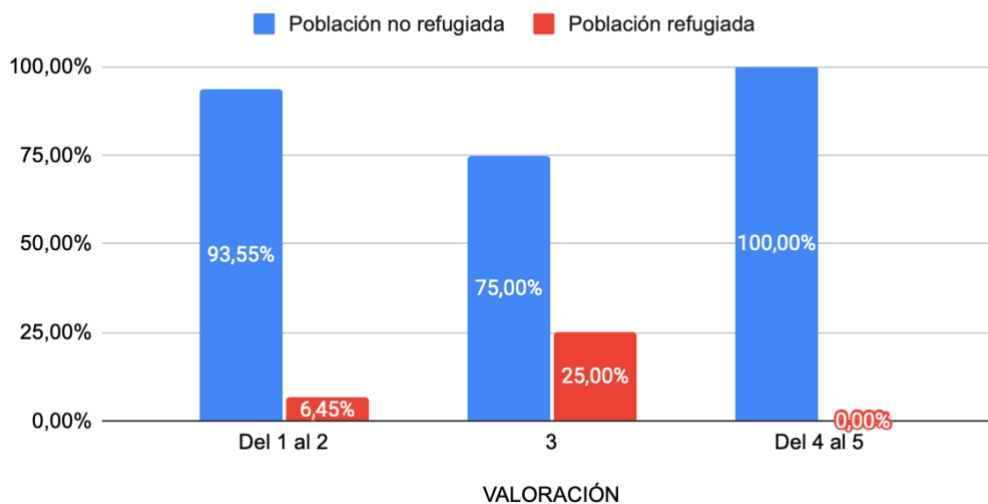
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada "Incorporación, bienestar y promoción laboral"

En lo referente a la influencia de la orientación sexual o identidad de género en el acceso al trabajo, la población no refugiada ha reunido el 93,55% de las valoraciones entre el 1 y el 2, expresando que no ha sido necesario ocultar esta parte de su identidad. Sin embargo, ha supuesto el 75% de las valoraciones de 3 (una posición neutral). Por el contrario, este grupo ha reunido la totalidad de las valoraciones entre el 4 y el 5 (100%), ya que se ha registrado una única respuesta de un hombre español trans. La población refugiada ha tenido escasa representación en el intervalo 1-2 (6,45%), siendo inexistente en el intervalo 4-5 (0%), por lo que ha tenido mayor presencia en las valoraciones de 3 (25%).

El análisis estadístico ha dado los siguientes resultados. Las medias, modas y medianas no son considerablemente diferentes. Estos valores se han concentrado alrededor del 1 en el caso del grupo de contraste ($M_{NR} = 1,3$; $MO_{NR} = 1$; $ME_{NR} = 1$) y entorno al 2 en la población diana ($M_R = 2$; $MO_R = 1, 2$ y 3 ; $ME_R = 2$). La desviación típica vuelve a ser baja en el grupo de contraste ($DT_{NR} = 0,89$), pero parecida a la del grupo de interés ($DT_R = 1$).

Gráf. 10: Influencia de la orientación sexual/identidad de género en el acceso al trabajo

Valore en una escala del 1 al 5 en qué medida ha tenido que ocultar su orientación sexual o identidad de género para encontrar trabajo, en la que 1 = no ha sido necesario en absoluto y 5 = ha sido un factor clave para obtener trabajo

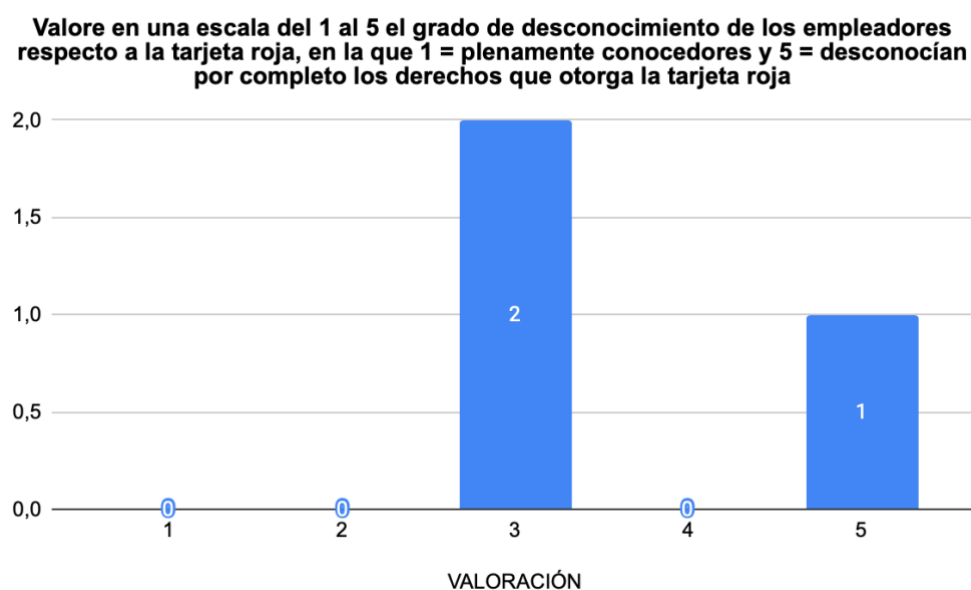


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

En cuanto al grado de desconocimiento de los empleadores en relación con la tarjeta roja, las valoraciones de la población refugiada se han concentrado en el 3 (2 refugiados) y en el 5 (1 refugiado).

En el análisis estadístico se ha reflejado también esta agrupación entorno a la valoración neutral (3): $M_R = 3,6$, $MO_R = 3$ y $ME_R = 3$. La desviación típica ha resultado ser elevada ($DT_R = 1,15$).

Gráf. 11: Valoración del desconocimiento de empleadores sobre la tarjeta roja

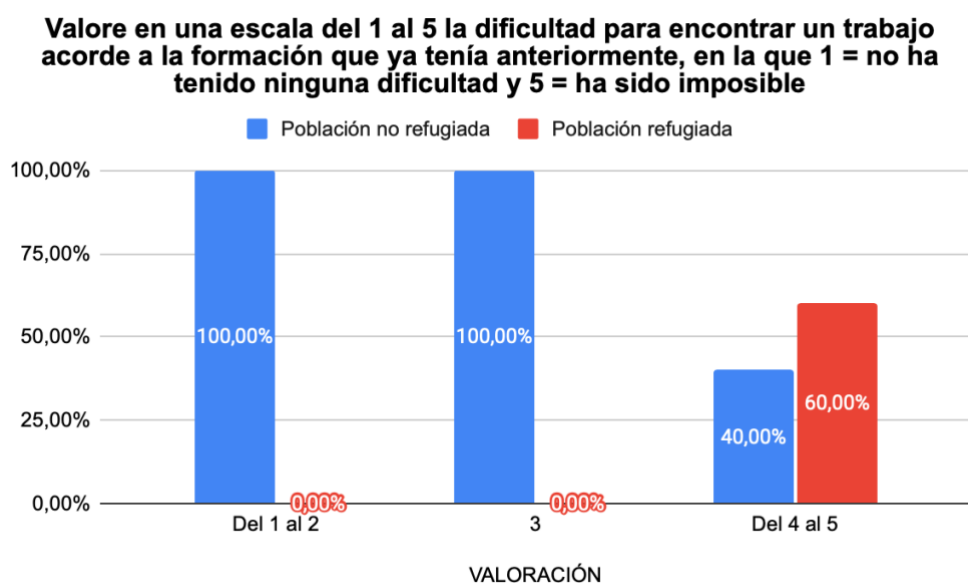


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

Para finalizar con el bloque de la incorporación laboral, se ha preguntado por la dificultad para encontrar un trabajo acorde a la formación previa cursada en su país. Los resultados obtenidos han revelado una agrupación del grupo de contraste en torno al intervalo 1-2 (100%) y a la valoración de 3 (100%), representando el 40% de las respuestas contenidas en el intervalo 4-5. En el grupo de interés (población refugiada), la tendencia ha sido a la inversa: únicamente se han registrado valoraciones en el intervalo 4-5, donde han sido mayoría (60%).

El análisis estadístico vuelve a confirmar esta polaridad de las respuestas, encontrándonos valores cercanos a 1 en la población no refugiada ($M_{NR} = 1,75$; $MO_{NR} = 1$; $ME_{NR} = 1$) y valores coincidentes en población refugiada ($M_R = 4$; $MO_R = 4$; $ME_R = 4$), que se explican con el valor de la desviación típica de este grupo ($DT_R = 0$). En cambio, la desviación típica del grupo de contraste ha resultado elevada ($DT_{NR} = 1,03$).

Gráf. 12: Dificultad para encontrar trabajo acorde a formación previa



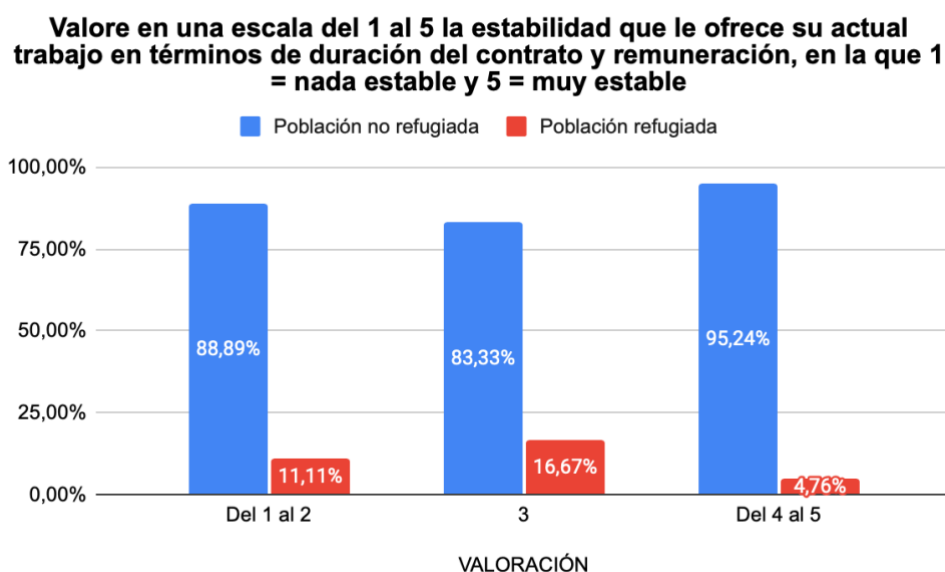
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

Bienestar laboral

En cuanto a la estabilidad de su trabajo en términos de la duración del contrato y la remuneración, se ha encontrado una distribución variada en ambos grupos. La población no refugiada ha supuesto el 88,89% de las respuestas en el intervalo 1-2, frente al 11,11% de la población refugiada. En cuanto a la valoración neutral (3), el 83'33% ha sido del grupo de contraste y el 16'67% restante, del grupo de interés. El intervalo 4-5 se completa con un 95'24% de parte del grupo de contraste y un 4'76% del grupo de interés.

El análisis estadístico ha revelado similitudes remarcables. Las medias de ambos grupos rondaban el 3 ($M_{NR} = 3'6$; $M_R = 3$). Las valoraciones más frecuentes de ambos grupos han sido diferentes, pero ambas coincidían en el 4 ($MO_{NR} = 4$ y 5 ; $MO_R = 2, 3$ y 4). En cuanto a las medianas, oscilaban valores muy cercanos ($M_{NR} = 4$, $M_R = 3$). Los valores para la desviación típica han resultado ser elevados en ambos grupos, lo que demuestra la amplia distribución de sus valoraciones ($DT_{NR} = 1'27$; $DT_R = 1$).

Gráf. 13: Estabilidad del trabajo en términos de duración y remuneración

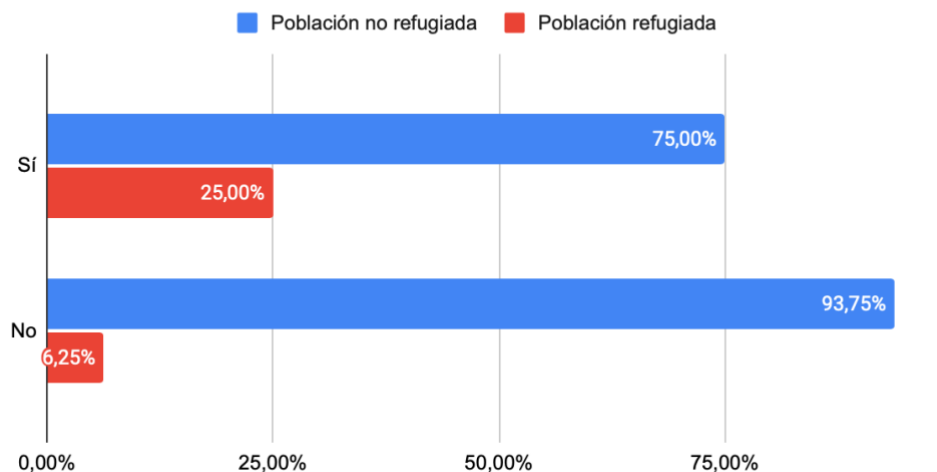


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

Preguntados por la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o raza en el trabajo, el 93,75% de las personas que respondieron “No” pertenecían al grupo de contraste, frente al 6,25% que representaba el grupo de interés. En cuanto a la respuesta “Sí”, el porcentaje relativo al grupo de interés fue significativamente superior (25%) a los que respondieron “No”. El 75% restante representaba al grupo de contraste.

Gráf. 14: Discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o raza en el trabajo

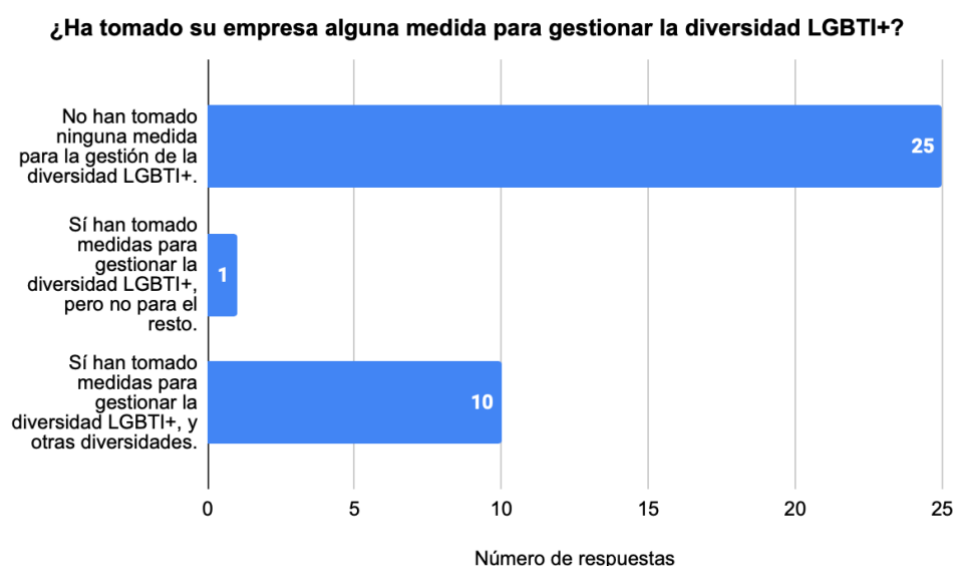
¿Ha sufrido algún episodio de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o raza en su trabajo por parte de compañeros/as y/o responsables?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

Finalizando este segundo bloque de bienestar laboral, las medidas de gestión de la diversidad LGBTI+ y otras diversidades que puedan estar entrelazadas con esta (como, por ejemplo, la racial), 25 personas contestaron que sus empresas *no* habían tomado ninguna medida para gestionar la diversidad. Únicamente 1 persona respondió que *sí* habían tomado medidas para gestionar la diversidad LGBTI+, *pero no* para el resto de las diversidades. Por último, 10 personas fueron las que contestaron que sus empresas *sí* habían tomado medidas para gestionar la diversidad LGBTI+ y otras entrelazadas.

Gráf. 15: Medidas de gestión de la diversidad LGBTI+ y otras entrelazadas por parte de empresas



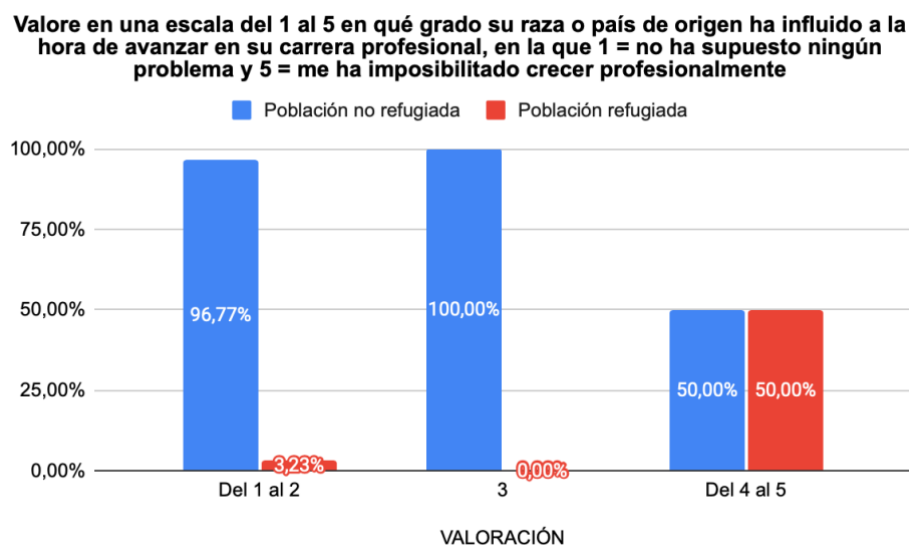
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

Promoción laboral

Preguntados por la influencia de la raza o el país de origen a la hora de avanzar en sus carreras profesionales, se ha observado una clara concentración de las valoraciones de la población no refugiada en torno al intervalo 1-2 (96,77%) y la valoración neutral de 3 (100%). En estos tramos, tan solo se registraron respuestas del grupo de interés en el intervalo 1-2 (3,23%). En cuanto al intervalo 4-5, el 50% de las respuestas provinieron del grupo de contraste y el otro 50% del grupo de interés.

El análisis estadístico, mediante los valores de la media, la moda y la mediana, confirmó la conglomeración de las respuestas del grupo de contraste en el intervalo 1-2 (la raza/país de origen no supone un problema). Así, observamos que se sitúan cerca del 1 ($M_{NR} = 1,3$; $MO_{NR} = 1$; $ME_{NR} = 1$). En cuanto al grupo de interés, se pudo constatar que oscilaban entre el 3 y el 4 ($M_R = 3,3$; $MO_R = 4$; $ME_R = 4$). Los valores de la desviación típica indican esto mismo, puesto que para el grupo de contraste es baja ($DT_{NR} = 0,81$) y para el grupo de interés es alta ($DT_R = 1,15$).

Gráf. 16: Influencia de la raza/país de origen en la promoción laboral



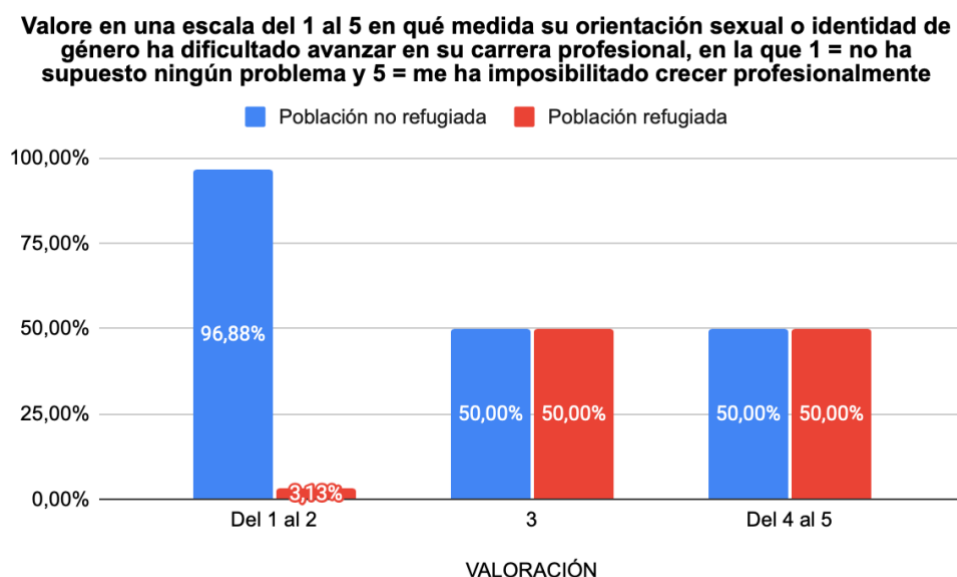
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

Siguiendo con la influencia de la orientación sexual y la identidad de género en la promoción de sus carreras profesionales, podemos observar una distribución desigual entre el grupo de contraste y el de interés en el intervalo 1-2: el 96,88% correspondía al primero, frente al 3,13% del segundo. En lo que respecta a la valoración neutral (3) y al intervalo 4-5, la distribución quedó en un 50% el grupo de contraste y un 50% el grupo de interés. Es decir, mientras que la mayoría de las respuestas del grupo de contraste se agrupa en el intervalo 1-2, la mayoría de las respuestas del grupo de interés se encuentran en la neutralidad (3) y el intervalo 4-5.

El análisis estadístico confirmó estas tendencias en la concentración de respuestas. Las medias reflejaban valores significativamente diferentes ($M_{NR} = 1,21$; $M_R = 3$). La valoración más frecuente en el grupo de contraste fue 1 (MO_{NR}

= 1), mientras que el grupo de interés presenta una distribución multimodal ($MO_R = 2, 3 \text{ y } 4$). Los valores de la mediana coinciden con los de las medias en ambos grupos ($ME_{NR} = 1$; $ME_R = 3$). Así, el grupo de contraste presenta una desviación típica baja ($DT_{NR} = 0'65$), mientras que la del grupo de interés es mayor ($DT_R = 1$).

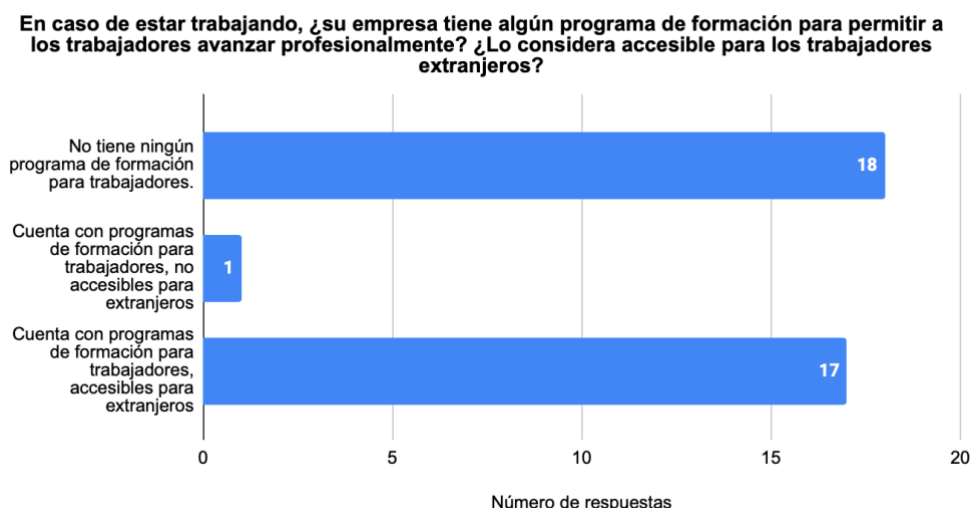
Gráf. 17: Influencia de la orientación sexual/identidad de género en la promoción laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

En lo relativo a los programas formativos en el trabajo y su accesibilidad para trabajadores extranjeros, 18 personas reconocieron que sus empresas *no* contaban con ningún programa de formación para sus trabajadores. Por otra parte, únicamente 1 persona expresó que su empresa *sí* contaba con programas formativos, *pero no* eran accesibles para extranjeros, mientras que 17 personas afirmaron que en sus empresas *sí* existían programas de formación y que estas *sí* eran accesibles a trabajadores extranjeros.

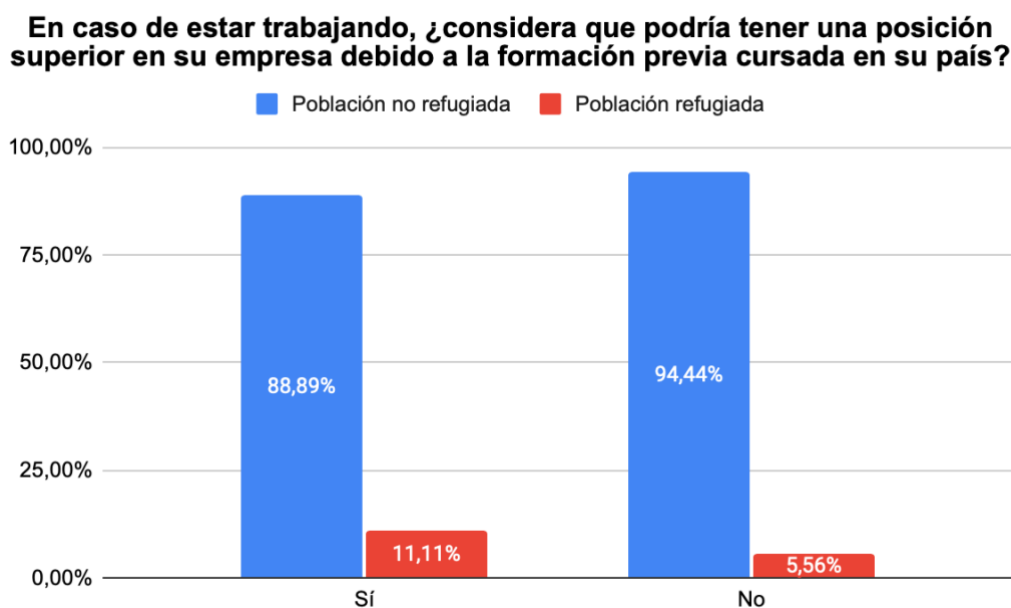
Gráf. 18: Programas de formación en el trabajo y accesibilidad para extranjeros



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

Acabando con el bloque de promoción laboral, se les preguntó a los encuestados si consideraban que podían optar a una posición superior en su empresa debido a la formación previa cursada en su país. Ante esta cuestión, la población refugiada se concentró principalmente en la respuesta “Sí” (11,11%), representando tan solo un 5,56% de las respuestas “No”. En cuanto a la población no refugiada, la distribución de sus respuestas fue bastante amplia: representaron el 88,89% del “Sí” y un 94,44% del “No”.

Gráf. 19: ¿Considera que podría tener una posición superior en su empresa debido a la formación previa cursada en su país?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada “Incorporación, bienestar y promoción laboral”

4.2. Análisis cualitativo

4.2.1. Resultados de las entrevistas a hombres refugiados gais

Una vez realizadas y transcritas las entrevistas, se consideró que el material obtenido era suficiente para comenzar con el análisis temático, siguiendo las fases desarrolladas por Braun y Clarke (2006). Estas seis fases se han aplicado en la investigación de la siguiente manera:

- Fase 1 (Familiarización con los datos). La propia realización de las entrevistas y su posterior transcripción han contribuido a la familiarización de los datos, por lo que ya se contaba con un importante trabajo inicial hecho cuando se procedió a la lectura repetida del material con el objetivo de extraer patrones comunes o elementos repetitivos, como recomiendan Braun y Clarke (2006).
- Fase 2 (Generación de categorías o temas iniciales). Una vez leídas las transcripciones, las categorías generadas son coherentes con el marco teórico, el guion de las entrevistas y los propios temas que aparecían en las respuestas de las personas entrevistadas. Estos temas también se utilizarán para estructurar los resultados, las conclusiones y las propuestas.
- Fase 3 (Búsqueda de temas). Se ha identificado múltiples temas relacionados con la incorporación, el bienestar y la promoción laboral, las condiciones de precariedad laboral, las dificultades derivadas del sistema de asilo español y la valoración que hacen de la gestión de la diversidad desde sus empresas.
- Fase 4 (Revisión de temas). En esta fase, se han realizado numerosas relecturas de las transcripciones con el objetivo de identificar elementos comunes o conexiones entre la información disponible.
- Fase 5 (Definición y denominación de temas). Como producto de las revisiones de los temas, se han subdividido los temas inicialmente identificados en base a las referencias encontradas en los textos. Por ejemplo, dentro del tema de bienestar laboral, se han encontrado

múltiples referencias a la relación entre iguales (es decir, compañeros/as de trabajo), a la diversidad de la plantilla o a experiencias discriminatorias.

- Fase 6 (Producción del informe final). En esta última fase, se redactaron los resultados de la investigación utilizando la estructura marcada por los temas identificados.

Este proceso ha dado como resultado la generación de siete categorías, que a su vez se han dividido en diferentes subcategorías. La siguiente tabla sirve a modo de ilustración del trabajo realizado en este sentido.

Tabla 2. Categorías y subcategorías del análisis cualitativo para hombres refugiados gais

Discriminación en la incorporación laboral	Por razón de raza
	Por razón de orientación sexual
	Passing
Barreras para la incorporación laboral	Idioma
	Desconocimiento
	Ambiente racializado
	Homologación de títulos o reconocimiento de experiencia laboral
	Sectores masculinizados/feminizados
Bienestar laboral	Relación entre iguales
	Diversidad en la plantilla
	Experiencias discriminatorias
	Reconfiguración de las expectativas
	Pinkwashing
Precariedad laboral	Trabajo sin contrato
	Remuneración
Promoción laboral	Sobrecualificación
	Visibilidad en la empresa
Dificultades derivadas del sistema de asilo	Diseño de la tarjeta
	Temporalidad de la tarjeta roja
	Sistema de citas

Valoración de la gestión de la diversidad de sus empresas	Diversidad LGBTI+
	Diversidad racial

Fuente: Elaboración propia

Con el objetivo de clarificar las divisiones y subdivisiones realizadas en este punto, se recogerán ejemplos de algunos verbatim utilizados para la clasificación de la información obtenida en las entrevistas. La tabla con las categorías, subcategorías y la totalidad de los verbatim se puede encontrar en la sección de *Anexos*.

En la categoría 1) *Discriminación en la incorporación laboral*, se pudo constatar que no identificaron discriminación *Por razón de raza*, como expresó el entrevistado 2, Gerónimo: “*Por el hecho de ser venezolano no se me ha dificultado tanto el tema de conseguir trabajo, por la profesión que yo tengo*”. De igual forma, tampoco identificaron discriminación *Por razón de orientación sexual*, como recuerda el entrevistado 3, Cam: “*puede ser que hubiese discriminación pero yo no lo sé.*”. En relación con esto último, conviene destacar lo que comenta el entrevistado 1, Fernando, sobre el *Passing*: “*Como tengo esa apariencia como de heteronormativo, pues no llamo la atención*”.

Para la categoría 2) *Barreras para la incorporación laboral* se reconocieron múltiples factores que dificultaban de alguna manera o condicionaban el acceso al mercado laboral. El entrevistado 3, Cam, remarcó que: “*Yo hablo inglés como nativo porque en mi país es la lengua oficial y aunque requerían inglés, también requerían castellano o catalán...*” (subcategoría *Idioma*). La *Homologación de títulos o reconocimiento de experiencia laboral* también supuso una barrera, como recuerda el entrevistado 3, Cam: “*la experiencia que puse en mi currículum es de cuando trabajé en Zimbabue y sí, la mayoría me preguntaba por experiencia trabajando en España*”. El *Desconocimiento* sobre la documentación por parte de empleadores era identificado como otra barrera. El entrevistado 1, Fernando, explicaba que: “*a la hora de preguntarme por ejemplo “luego no va a haber ningún problema, ¿no?”*”. Es interesante también la manera en la que hablan de *Sectores masculinizados/feminizados*. El entrevistado 2, Gerónimo, sobre el sector de la estética remarca que su orientación sexual: “*es más bien positivo que negativo, ¿sabes? O sea porque las mujeres se dan mucho más*”.

En cuanto a la categoría 3) *Bienestar laboral*, los tres entrevistados coinciden en una *Relación entre iguales* en el que no existe un sentido de comunidad. El entrevistado 1, Fernando, comenta: “*Trabajamos desde casa, entonces no hay mucha interacción. [...] no hay comunidad en general.*”. La importancia de los *Ambientes seguros* en el bienestar laboral es vital (“*los contact center es como un espacio donde yo creo que puedes ser quien eres*”, entrevistado 1, Fernando). También se han recogido *Experiencias discriminatorias*, como a la que hace referencia el entrevistado 2, Gerónimo: “*esa clienta ya había tenido una mala experiencia con un venezolano y como yo era venezolano, ella no quería que yo la atendiera.*”. La *Reconfiguración de las expectativas* con las que empiezan su nueva vida en Barcelona también es un aspecto que destacar en lo que respecta a su bienestar (“*uno recién llegado se adapta a lo que hay*”, entrevistado 2, Gerónimo). Por último, se han recogido ciertas conductas de *Pinkwashing*, como la que comenta el entrevistado 1, Fernando: “*Para la época del Pride sí hace mucha campaña, [...] pero más allá de eso... muy poco*”.

En cuarto lugar, en la categoría 4) *Precariedad laboral* se ha puesto el foco en recoger *Experiencias de trabajo sin contrato* (“*Yo tuve la suerte de conseguir trabajo sin papeles y estuve trabajando más o menos como un año en negro.*”, entrevistado 2, Gerónimo) y ahondar en la *Remuneración y temporalidad* (“*cualquier empresa no va a hacer planes de largo plazo con una persona sin papeles fijos*”, entrevistado 3, Cam). A la hora de identificar posibles *Diferencias respecto cisheterosexuales españoles*, se han recogido respuestas en cada extremo: “*En comparación a si fuera una persona española cishetero, no. Serían exactamente las mismas*” (entrevistado 1, Fernando) y “*con mi situación sí porque no tengo residencia permanente [...] estoy esperando la resolución de mi solicitud*” (entrevistado 3, Cam).

En la categoría 5) *Promoción laboral*, se han recabado experiencias relativas a la *Sobrecualificación* de los refugiados en relación con sus trabajos actuales (“*Mi nivel de estudios no es necesario para este puesto de trabajo*”, entrevistado 1, Fernando). A la hora de valorar las posibilidades de promoción laboral, salió a relucir la importancia de la *Visibilidad en la empresa*: “*Mi mánager es de Guatemala, puestos por arriba también son de México*” (entrevistado 1, Fernando).

Sobre la categoría 6) *Dificultades derivadas del sistema de asilo*, se ha destacado los efectos que podía tener el *Diseño de la tarjeta* en la confianza sobre la validez del documento: “*Bastante rudimentario en comparación a un NIE o por ejemplo un DNI habitual... llama la atención*” (entrevistado 1, Fernando). La *Temporalidad de la tarjeta roja* también se ha mencionado, ya que: “*como la tarjeta roja tiene un período de vencimiento muy rápido, [...] se consiguen más que nada trabajos temporales*” (entrevistado 2, Gerónimo). El *Sistema de citas* también supone una dificultad remarcable: “*poder gestionar y pedir una cita es horrible [...] me parece que el sistema de citas actualmente está fatal.*” (entrevistado 2, Gerónimo).

En último lugar, en la categoría 7) *Valoración de la gestión de la diversidad de sus empresas*, los entrevistados indican, por una parte, sobre la *Diversidad LGBTI+*: “*No puedo decir “hay discriminación”, pero no creo que hay normas o políticas de diversidad LGBT*” (entrevistado 3, Cam) y, por otra parte, sobre la *Diversidad racial*: “*Veo personas de tantas partes del mundo y veo que están en distintos puestos*” (entrevistado 1, Fernando).

4.2.2. Resultados de las entrevistas a administradores y responsables de recursos humanos de Pymes

Una vez realizadas y transcritas las entrevistas, se consideró que el material obtenido era suficiente para comenzar con el análisis temático, siguiendo las fases desarrolladas por Braun y Clarke (2006). Estas seis fases se han aplicado en la investigación de la siguiente manera:

- Fase 1 (Familiarización con los datos). La propia realización de las entrevistas y su posterior transcripción han contribuido a la familiarización de los datos, por lo que ya se contaba con un importante trabajo inicial hecho cuando se procedió a la lectura repetida del material con el objetivo de extraer patrones comunes o elementos repetitivos, como recomiendan Braun y Clarke (2006).
- Fase 2 (Generación de categorías o temas iniciales). Una vez leídas las transcripciones, las categorías generadas son coherentes con el marco teórico, el guion de las entrevistas y los propios temas que aparecían en las respuestas de las personas entrevistadas. Estos temas también se

utilizarán para estructurar los resultados, las conclusiones y las propuestas.

- Fase 3 (Búsqueda de temas). Se ha identificado múltiples temas relacionados con el conocimiento de la Responsabilidad Social Corporativa y la gestión de la diversidad, así como la situación de los hombres refugiados gais, bisexuales y trans en su incorporación, bienestar y promoción laboral y las dificultades percibidas por los administradores en cuanto a la gestión de la diversidad.
- Fase 4 (Revisión de temas). En esta fase, se han realizado numerosas relecturas de las transcripciones con el objetivo de identificar elementos comunes o conexiones entre la información disponible.
- Fase 5 (Definición y denominación de temas). Como producto de las revisiones de los temas, se han subcodificado o subdividido los temas inicialmente identificados en base a las referencias encontradas en los textos. Por ejemplo, dentro del tema de dificultades percibidas, se han encontrado múltiples referencias al desconocimiento sobre cuestiones LGBTI+, refugiados y cómo ayudar a este colectivo.
- Fase 6 (Producción del informe final). En esta última fase, se redactaron los resultados de la investigación utilizando la estructura marcada por los temas identificados.

Así, pues, se han definido siete categorías distintas, que, a su vez, se han dividido en subcategorías. A continuación, se comparte una tabla que ilustra las divisiones realizadas.

Tabla 3. Categorías y subcategorías del análisis cualitativo para administradores y responsables de RRHH de Pymes

Conocimientos técnicos	Conocimiento sobre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
	Desconocimiento sobre la RSC
	Conocimiento sobre la gestión de la diversidad
	Desconocimiento sobre la gestión de la diversidad
Actitud hacia la gestión de la diversidad	Reconocimiento de los beneficios
	Reconocimiento de la necesidad

Sensibilización social	Empatía hacia refugiados
	Empatía hacia refugiados gais, bisexuales y trans
Valoración del carácter inclusivo del entorno laboral	Muestras de apoyo
	Diversidad en la plantilla
	Procesos de selección
	Roles de género
Dificultades percibidas	Marco legal aplicable
	Homologación de títulos
	Falta de tiempo
	Falta de incentivos
	Burocracia
	Desconocimiento
	Capacidad de actuación
	Tamaño y tipo de servicio
Apoyo percibido	Administraciones Públicas
	Gestores y organizaciones empresariales
Ámbitos de mejora	Creación de alianzas
	Formación
	Definición de estrategias y protocolos

Fuente: Elaboración propia

A continuación, para mayor comprensión de las categorías y subcategorías, se procederá a añadir alguno de los verbatim escogidos para cada subcategoría. En el apartado de *Anexos* se encuentra la tabla con la totalidad de los verbatim.

En la categoría 1) *Conocimientos técnicos*, para la subcategoría *Conocimiento sobre la RSC*, la entrevistada 1 (Rocío) dijo: “dentro del ámbito empresarial, la capacidad y actuaciones (...) destinadas a la mejora de la sociedad”. Para la subcategoría *Desconocimiento sobre la RSC*, el entrevistado 3 (Fausto) dijo: “No sé ni lo que es”. Para la subcategoría *Conocimiento sobre la gestión de la diversidad*, el entrevistado 4 (Eduardo) dijo: “Conseguir que todos los trabajadores a tu cargo se sientan cómodos”. Para la subcategoría

Desconocimiento sobre la gestión de la diversidad, la entrevistada 5 (Alicia) expresó: “¿*Diversidad de qué?*”.

En lo que respecta a la categoría 2) *Actitud hacia la gestión de la diversidad*, se ha encontrado que, en líneas generales, los/as administradores o gestores de recursos humanos de Pymes coinciden en el *Reconocimiento de los beneficios* (“*Enriqueix el negoci*”, entrevistado 2, Joan) y en el *Reconocimiento de la necesidad* de incorporar una buena estrategia de gestión de la diversidad en su negocio (“*Daríe pie a major rendiment. Por eso creo que es necesaria*”, entrevistado 4, Eduardo).

Para la categoría 3) *Sensibilización social*, se ha analizado la *Empatía hacia refugiados* y, en concreto, *hacia refugiados gais, bisexuales y trans* y se ha constatado una fuerte sensibilización en relación con las dificultades que tienen los hombres refugiados (en particular, gais, bisexuales y trans) a la hora de su inserción laboral, así como la dureza de sus vivencias como refugiados. Así, el entrevistado 4 (Eduardo) expresó: “*el idioma y el cambio de costumbres influyen en este aspecto*” (*Empatía hacia refugiados*), mientras que la entrevistada 1 (Rocío) remarcó: (“*seguramente tengan que enfrentarse a dos tipos de discriminación a la vez*”).

Sobre la categoría 4) *Valoración del carácter inclusivo del entorno laboral*, se ha valorado las *Muestras de apoyo*, por ejemplo, ante episodios discriminatorios, como explicó la entrevistada 1 (Rocío): “*siempre se le ha dado el apoyo necesario*”. Los/as entrevistados/as asociaban directamente el carácter inclusivo de sus empresas con la subcategoría *Diversidad en la plantilla*, puesto que era lo primero que respondían al preguntar por esta cuestión. El entrevistado 2 (Joan), por ejemplo, remarcó que: “*Cap al 70% som d’aquí i el 30% de fora*”. También se comprobó la existencia de patrones en cuanto a los *Procesos de selección*, destacando la entrevistada 5 (Alicia) que “*no me fijo en eso*” o la entrevistada 1 (Rocío) que dichos procesos están “*basados en las entrevistas iniciales ciegas*”. Cabe destacar también cómo el entrevistado 2, Joan, vinculó directamente la inclusividad de su entorno laboral con la existencia de *Roles de género* rígidos, que poco a poco iban cambiando (*hi ha molts nois que estan a dins l’obrador i les dependents sempre són noies*”).

En cuanto a la categoría 5) *Dificultades percibidas*, coinciden en la confusión provocada por el *Marco legal aplicable* (“*Todo son cambios de leyes*”,

entrevistado 3, Fausto). También destacan las dificultades relacionadas con la *Homologación de títulos* y el acceso a trabajos más especializados (“*la homologación de estudios superiores también será otro problema*”, entrevistada 1, Rocío). La *falta de tiempo* provocada por la carga de trabajo diaria se destaca como una dificultad añadida en las Pymes, obligándolas a focalizarse en eso y dejar cuestiones como la gestión de la diversidad en un segundo plano (“*L’operativa del dia a dia m’atrapa i m’ofega*”, entrevistado 2, Joan). De igual forma, se remarca la necesidad de incentivar económicamente o de cualquier otra forma a estas empresas en su transformación corporativa hacia negocios que gestionan eficientemente su diversidad (“*que tengan facilidades (...) de poder contratar*”, entrevistado 3, Fausto). La *Burocracia* inherente en todo este proceso actúa como un factor desmotivador de la contratación, en la línea de lo que expresa el entrevistado 3, Fausto: “*tiene que ser todo más ágil*”. Sin embargo, el *Desconocimiento* en cuanto a refugiados, colectivo LGBTI+ y maneras de ayudar a su incorporación, bienestar y promoción laboral se alza como una de las principales dificultades a las que se enfrentan las Pymes (“*falta muchísima información sobre todos estos temas*” entrevistada 5, Alicia). Se identifican también dificultades que suponen desventajas competitivas respecto a empresas más grandes o con determinados productos o servicios más modernizados: “*la pequeña empresa no té marge per res*” (*Capacidad de actuación*, entrevistado 2, Joan) y “*una Pyme con más empleados (...) permitiría proponer más acciones*” (*Tamaño y tipo de servicio*, entrevistada 1, Rocío).

En lo referente a la categoría 6) *Apoyo percibido*, se ha detectado una falta de apoyo importante por parte de las *Administraciones Públicas* (“*deberían dar más pautas o formas de trabajar con estas personas*”, entrevistado 4, Eduardo), un apoyo muchas veces limitado cuando se trata de contratar a personas migrantes o refugiadas por parte de *Gestores* (“*muchas veces el mismo gestor o los gestores no saben*”, entrevistado 3, Fausto) y un apoyo en términos de formación por parte de *Organizaciones empresariales* que se puede potenciar aún más (“*des del gremi de forners (...) fan formació, ofereixen cursos*”, entrevistado 2, Joan).

Por último, en la categoría 7) *Ámbitos de mejora*, se han remarcado las posibilidades de *Creación de alianzas* con el tejido asociativo local, administraciones públicas y organizaciones empresariales y los potenciales

beneficios para las Pymes (*“alguna persona o institució que digui “mira, nosaltres fem això i obrim el ventall a totes les Pimes”*, entrevistado 2, Joan). Otro ámbito de mejora es la *Formación*, tal y como enfatiza la entrevistada 1, Rocío: *“tenemos un gran trabajo pendiente que es formar a este tipo de empresas”*. La *Definición de estrategias y protocolos* también se ha valorado como una propuesta con efectos positivos para la gestión de la diversidad LGBTI+: *“sería una buena medida establecer un protocolo de actuación ante casos discriminatorios”* (entrevistada 1, Rocío).

5. Discusión de los resultados

5.1. Discusión de los resultados cuantitativos

El objetivo principal de la parte cuantitativa de esta investigación era el de identificar las diferencias en la incorporación, bienestar y promoción laboral entre hombres refugiados gais, bisexuales y trans y hombres no refugiados, ya fuesen heterosexuales o no. Como se comentará en las limitaciones y futuras líneas de investigación, la no representación de hombres refugiados bisexuales y trans deja la puerta abierta a una futura investigación, con más recursos, sobre esta población.

Así pues, este objetivo se complementaba con el de conocer la percepción que tenía el grupo diana sobre la gestión de la diversidad en su empresa y las posibles áreas de mejora al respecto. La discusión, en este apartado, se estructurará en 3 puntos: incorporación laboral, bienestar laboral y promoción laboral.

- *Incorporación laboral:*

Se han identificado diferencias destacables en la valoración de la influencia del idioma en el acceso al trabajo. La población refugiada valoraba como difícil/imposible encontrar trabajo debido a la barrera lingüística, que no suponía un problema para la población no refugiada. Esto va en la misma línea que los datos recogidos por Accem (2019) en los que se identificaba el idioma como uno de los principales hándicaps a la hora de acceder al empleo en nuestro país por parte de solicitantes de asilo (Accem, 2019). Cabe destacar también la singularidad que presenta Catalunya en relación con comunidades autónomas monolingüísticas: los datos recabados sobre la influencia del idioma no hacen referencia exclusivamente al castellano, sino que también aportan información sobre el catalán. De esta manera, población de origen latino que no tendría problemas con el castellano, podrían dar una mayor influencia al idioma en relación con el catalán.

En cuanto a la influencia de la raza o el país de origen, también se han encontrado diferencias significativas: mientras que la población no refugiada le daba poca importancia, la población refugiada se ha concentrado en las valoraciones más altas (difícil/imposible). Es curioso, sin embargo, que a la hora de profundizar en esta cuestión en las entrevistas, la respuesta en cuanto a

experiencias discriminatorias basadas en la raza o el país de origen en el acceso al trabajo no ha sido unánime.

La pregunta sobre la influencia de la orientación sexual o identidad de género ha generado datos muy interesantes. La única respuesta registrada como difícil/imposible ha venido de un hombre trans miembro del grupo de contraste, lo que demuestra la importancia de realizar una investigación extensa sobre la incorporación laboral en la población trans. Las respuestas de la población refugiada y no refugiada han confluído en la valoración neutral, por lo que la orientación sexual no se ha identificado como una barrera para acceder al empleo. Esto enlaza con lo expuesto en la investigación de Accem (2019), en la que los solicitantes de asilo no relacionaban la dificultad para encontrar trabajo con su orientación sexual, sino con otros aspectos (Accem, 2019). También se ha demostrado cierto grado de desconocimiento de los empleadores en relación con la tarjeta roja, que viene a confirmar lo expresado por Accem en 2018 y 2019 (Accem, 2018; Accem, 2019).

Por último, cabe mencionar la sobrecualificación, expresada en términos de dificultad para encontrar un trabajo acorde a la formación previa cursada. La extrapolación de los datos obtenidos nos permite realizar una interpretación muy interesante de estos: los encuestados refugiados han expresado que ha sido difícil/imposible, confirmando los datos de Accem en 2018 (Accem, 2018), pudiendo darse varias explicaciones como la dificultad en la homologación o el no reconocimiento de la experiencia previa, que se analizará de manera más detallada en el siguiente apartado. Cabe destacar, sin embargo, que el grupo de contraste, en buena medida, también ha calificado de difícil/imposible encontrar un trabajo acorde a la formación previa, y es que no hay que olvidar la situación de precariedad en la que se encuentran los jóvenes actualmente (mayormente representados en la encuesta).

- *Bienestar laboral*

Guardando relación con lo expresado en el último párrafo, se quiso incidir más en la precariedad laboral, que afecta negativamente al bienestar laboral. Así, en relación con la estabilidad ofrecida en sus trabajos, en términos de duración del contrato y remuneración, las respuestas de los encuestados reflejaron una mayor distribución tanto en el grupo de contraste como en el grupo diana, indicando que ambos grupos sufren los efectos de la precarización del

trabajo actual producto de las últimas crisis económicas y de un mayor liberalismo económico. Sin embargo, en este punto hay que recordar lo suscitado por Accem (2019) en relación con los efectos perjudiciales de la precariedad laboral para el bienestar de colectivos ya de por sí más vulnerables ante una crisis económica (Accem, 2019).

En cuanto a las experiencias discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad de género o raza una vez incorporados en los puestos de trabajo, los datos aportan más claridad que los relacionados con la incorporación laboral en este mismo aspecto. Hay un mayor reconocimiento de la existencia de estos episodios de discriminación en el grupo de interés, y también nos ofrece una visión interesante el hecho de que la población no refugiada también haya admitido haber experimentado episodios de este tipo. Mientras que en la incorporación laboral, la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o raza no parece ser tan visible, las respuestas indican que los encuestados la reconocen con mayor facilidad en el entorno de trabajo.

Las respuestas en torno a si las empresas en las que trabajan gestionan de manera activa la diversidad LGBTI+ y otras entrelazadas, como la racial, reflejan que la inmensa mayoría de empresas representadas en la encuesta no gestionan de ninguna manera su diversidad. Otro número significativo de respuestas indican que, algunas empresas, sí gestionaban las distintas diversidades existentes en ellas. Los motivos detrás de estas valoraciones pueden ser muy diferentes, tal y como indica Soriano (2018), como por ejemplo que las Pymes desconozcan cómo gestionar su diversidad, que factores como la escasez de tiempo les impida hacerlo, o también la sustitución de los procesos más formales de gestión de la diversidad por la creación de relaciones interpersonales favorecidas en empresas de menor tamaño (Soriano, 2018).

- *Promoción laboral*

Los datos sobre la influencia de la raza o el país de origen en la promoción laboral reflejan una tendencia de la población refugiada a identificar el factor racial como un impedimento para la progresión de sus carreras. En cambio, el grupo de contraste no lo identificaba como una dificultad para avanzar en sus carreras profesionales. De igual manera que pasaba con el bienestar laboral, resulta más fácil identificar un sesgo racial en el día a día del trabajo que en la interacción de unas pocas horas que se produce en una entrevista de trabajo.

En cuanto a la influencia de la orientación sexual y la identidad de género en este mismo aspecto, se reconoce una mayor dificultad para promocionar por parte de los hombres refugiados gais que participaron en el estudio en comparación con el grupo de contraste, pero las respuestas se situaron en el plano de la neutralidad. Es decir, no identificaban la orientación sexual como un factor al menos igual de relevante para la promoción laboral que la raza o el país de origen. Esto coincide otra vez con los datos recabados por Accem en 2018.

La formación ofrecida por las empresas para sus trabajadores es otro factor para tener en cuenta en la promoción laboral y, en este sentido, los datos nos indican que el número de empresas que contaban con programas formativos accesibles a extranjeros y el número de empresas que no contaban con ningún programa formativo para su plantilla son prácticamente los mismos. En el caso de las empresas sin programas formativos, su inexistencia ya denota una cierta dificultad para promocionar dentro de la empresa (los empleadores podrían buscar el personal cualificado fuera de la empresa). Sin embargo, y siguiendo lo expresado por Accem (2019), esto implica un estancamiento de la población refugiada cualificada en segmentos del trabajo de poca cualificación, que puede repercutir negativamente en su satisfacción en el trabajo (Accem, 2019). De igual manera, unos números tan altos de empresas que sí cuentan con programas formativos y estos son accesibles para los empleados extranjeros, deberían indicar una mayor promoción para este grupo, y los datos recogidos en esta investigación han demostrado que la realidad es diferente.

Para finalizar con la discusión de los datos cuantitativos, abordaremos la valoración de los encuestados en cuanto a la posibilidad de optar a una posición superior en su empresa debido a la formación previa cursada. Lo que se está analizando, realmente, es la sobrecualificación de los trabajadores encuestados, que como recogió Accem (2019), es un problema bastante generalizado en la población extranjera y, en concreto, en los solicitantes de asilo (Accem, 2019). Los datos obtenidos en la encuesta se mueven en la misma dirección, lo que nos hace suponer que, más allá de un problema en la oferta formativa de las empresas, se trata de un exceso de sobrecualificación que como indica Accem (2019), se debe a la arquitectura del procedimiento de homologación y a estereotipos raciales, que hacen que se descarte a los trabajadores extranjeros (Accem, 2019).

5.2. Discusión de los resultados cualitativos

5.2.1. Refugiados gais

Con el objetivo de profundizar en las respuestas aportadas en las encuestas y seguir explorando más a fondo las valoraciones, percepciones y vivencias del grupo de interés, se realizaron entrevistas en relación con la incorporación, el bienestar y la promoción laboral, el sistema de asilo y la gestión de la diversidad por parte de las empresas.

De esta manera, la discusión en este apartado se centrará en estos 5 bloques temáticos:

- *Incorporación laboral:*

La información recogida sobre este aspecto en las entrevistas va en la misma línea que lo que se encontró al respecto en la discusión cuantitativa. En líneas generales, los entrevistados no identificaron discriminación por razón de raza u orientación sexual, aunque reconocen cierta dificultad a la hora de identificar si hubo o no discriminación basada en estos motivos en los trabajos para los cuales no fueron contratados. También reconocen cierto privilegio en cuanto a tener una “apariencia heteronormativa”, que les ha servido para “no llamar la atención”, es decir, han contado con un passing que ha facilitado su incorporación al mundo laboral en este sentido. Siguiendo a Renfrow (2004), se ve la recompensa que puede tener el passing, pese a su desventaja emocional.

En relación con el hecho de no haber encontrado discriminación en la incorporación laboral, conviene mencionar que los mismos entrevistados fueron a buscar trabajo en aquellos ambientes que sentían seguros, como por ejemplo la estética o el sector de la atención al cliente por teléfono, que pueden considerarse como sectores feminizados y, por lo tanto, más seguros para la población de hombres homosexuales. Vemos, por lo tanto, una conexión entre la elección del trabajo en base a la seguridad y la feminización del sector escogido (Zamarreño, 2023).

El idioma y la homologación de títulos o experiencia laboral previa vuelven a aparecer como una barrera para la incorporación en los puestos de trabajo, tal y como ha recogido Accem en varias ocasiones (Accem, 2018; Accem, 2019). El desconocimiento de la tarjeta roja también ha sido identificado como algo

problemático, volviendo a coincidir con Accem (Accem, 2018; Accem, 2019), aunque incorporan nuevos elementos como el de la “desconfianza” suscitada por este documento.

- *Bienestar laboral*

Solamente uno de los entrevistados percibía su entorno laboral de manera que sus compañeros y él formaban una comunidad. En algunos casos, esta falta de comunidad puede venir dada por la naturaleza del trabajo, como es el caso de los *contact center*, pero, habiéndose documentado la relación positiva entre gestión de la diversidad y sentimiento de comunidad (Badgett et al., 2013), incluso en esos casos es necesaria. Cuando sí que hay cierta preocupación por esta gestión de la diversidad, observamos que aparece la sombra del pinkwashing en el que se muestra un supuesto apoyo a la comunidad LGBTI+ basado en llevar a cabo ciertas acciones durante el mes del Orgullo, pero el resto del año las acciones en este sentido desaparecen.

Se han documentado experiencias discriminatorias por razón de raza u orientación sexual (percibida, debido a la falta de passing), lo que vuelve a poner el foco en cómo cada individuo identifica y define dichas experiencias: lo que para una persona puede ser claramente discriminatorio, para otra persona no lo es, o no lo es tan claramente, como demuestra la experiencia vivida por uno de los entrevistados.

Otro factor que afecta al bienestar laboral es el de la reconfiguración de las expectativas, aceptando que la realidad vivida es y será diferente a la esperada porque como persona migrante, “es lo que hay”, que también documenta Accem (Accem, 2018). Y es que, al ser preguntados por la precariedad laboral, vuelven a coincidir con lo recogido por Accem (Accem, 2018: Accem, 2019). Explican experiencias sin contrato, trabajo pagado por debajo de lo que debería estar pagado y, sobre todo, una temporalidad sistemática de sus contratos.

- *Promoción laboral*

Aunque, al igual que en Accem (2018) y Accem (2019), se ha documentado una sobrecualificación por parte de todos los hombres refugiados gais entrevistados, solo en uno de los tres entrevistados se ha valorado de manera positiva las posibilidades de promoción laboral, debido a que se veía

identificado en varios superiores jerárquicos también de origen latino, dando cuenta de la importancia de la visibilidad en el trabajo.

- *Sistema de asilo*

Preguntados por las dificultades producto del sistema de asilo, los entrevistados han relacionado el diseño de la tarjeta con la desconfianza infundida en los empleadores y, por lo tanto, se identifica como una barrera para el acceso al trabajo. Además, han relacionado la temporalidad de la tarjeta roja con el estancamiento en trabajos temporales que no les ayudan a salir de su situación de vulnerabilidad, tal y como recoge Poy (Poy, 2021). Al tener condicionado su derecho al trabajo, como solicitantes de asilo, a la renovación de la tarjeta roja, expresan que es prácticamente imposible que se les contrate de manera indefinida, teniéndose que conformar con la temporalidad, a menudo enlazada con la precariedad. También ponen de relieve un sistema de citas incapaz de hacer frente a la carga administrativa que supone la acogida de las cifras tan elevadas de solicitantes de asilo, confirmando las deficiencias del sistema evidenciadas por López-Sala & Moreno-Amador (López-Sala & Moreno-Amador, 2020).

- *Gestión de la diversidad*

En cuanto a la valoración que hacen de la gestión de la diversidad, tanto LGBTI+ como racial, en sus empresas, en líneas generales podemos decir que hay mucho margen de mejora. En primer lugar, se relaciona en exceso la diversidad que pueda presentar una plantilla con una buena gestión de la diversidad LGBTI+ o racial. En segundo lugar, se reconoce que o bien no hay medidas de gestión de la diversidad, o bien “creen” que las hay pero no se hace promoción de ellas. Esta valoración, teniendo en cuenta que los entrevistados serían uno de los grupos a los que irían dirigidas estas medidas de gestión, hace sospechar que, simplemente, no existe gestión de la diversidad y que a lo que más se recurre es a: 1) defender que la plantilla es muy diversa y 2) en el caso de la diversidad LGBTI+, llevar a cabo actividades únicamente en el mes del Orgullo, apareciendo así otra vez el fantasma del pinkwashing.

5.2.2. Administradores y responsables de recursos humanos de Pymes

Los dos principales objetivos de las entrevistas a administradores y responsables de recursos humanos de Pymes eran, por una parte, conocer su percepción

sobre la gestión de la diversidad en sus empresas, así como las dificultades que esto podía acarrear, y por otra, conocer hasta qué punto estaban familiarizados con la tarjeta roja y los derechos que otorga.

Con todo esto, se estructuraron las entrevistas en base a los siguientes temas: conocimientos y actitudes en relación con la RSC y la gestión de la diversidad; sensibilización hacia las problemáticas que afectan a refugiados y colectivo LGBTI+; inclusividad del entorno laboral; y las dificultades percibidas en la gestión de la diversidad. Así, la discusión partirá de estos 4 bloques temáticos:

- *Conocimientos y actitudes en relación con la RSC y la gestión de la diversidad*

En líneas generales, podemos decir que hay un gran desconocimiento de lo que es la RSC y la gestión de la diversidad por parte de los administradores entrevistados, exceptuando casos como el de Rocío, que había realizado estudios relacionados con la temática. Tal y como afirmaba Soriano, las Pymes, por lo general, no cuentan con los recursos técnicos o humanos para hacer frente a una revolución empresarial de este estilo (Soriano, 2018). Sin embargo, esto no significa que no consideren importantes estas cuestiones, puesto que coinciden en los beneficios que aportaría una buena gestión de la diversidad enmarcada en una estrategia de RSC y en la necesidad de incorporar estas estrategias para tener un mayor rendimiento. El reconocimiento de esta necesidad implica que, como mínimo, intuyen la relación entre la gestión de la diversidad, la satisfacción laboral y un incremento en la productividad (Badgett et al., 2013).

- *Sensibilización con refugiados en general y refugiados gais, bisexuales y trans*

En general, también han demostrado una sensibilización en relación con las experiencias de los hombres refugiados gais, bisexuales y trans en relación con su condición de refugiados y su identidad sexual, haciendo incluso referencia a experiencias en las que ambas situaciones condicionen el bienestar de la persona, lo que se relaciona con el concepto de interseccionalidad promulgado por Crenshaw (Crenshaw, 1989). Es remarcable, sin embargo, la insistencia de algunos entrevistados en la condición de “iguales” de todas las personas, atributo por el cual no ven necesidad ninguna de tomar medidas para acompañar a este

grupo poblacional. Es decir, en su máxima de “todos somos iguales, sin importar de dónde venimos o quiénes somos”, eliminan la vulnerabilidad específica de estos grupos.

- *Inclusividad del entorno laboral*

Entrando a valorar su gestión de la diversidad, los entrevistados coincidían en hablar de la diversidad (tanto de nacionalidades como de orientaciones sexuales) que se encontraban representadas en sus plantillas. La asociación de la gestión de la diversidad con la presencia en plantilla de todo tipo de identidades podría ser acertada si esta presencia conllevase una mayor formalización de medidas para una buena gestión de la diversidad. Sin embargo, Soriano (2018) ya había aclarado que la gestión de la diversidad en las Pymes se daba de una manera más personal, menos formal (Soriano, 2018), por lo que deberíamos analizar este nuevo nivel. Así, vemos como, pese a no contar con protocolos de actuación, se dan muestras de apoyo en situaciones en las que el trabajador sufre discriminación por parte de clientes.

La diversidad de la plantilla, explican los entrevistados, tiene su origen en unos procesos de selección ciegos, en los que no se contrata fijándose en factores como la raza o la identidad sexual.

Recuperando a Muñiz (2016) y la división por género de las labores en un mismo sector, vemos como uno de los administradores reconoce que en su sector (panadería) sigue habiendo unos roles de género muy marcados y, mientras que las funciones relacionadas con la atención al público están altamente feminizadas, el horneado del pan sigue siendo una tarea masculinizada.

- *Dificultades percibidas en la gestión de la diversidad*

Los entrevistados y entrevistadas coinciden en la confusión generada por el marco legal y el desconocimiento en temas relacionados con género, orientación sexual y raza en el mundo laboral, es decir, reconocen una falta de recursos técnico-formativos (Soriano, 2018). A esto, también se le suma la falta de tiempo (Soriano, 2018), que las entrevistadas y entrevistados reconocen como un problema relacionado con la increíble carga que supone la operativa diaria. Comentan que, actualmente, no hay incentivos para la contratación y que la burocracia desmotiva participar en todo este proceso.

Igual que los refugiados, identifican la homologación de títulos como una barrera para la contratación, en la línea de lo expuesto múltiples veces por Accem (Accem 2018; Accem, 2019).

Igual que Soriano (2018), perciben que las estrategias de RSC y la gestión de la diversidad están más pensadas para las grandes empresas (Soriano, 2018) o bien Pymes con productos más fácilmente adaptables a las demandas del mundo actual.

Sin embargo, defienden que se lleven a cabo este tipo de propuestas en las Pymes tradicionales, siempre y cuando se creen alianzas público-privadas, o entre empresas grandes y Pymes, que permitan eliminar de la ecuación las dificultades relacionadas con la falta de recursos humanos, formativos y la falta de tiempo. A diferencia de Soriano (2018), defienden que se formalice la gestión de la diversidad con la definición de estrategias y protocolos de actuación, que aportarían seguridad tanto a empleadores como a empleados en la medida en la que cada persona sabría qué hacer ante situaciones discriminatorias. Los entrevistados coinciden en que, para poder alcanzar este grado de formalización, tanto administraciones públicas, como organizaciones empresariales (por ejemplo, gremios), como gestores, en tanto en cuanto son las entidades públicas y privadas que se relacionan de manera más directa con las Pymes, deben incrementar su apoyo hacia ellas, ayudándolas en la eliminación de barreras y fomentando alianzas.

6. Conclusiones

En esta investigación se ha querido abordar la incorporación, el bienestar y la promoción laboral de hombres refugiados gais, bisexuales y trans. Contando con las limitaciones de la muestra, tanto las conclusiones como las propuestas están orientadas hacia el grupo representado en esta (hombres refugiados gais). Comparando los resultados obtenidos con los objetivos enunciados, se ha llegado a las siguientes.

En cuanto a la relación entre gestión de la diversidad y la Responsabilidad Social Corporativa, vemos que mantienen una relación muy estrecha, hasta el punto de poder considerar la gestión de la diversidad como parte de la dimensión interna de la Responsabilidad Social Corporativa, en tanto en cuanto hablamos de la realización de los derechos humanos de determinados colectivos dentro del seno empresarial.

En lo referente a las diferencias en la incorporación, bienestar y promoción laboral en hombres refugiados gais y en hombres no refugiados (pertenecientes al colectivo LGBTI+ o no), se ha demostrado tendencias diferentes. En el caso de la incorporación laboral, los datos cuantitativos y cualitativos han confirmado que el factor lingüístico (ya sea castellano o catalán) y la homologación de títulos/reconocimiento de experiencia actúan como una barrera en el acceso al trabajo. La identificación de situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad de género o raza ha demostrado ser más compleja: en cuanto a la orientación sexual, reconocen que el passing les ha podido facilitar esta incorporación, puesto que no se les leía automáticamente como pertenecientes al colectivo LGBTI+. La búsqueda de ambientes seguros, entendidos como sectores de producción feminizados, también ha influenciado su incorporación al mundo laboral. Por último, la sobrecualificación ha sido identificada tanto por el grupo de interés como por el de contraste, debido a la dificultad para encontrar un trabajo acorde a la formación previa.

En el bienestar laboral también se han encontrado similitudes y diferencias. En cuanto a la precariedad laboral, ambos grupos han tendido a definir como precarias las condiciones de temporalidad y remuneración de los contratos. Sin embargo, la exposición a la precariedad por parte de los hombres refugiados gais era mayor, debido a la vulnerabilidad específica de su situación.

La discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o raza es reconocida con mayor facilidad en el entorno de trabajo, en el día a día, posiblemente debido a una exposición más extendida en el tiempo, pero incluso aquí la individualidad prevalece: lo que para una persona puede ser visto como discriminación, para otra persona no. La reconfiguración de las expectativas preestablecidas al llegar aquí es otro de los temas que afecta especialmente a hombres refugiados gais.

En cuanto a la promoción laboral, mientras se identificaron sesgos raciales que afectaban al desarrollo profesional, no se vio discriminación por razón de orientación sexual en este sentido. Estos sesgos raciales se confirman con el hecho de que el número de empresas que contaban con programas formativos accesibles a extranjeros y el número de empresas que no contaban con ningún programa formativo para su plantilla son prácticamente los mismos y, sin embargo, estos sesgos se percibían de manera muy clara por hombres refugiados. La sobrecualificación, pese a estar presente en ambos grupos, se maximiza en el caso de los hombres refugiados gais por cuestiones relacionadas con la homologación de títulos y los estereotipos raciales. Se valora positivamente la visibilidad racial en posiciones elevadas, que moldean la percepción de hombres extranjeros al respecto.

Sobre la valoración de la gestión de la diversidad en sus empresas, los hombres refugiados gais ven un amplio margen de mejora. La mayoría de las empresas representadas en la encuesta no gestionan de ninguna manera su diversidad. En las empresas en las que sí se gestiona, aparece la sombra del pinkwashing: basan su estrategia en acciones puntuales enmarcadas en determinadas fechas, pero descuidan el trabajo de fondo. La falta del sentimiento de comunidad en el entorno laboral también es remarcable. Aunque en algunos casos, las formas híbridas de trabajo (especialmente desde el Covid-19) están directamente relacionadas con la escasez de relaciones interpersonales, este tipo de relaciones deben fomentarse más.

En cuanto al sistema español de asilo, se concluye que aboca a los refugiados a la precariedad laboral. Los hombres refugiados entrevistados han relacionado la temporalidad de la tarjeta roja con el estancamiento en trabajos temporales y denuncian un sistema de citas obsoleto. También se ha demostrado

que los empleadores desconocen este sistema y los efectos de la tarjeta roja en el derecho al trabajo de la población refugiada.

En cuanto a la percepción de los administradores/responsables de recursos humanos de Pymes sobre su gestión de la diversidad (LGBTI+, racial, entre otras que estén entrelazadas), se ha observado que relacionan la diversidad LGBTI+ o racial con una buena gestión de la diversidad de manera excesiva. Asimismo, reconocen no haber implementado medidas de gestión de la diversidad, más allá de asegurar que llevan a cabo procesos de selección ciegos o apoyar a empleados que hayan experimentado discriminación por parte de clientes. Algunos incluso confirman la existencia de unos roles de género muy marcados. Identifican el desconocimiento, la confusión por el marco legal aplicable, la falta de tiempo y la falta de apoyo institucional como las mayores dificultades para gestionar la diversidad, que aseguran es beneficiosa y necesaria para sus negocios.

Se confirma, por lo tanto, que necesitan una suerte de guía en este aspecto, unas recomendaciones para gestionar la diversidad en el seno de sus empresas. Esta cuestión, que se trata del núcleo de este trabajo, será abordada en el apartado de Propuestas.

7. Propuestas de buenas prácticas en la gestión de la diversidad LGBTI+ en Pymes

El objetivo de este apartado es el de ofrecer a Pymes una serie de recomendaciones para una óptima gestión de la diversidad LGBTI+ en sus empresas, en relación con la incorporación, el bienestar y la promoción laboral de hombres refugiados gais. Basándonos en la información obtenida con la encuesta y las entrevistas, a continuación se presentan las siguientes recomendaciones:

- *Creación de alianzas*

1. Fomentar la conciencia comunitaria con la participación de empresas y sus trabajadores en las diferentes actividades que el tejido asociativo local organiza durante el año.
2. Creación de la Alianza Social para la Inclusión (<https://sfernandezbeni.wixsite.com/alianza-social-para>), una sección dentro de las asociaciones de comerciantes de los barrios de Barcelona en la que se intercambie conocimiento, experiencias e ideas para lograr la incorporación, el bienestar y la promoción laboral de los refugiados gais y apoye a las Pymes en este proceso de transformación social. Esta Alianza abriría sus puertas a todo el tejido social, político y comercial de cada barrio, con el objetivo de construir alianzas duraderas que clarifiquen e impulsen el papel de la Pyme como promotora de los derechos humanos en el barrio. Esta Alianza, sin embargo, tendría voluntad de expansión, por lo que trabajaría para la incorporación, bienestar y promoción laboral de toda la comunidad LGBTI+.
3. Realizar workshops de la mano de grandes empresas con experiencia en la gestión de la diversidad, con el objetivo de proporcionar más herramientas técnicas a las Pymes para abordar de una manera óptima las vulnerabilidades específicas que las personas refugiadas LGBTI+ presentan.

- *Incorporación laboral*

1. Asistir a formaciones sobre el sistema de asilo español, en especial sobre la tarjeta roja, con el objetivo de reducir la desconfianza, producto del

desconocimiento, e incentivar la contratación de las personas solicitantes de asilo o refugiadas.

2. Asistir a formaciones sobre diversidad LGBTI+ y estereotipos de género, para reducir las posibilidades de discriminación en los casos en los que no se cuente con el passing.

- *Bienestar laboral*

1. Diseñar protocolos de actuación ante posibles casos de discriminación por motivo de orientación sexual, identidad de género o raza, tanto en las relaciones entre trabajadores como en el trato con clientes, con el objetivo de que tanto personal administrativo como trabajadores sepan qué hacer y qué no hacer en estos casos.
2. Participar en y organizar eventos y actividades en los que los trabajadores y trabajadoras puedan reforzar o crear vínculos afectivos entre ellos, fomentando los entornos seguros y el sentimiento de pertenencia a una comunidad en el trabajo.
3. Enmarcados en la Alianza Social para la Inclusión, crear grupos de apoyo entre iguales en los que refugiados LGBTI+ puedan compartir experiencias y en los que se generen espacios de seguridad, encuentro y bienestar, apuntando a la creación de redes de apoyo entre iguales.
4. Comunicar de manera efectiva estas medidas, para asegurar que los trabajadores las conocen y tengan una idea más clara de lo que su empresa está haciendo en favor de la diversidad en el entorno de trabajo.

- *Promoción laboral*

1. Facilitar la rotación en diferentes puestos de la organización, mediante planes de proyección profesional que permitan sacar el máximo potencial de los trabajadores y dotarles de mayor autonomía y autorrealización.
2. Llevar a cabo reuniones periódicas bianuales con los trabajadores en las que se analice su progreso y sus necesidades de progresión.
3. Colaborar con la Alianza Social para la Inclusión en la realización de programas formativos de desarrollo profesional.

A continuación, se muestran dos imágenes en las que, por una parte, se exponen los pilares u objetivos de la Alianza, así como su misión y visión y, por otra, sirve de muestra de algunas de las secciones de la página web realizada con el aplicativo Wix.

ALIANZA SOCIAL PARA LA INCLUSIÓN



PILARES

- Aprendizaje de diversidad LGBTI+ y asilo dirigido a Pymes
- Fomento de las relaciones entre refugiados LGBTI+ y no refugiados
- Lograr la incorporación, bienestar y promoción laboral de refugiados LGBTI+

MISIÓN

Creamos un entorno de intercambio de conocimiento entre tejido empresarial, social y político local para la transformación social

VISIÓN

Conseguir la realización de los derechos refugiados LGBTI+ en su entorno laboral

Fuente: Elaboración propia

HAZ TU PARTE

Creemos que no hay una respuesta singular, cada pequeño aporte ayuda cuando se trata de causar un impacto. Hay muchas maneras significativas de ayudarnos a tener éxito en nuestra misión. Involúcrate en el trabajo de la Alianza y únete al cambio.



Cambios que inspiran

Alianza Social para la Inclusión nace de la colaboración entre Pymes, asociaciones de comerciantes, entidades del Tercer Sector en el ámbito de refugiados y derechos LGBTI+, refugiados LGBTI+ e instituciones políticas a nivel local.

Como parte de un nuevo proceso de transformación social en los barrios, la Alianza representa el nexo de unión entre todos los agentes involucrados en la incorporación, bienestar y promoción laboral de refugiados LGBTI+, colaborando para ofrecer formación a las empresas, así como grupos de apoyo para este colectivo y actividades de dinamización del barrio.

Contacto

Alianza Social para la Inclusión

info@mysite.com

Fuente: Elaboración propia

8. Limitaciones y futuras líneas de investigación

A continuación, se presentan las mayores limitaciones que han afectado a la investigación. En primer lugar, la elección de realizar un cuestionario autoadministrado trae consigo una primera limitación: la incapacidad para controlar la muestra de la manera en la que se podría controlar con una encuesta administrada por el investigador. Pese a ganar en rapidez y en tamaño de la muestra, no se pudo evitar el registro de respuestas no deseadas, tal y como se ha explicado en el apartado de *Metodología*. En segundo lugar, también se ha detectado una limitación relacionada con la representatividad de la muestra. No se han podido registrar respuestas de hombres árabes o asiáticos y eso ha afectado la recopilación de datos sobre estas identidades, impidiendo así la extrapolación de los resultados obtenidos a estos grupos poblacionales. Esta limitación también se encuentra en la escasa recogida de datos sobre población trans.

En lo que respecta a la población diana, los hombres refugiados gais, bisexuales y trans, también se ha encontrado otra limitación relacionada con el acceso a la muestra y la diversidad de esta. Encontrar a hombres refugiados gais, bisexuales y trans que participasen en el estudio ha sido muy complejo, debido en parte también a que se trata de un grupo de difícil acceso (razón por la cual se eligió el muestreo a través de la técnica de bola de nieve). Pese a haber extendido durante más de dos meses el trabajo de campo y haber acudido a centros cívicos, asociaciones de barrio, ONGs y servicios municipales que trabajan con el grupo de interés, la muestra de hombres refugiados gais, bisexuales y trans no ha llegado a ser la que se pretendía en un primer momento.

La increíble carga de trabajo, producto de la situación internacional de extrema gravedad en relación con los movimientos de refugiados, que las entidades del Tercer Sector y los Servicios Públicos de la ciudad de Barcelona llevan sufriendo los últimos años han dificultado su colaboración con el presente estudio. Esta limitación ha estado presente tanto en el trabajo cuantitativo como en el cualitativo, y en consecuencia, el número de hombres refugiados gais, bisexuales y trans encuestados y entrevistados se ha tenido que reducir.

Aunque el estudio también pretendía abarcar a hombres refugiados bisexuales y trans, e incluir datos de diferentes nacionalidades, ha habido una

sobrerrepresentación del grupo de hombres refugiados gais procedentes de Latinoamérica. Esto ha influido, por ende, en los resultados de la investigación, ya que ha opacado otro tipo de experiencias relacionadas con la incorporación, bienestar y promoción laboral en las Pymes de la ciudad de Barcelona.

Estas limitaciones afectarán, por tanto, a la generalización de los resultados de esta investigación sobre la incorporación, bienestar y promoción laboral de los hombres refugiados gais, bisexuales y trans residentes en Barcelona. Dichos resultados reflejan, entonces, la experiencia personal de los hombres refugiados gais, bisexuales y trans entrevistados.

Tengo la intención de profundizar en la investigación a través de mi tesis doctoral, pudiendo abordar las limitaciones encontradas en la realización de mi estudio. En este sentido, y al contar con más tiempo, podría adoptar un papel más activo en lo que respecta a la recogida de datos cuantitativos. Esto ayudaría a ganar más control sobre la muestra y a aclarar cualquier duda sobre las preguntas que pudieran llevar al registro de respuestas no deseadas en el cuestionario.

Contar con más tiempo y recursos para llevar a cabo este proyecto beneficiaría también a la representatividad de la muestra. Una buena futura línea de investigación sería la investigación de la incorporación, bienestar y promoción laboral de hombres gais, bisexuales o trans refugiados árabes o asiáticos y realizar una comparativa de sus experiencias con aquellas recogidas en este trabajo. Cabe decir, sin embargo, que seguiría existiendo el impedimento de la enorme carga de trabajo que sufre el Tercer Sector, clave para el acceso a la muestra, y que esta situación está fuera del alcance del investigador, puesto que responde a dinámicas internacionales.

Como última línea de investigación en la tesis doctoral, sería altamente beneficioso retomar este estudio incluyendo a toda la comunidad LGBTI+. Sería un estudio en el que la interseccionalidad tendría que guiar todo el trabajo, y que tendría como objetivo representar toda la diversidad existente en la comunidad. Se buscaría dar voz a colectivos aún más infrarrepresentados, como por ejemplo el de las personas asexuales o intersexuales, e incorporar una perspectiva de género al incluir las experiencias de las mujeres.

9. Referencias bibliográficas

9.1. Bibliografía

- Alloati, M. [Magali]. (2014). *Una discusión sobre la técnica de bola de nieve a partir de la experiencia en migraciones internacionales*. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/108403/Documento_completo.8286.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Badgett, L. [Lee], Durso, L. [Laura], Kastanis, A. [Angeliki] & Mallory, C. [Christy]. (2013). The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies. *The Williams Institute*. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Impact-LGBT-Support-Workplace-May-2013.pdf>
- Bamshad, M. [Michael] & Olson, S. [Steve]. (2003). Does Race Exist? *Scientific American*, 289(6), 78-85. <https://instruction2.mtsac.edu/jkido/biology%201/Lec%20Handouts%20&%20Articles/Exam%204/Does%20Race%20Exist.pdf>
- Blackmer, C.E. [Corinne E.]. (2019). Pinkwashing. *Israel Studies* 24(2), 171-181. <https://doi.org/10.2979/israelstudies.24.2.14>
- Braun, V. [Virginia] & Clarke, V. [Victoria]. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brunet, I. [Ignasi] & Santamaría, C. A. [Carlos A.]. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1870-11912016000100061
- Chalén, D. [David]. (2020). *La gestión de la diversidad e inclusión en la empresa y su aporte, haciendo un enfoque especial en el sector bancario de España*. [Trabajo Final de Máster]. Universidad de Cantabria. <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/20572/CHALENMATAMOROSDAVIDRICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>

- Davis, K. (2008). Intersectionality as buzzword. *Feminist Theory*, 9, 67 - 85. https://www.kathydavis.info/articles/Intersectionality_as_buzzword.pdf
- Díaz-Bravo, L. [Laura]. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, vol. 2 (7), julio-septiembre 2013, 162-167. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009
- García, L. [Laura]. (2021). *RSE, sostenibilidad y sector bancario*. Fundació Universitat Oberta de Catalunya: Barcelona. http://materials.cv.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00279485/pdf/PID_00279485.pdf
- Héau-Lambert, C. [Catherine] & Rajchenberg, E. [Enrique]. (2013). La reivindicación política de los conceptos de raza e indianidad en el Zapatismo y neozapatismo. *Cultura y representaciones sociales*, 7(14), 46-66. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-81102013000100002
- Leary, K. [Kimberlyn]. Passing, Posing, and “Keeping it Real”. (2002). *Constellations: An International Journal of Critical and Democratic Theory*, 6(1). 85-96. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.00122>
- López-Sala, A. [Ana] & Moreno-Amador, G. [Gracia]. (2020). En busca de protección a las puertas de Europa: refugiados, etiquetado y prácticas disuasorias en la frontera sur española. *Estudios Fronterizos*, 21, 1-20. <https://doi.org/10.21670/ref.2006048>
- Lugones, M. [María]. (2008). *Colonialidad y Género*. Tabula Rasa, N°9: 73-101. <https://www.revistatabularasa.org/numero-9/05lugones.pdf>
- Maxwell, J. [Joseph]. (1996). *Qualitative research design. An Interactive Approach*. Sage Publications. California. <https://eclass.uop.gr/modules/document/file.php/1740/υλικό%20για%20διάβασμα/Qualitative%20Research%20Design%20An%20Interactive%20Approach%20by%20Joseph%20A.%20Maxwell%20%28z-lib.org%29.pdf>
- Muñiz, L. [Leticia]. (2016). Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral. *Papeles de trabajo – Centro de*

Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural, (31), 65-78.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Otzen, T. [Tamara]. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, vol. 35 (1), marzo 2017, 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Pita Fernández, S. [Salvador] & Pértegas Díaz, S. [Sonia]. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. La Coruña: Complejo Hospitalario Universitario Juan Canalejo. <https://ocw.unican.es/pluginfile.php/355/course/section/154/Tema%2528.pdf>
- Pole, K. [Kathryn]. (2009). Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. *Revista Arbitrada en Ciencias Sociales y Humanidades*. Núm. 60, Marzo-Agosto 2009, 37-41. https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/252/kathryn_pole.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Poy, A. [Arnau]. (2021). Un sistema de acogida que no acoge. Abandono, desprotección y precariedad de los solicitantes de asilo excluidos del Sistema de Acogida español. *Quaderns de l'Institut Català d'Antropologia*, 38 (1), 53-74. <https://publicacions.antropologia.cat/quaderns>
- Renfrow, D. [Daniel]. (2004). «A Cartography of Passing in Everyday Life». *Symbolic Interaction* 27(4): 485-506. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1525/si.2004.27.4.485>
- Sánchez, J. L. [José Luis], Sánchez, D. E. [Diana Edith] & Zapata, H. [Helena del Carmen]. (2021). La gestión de la diversidad en las organizaciones como factor de innovación: una aproximación teórica. *Revista Colombiana de Contabilidad*, 9(18), 93-110.
- Soriano, P. [Pedro]. (2018). La gestión de la diversidad: un reto para los recursos humanos [Trabajo de Fin de Grado]. Universidad de Valladolid.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/34243/TFG-E-545.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tashakkori, A. [Abbas] & Teddlie, C. [Charles]. (2010). *Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Sage Publications. California. <https://doi.org/10.4135/9781506335193>
- Tonon, G. [Graciela]. (2009). La entrevista semi-estructurada como técnica de investigación. En Tonon, G. [Graciela]. *Reflexiones latinoamericanas sobre investigación cualitativa* (2009). https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro_reflexiones_latinoamericanas_sobre_investigacion_cu.pdf#page=48
- Vasilachis de Gialdino, I. [Irene]. (2006). La investigación cualitativa. En Vasilachis de Gialdino, I. [Irene]. *Estrategias de Investigación Cualitativa*. (2006). Editorial Gedisa. Barcelona. <http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Estrategias-de-la-investigacion-cualitativa-1.pdf>
- Wittig, M. [Monique]. (1985). The mark of gender. *Feminist Issues* 5, 3-12. <https://doi.org/10.1007/BF02685575>
- Wittig, M. [Monique]. (2005). *El pensamiento heterosexual* (pp. 21-57). Madrid: Egales. https://campus.uoc.edu/webapps/classroom/download.do?nav=activitats&sub-nav=descarregar-adjunt&id=945161&serial=false&s=4914cfcc5dbb3e77a080df140a08cde94da03ea156f7652eca0efa4f8e1084423a9c47936850b1f5ea0b4826b8f669af4ef548b21d0c086b1f530ab24e9e6295&domainId=896757&proposedFilename=Texto+Monique+Wittig+21-57.pdf&idLang=&javascriptDisabled=false&subjectId=896757&domainCode=221_m5_513_01&classroomId=901958&activityId=1221248
- Zamarreño, F. [Fabio]. “A veces pienso que no encuentro mi lugar”. *Propuesta para el análisis y la incorporación de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género. Un acercamiento a las organizaciones del área provincial de Barcelona* [Tesis de doctorado

Universitat Oberta de Catalunya]. Repositori Institucional – Universitat Oberta de Catalunya.

9.2. Fuentes documentales

- Accem. (2018). *La situación de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI*. <https://www.accem.es/archivos/libro/files/downloads/Estudio-LGTBi.pdf>
- Accem. (2019). *Condiciones sociales y legales de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI en España*. <https://www.accem.es/wp-content/uploads/2019/12/EstudioCondicionesSocialesLegalesProteccionInternLGTBI-Espana-2019-1.pdf>
- ACNUR. 23 de octubre de 2012. *Directrices sobre protección internacional n°9*. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=518113d54>
- Alonso Raya, A. [Adoración]. (2009). *La gestión de la diversidad en las empresas españolas*. EOI Escuela de Organización Industrial.
- American Psychological Association. (2013). *Orientación sexual y identidad de género*. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>
- Ayuntamiento de Barcelona. (s.f.). *Glossari*. <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/recursos/glossari>
- Beauvoir, S. [Simone de]. (2017). *El segundo sexo*. Catedra.
- Butler, J. [Judith]. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Ediciones Paidós.
- Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos. 27 de julio de 1981. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297.pdf>
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. 18 de diciembre de 2000. https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- Casanova, M. [Myrtha]. (2008). *Diversidad, Fuente de innovación y conocimiento*. I Congreso Internacional Alares.
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado [CEAR]. (s.f.-a). *Patriarcado*. <http://diccionario.cear-euskadi.org/patriarcado/>

- CEAR. (s.f.-b). *Procedimiento de asilo*. <http://diccionario.cear-euskadi.org/procedimiento-de-asilo/>
- CEAR. (2023). *Informe 2023: Las personas refugiadas en España y Europa*. <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2023/06/INFORME-CEAR-2023.pdf>
- Colegio de Economistas de Madrid [CEMAD]. (s.f.). *Pymes. Motor económico de España*. <https://www.cemad.es/pymes-motor-economico-espana/>
- Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia especializada interamericana sobre Derechos Humanos. 7 a 22 de noviembre de 1969. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. 28 de julio de 1951. https://www.acnur.org/sites/default/files/2023-05/Convencion_1951.pdf
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Delgado, A. [Ana]. (2022, 27 de enero). *Comunidad LGBTI: ¿Por qué es necesario hablar de diversidad sexual en la empresa?* Emprendedores. <https://www.emprendedores.es/gestion/lgbti-diversidad-sexual-empresa/>
- Esem. (s.f.). *Beneficios de las empresas PYMES frente a las grandes empresas*. <https://esem.es/blog/beneficios-de-las-empresas-pymes-frente-a-las-grandes-empresas/#:~:text=De%20esta%20manera%2C%20una%20empresa,las%20grandes%20compañías%20del%20país.>
- Gómez, L. [Luis]. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Pearson Prentice Hall. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF

- Hooks, B. [Bell]. (2000). El feminismo es para todo el mundo. *Traficantes de Sueños*.
https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map47_hooks_web.pdf
- Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. (BOE núm. 263, de 31 de octubre de 2009).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-17242>
- Mpatika. (2019). *La diversidad LGBT en el contexto laboral en España*.
<https://mpatika.com/wp-content/uploads/2019/05/La-Diversidad-LGBT-en-el-Contexto-Laboral-en-España.pdf>
- National Cancer Institute. (s.f.). *Raza*.
<https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/raza>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Género y salud*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Real Academia Española. (s.f.). *Empresa*. <https://dle.rae.es/empresa>
- Sánchez, M. C. [Maria Carla], & Schlossberg, L. [Linda]. (2001). *Passing: identity and interpretation in sexuality, race, and religion*. New York University Press.
- Sumup. (s.f.) *Empresa - ¿Qué es una empresa?*
<https://www.sumup.com/es-es/facturas/glosario/empresa/>

10. Anexos

10.1. Encuesta autoadministrada

Incorporación, bienestar y promoción laboral

¡Hola a todos! Este cuestionario forma parte de mi Trabajo Final de Máster, centrado en la gestión de la diversidad enfocada en hombres gays, bisexuales y trans refugiados. Como parte de este trabajo, estoy investigando la incorporación en el mercado laboral, el bienestar y la promoción laboral en la ciudad de Barcelona. Ruego que invirtáis unos minutos en rellenarlo. Toda la información recogida es anónima y confidencial. ¡Muchas gracias por vuestra colaboración!

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Edad: *

- Menos de 18 años
- 18 a 24 años
- 25 a 29 años
- 30 a 35 años
- 36 a 41 años
- 42 a 47 años
- 48 a 53 años
- 54 años o más

2. ¿Cuál es su país o zona geográfica de origen? *

- España
- Europa (fuera de la Unión Europea)
- Latinoamérica y el Caribe
- Medio Oriente y norte de África
- Otro: _____

3. ¿Cuál de estas opciones le describiría mejor? *

- Afroamericano
- Árabe
- Asiático
- Latino
- Europeo
- Otro: _____

4. Marque su nivel de estudios finalizados de entre los siguientes: *

- Educación primaria
- Educación secundaria
- Formación profesional o grado superior
- Formación universitaria
- Posgrado o máster universitario
- Doctorado
- Otro: _____

5. De entre los siguientes, marque la identidad con la que se siente más cómodo: *

El término cisgénero hace referencia a aquellas personas cuya identidad de género es igual al sexo asignado al nacer.

- Hombre gay cis
- Hombre bisexual cis
- Hombre gay trans
- Hombre bisexual trans
- Hombre heterosexual trans
- Hombre heterosexual cisgénero
- Otro: _____

6. Indique su situación laboral de entre las siguientes: *

- Desempleado
- Empleado con contrato temporal a tiempo parcial
- Empleado con contrato temporal a tiempo completo
- Empleado con contrato indefinido a tiempo parcial
- Empleado con contrato indefinido a tiempo completo
- Empleado sin contrato a tiempo parcial
- Empleado sin contrato a tiempo completo
- Estudiante a tiempo completo
- Jubilado

7. Indique el sector en el que trabaja: *

- Comercio y Distribución
- Hostelería
- Estética
- Construcción
- Transporte
- Educación
- Tecnológico
- Agrícola
- Recursos Humanos
- Otro: _____

8. Valore en una escala del 1 al 5 cómo el idioma le ha dificultado encontrar trabajo, en la que 1 = no ha supuesto ningún problema y 5 = me ha imposibilitado encontrar trabajo. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Valore en una escala del 1 al 5 en qué grado su raza o país de origen ha influido a la hora de encontrar trabajo, en la que 1 = no ha supuesto ningún problema y 5 = me ha imposibilitado encontrar trabajo. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Valore en una escala del 1 al 5 en qué medida ha tenido que ocultar su orientación sexual o identidad de género para encontrar trabajo, en la que 1 = no ha sido necesario en absoluto y 5 = ha sido un factor clave para obtener trabajo. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. **Responda a esta pregunta únicamente si es un hombre refugiado gay, bisexual o trans.** Valore en una escala del 1 al 5 el grado de desconocimiento de los empleadores respecto a la tarjeta roja, en la que 1 = plenamente conocedores y 5 = desconocían por completo los derechos que otorga la tarjeta roja.

La tarjeta roja (o documento acreditativo de la condición de solicitante en tramitación de protección internacional) tiene una vigencia de seis meses y autoriza expresamente a trabajar.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Valore en una escala del 1 al 5 la dificultad para encontrar un trabajo acorde a * la formación que ya tenía anteriormente, en la que 1 = no ha tenido ninguna dificultad y 5 = ha sido imposible.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bienestar Laboral

13. Valore en una escala del 1 al 5 la estabilidad que le ofrece su actual trabajo * en términos de duración del contrato y remuneración, en la que 1 = nada estable y 5 = muy estable.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. ¿Ha sufrido algún episodio de discriminación por razón de orientación sexual, * identidad de género o raza en su trabajo por parte de compañeros/as y/o responsables?

- Sí
- No

15. ¿Ha tomado su empresa alguna medida para gestionar la diversidad LGBTI+? * En caso afirmativo, ¿estas medidas han gestionado otro tipo de diversidades que se pueden entrelazar con la LGBTI+, como las relacionadas con la raza, el género, el país de origen o la discapacidad, entre otras?

- No han tomado ninguna medida para la gestión de la diversidad LGBTI+.
- Sí han tomado medidas para gestionar la diversidad LGBTI+, pero no para el resto.
- Sí han tomado medidas para gestionar la diversidad LGBTI+, y otras diversidades.

16. Valore en una escala del 1 al 5 en qué grado su raza o país de origen ha influido a la hora de avanzar en su carrera profesional, en la que 1 = no ha supuesto ningún problema y 5 = me ha imposibilitado crecer profesionalmente. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Valore en una escala del 1 al 5 en qué medida su orientación sexual o identidad de género ha dificultado avanzar en su carrera profesional, en la que 1 = no ha supuesto ningún problema y 5 = me ha imposibilitado crecer profesionalmente. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. En caso de estar trabajando, ¿su empresa tiene algún programa de formación para permitir a los trabajadores avanzar profesionalmente? En caso afirmativo, ¿lo considera accesible para los trabajadores extranjeros? *

Si actualmente no está trabajando, puede responder basándose en la experiencia de su antigua empresa. Para valorar la accesibilidad del programa formativo, piense en las dificultades prácticas que puede tener un trabajador extranjero a la hora de realizarlo (por ejemplo, el idioma).

- No tiene ningún programa de formación para trabajadores.
- Cuenta con programas de formación para trabajadores, no accesibles para extranjeros
- Cuenta con programas de formación para trabajadores, accesibles para extranjeros

19. En caso de estar trabajando, ¿considera que podría tener una posición superior en su empresa debido a la formación previa cursada en su país? *

Si actualmente no está trabajando, puede responder basándose en la experiencia de su antigua empresa.

- Sí
- No

Contacto

20. ¿Conoce a algún hombre refugiado gay, bisexual o trans que pudiera responder a este cuestionario? En caso afirmativo, puede contactarme a través de mi correo electrónico sergiofb99@gmail.com para responder al cuestionario.

- Sí
- No

21. Si es un hombre refugiado perteneciente a la comunidad LGBTI+ y está interesado en que se le realice una entrevista para profundizar en las cuestiones exploradas en este cuestionario, añada sus datos de contacto.

Tu respuesta _____

10.2. Entrevistas a hombres refugiados gais

Tabla 4. Fichas sociodemográficas de hombres refugiados gais

	Edad	País de origen	Raza	Orientación sexual	Identidad de género
Fernando	30	Venezuela	Latino	Gay	Hombre cisgénero
Gerónimo	29	Venezuela	Latino	Gay	Hombre cis
Cam	35	Zimbabue	Africano	Gay	Hombre cis

Fuente: Elaboración propia

	Nivel de estudios superado	Ocupación laboral	Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo	Tiempo que lleva trabajando
Fernando	Formación universitaria	Operario en un call center	En cuanto consiguió la tarjeta roja	2 años
Gerónimo	Grado superior	Gerente de un centro de estética	1 semana	5 años
Cam	Máster	Cocinero	1 año	6 meses

Fuente: Elaboración propia

Entrevista Fernando:

Entrevistador: Vamos a empezar por la búsqueda de empleo, ¿me podrías contar cómo ha sido tu experiencia como persona refugiada o persona racializada a la hora de encontrar trabajo?

Fernando: Yo pasé de solicitante de asilo, me rechazaron la solicitud de asilo y de forma automática me dieron la residencia por causas humanitarias. Entonces, ya esas siguientes búsquedas cuando ya tenía la residencia, cuando ya tenía “el plástico”, ya ahí fue como cualquier otro. Sí recuerdo por ejemplo, cuando tenía la tarjeta roja, sí generaba... por lo menos, llamaba la atención, o sea como que a quien yo le preguntaba el documento se quedaba mirándolo, lo detallaba y me decía como “¿esto es cierto?”, pero era más que todo por desconfianza al documento. No recuerdo algo particular hacia mí como persona.

Entrevistador: Podría decirse entonces que no has sufrido experiencias de discriminación por razón de raza o de tu país de origen, ¿no?

Fernando: No, es que de por sí en los entornos donde fui a buscar trabajo ya eran como bastante internacionales. O sea como, mi primer trabajo aquí en

Barcelona fue como moderador de contenido, fue en una ETT y daba como el perfil. Y ya estando en la empresa había gente como de todo el mundo, entonces no había como ese *issue*.

Entrevistador: Y en lo que respecta a formar parte del colectivo LGBTI, ¿encontraste algún impedimento?

Fernando: No, más bien todo lo contrario. En los contact center es como un espacio donde yo creo que puedes ser quien eres más allá del colectivo, es un espacio donde la gente viste como le da la gana.

Entrevistador: ¿Sientes que es un entorno inclusivo, por así decirlo?

Fernando: Sí, el único así más curioso fue en una época que trabajé de logística en uno de los almacenes de (-). Es otro segmento de personas, hay mucha gente latina, hay mucha mentalidad más conservadora, entonces como que sí es más evidente que a lo mejor no hay ningún tipo de ataque directo, pero sí que en el día a día se ven como los grupillos, como miran a ciertas personas en particular... a pesar de que me acuerdo que tenían un programa para el colectivo LGTB, pero recuerdo como que a esa gente la miraban diferente. Por ejemplo, la chica trans la miraban diferente, no sé si me explico.

Entrevistador: Entonces, viste esa diferencia en estos dos sectores.

Fernando: Sí, sí, totalmente. En el contact center que estoy ahora tienen inclusive hasta representación en el Pride, tienen carroza y stand.

Entrevistador: Y en tu entorno laboral actual, ¿crees que las condiciones laborales (duración del contrato, remuneración...) podrían ser mejores si no fuera por tu orientación sexual y raza?

Fernando: En comparación a si fuera una persona española cishetero, no. Serían exactamente las mismas. O sea, a día de hoy trabajamos de forma híbrida, la mayor parte desde casa, unas tres veces al mes a la oficina, y eso es como igual

para todos. Y somos un equipo de gente de Latinoamérica, de España y de todo el mundo.

Entrevistador: ¿Y consideras que este trabajo se adecúa a tu nivel de formación?

Fernando: Realmente no.

Entrevistador: ¿Y por qué crees que es eso?

Fernando: Porque simplemente en un momento de que buscaba trabajo, me recomendó una amiga y se adaptaba a la necesidad. Es cierto que estudié Administración y Marketing, y es un trabajo que sin haber estudiado eso, también podría hacerlo. Tengo compañeros que sin estudiar eso, son mis compañeros. Mi nivel de estudios no es necesario para este puesto de trabajo.

Entrevistador: ¿Crees que puede haber cierta promoción laboral?

Fernando: La hay, es escasa pero más bien por un tema de que el servicio no está creciendo mucho y ya es algo particular de la empresa. Al ser una empresa que tiene sede aquí y en Eslovaquia, por un tema de dinero está creciendo más la oficina de Eslovaquia que la de Barcelona, por intereses económicos prefieren más que crezca la directiva desde allí que desde aquí. En general, todos los que estamos en Barcelona vemos un poco esa limitante, que no hay tantas vacantes en crecimiento.

Entrevistador: ¿Entonces las perspectivas de crecimiento son iguales ya seas nacional, extranjero, refugiado...?

Fernando: Sí, sí, da igual lo que seas. Mi mánager es de Guatemala, puestos por arriba también son de México... de cualquier parte del mundo.

Entrevistador: ¿Con tus compañeros de trabajo, crees que hay una red de apoyo? Como me comparabas antes con el sector anterior, en el que se formaban grupitos...

Fernando: No mucho, pero por la naturaleza del servicio porque trabajamos desde casa, entonces no hay mucha interacción. Cuando nos vemos más bien es como de mucha sorpresa, de ay, nos ponemos caras. Porque somos un equipo de casi 70 personas y me ha pasado de que tenía 2 años trabajando en el servicio y no le ponía cara al 90% de personas, entonces las veces que nos hemos encontrado es como de mucha alegría, “ay mira, tienes cara” y tal...

Entrevistador: Al ser un régimen híbrido, no hay esa comunidad...

Fernando: No, no hay comunidad en general, pero es por la naturaleza de la empresa.

Entrevistador: ¿Y la empresa no hace jornadas...?

Fernando: No hace mucha cosa. Sí es cierto que, por ejemplo, para la época del Pride sí hace mucha campaña para que las personas vayan al stand o participen o estén en la carroza, pero más allá de eso... muy poco. En otras empresas que había estado siempre se suele hacer que si fiesta de Halloween o de navidad, aquí desde el COVID lo quitaron y todo ese tipo de eventos ya no los han retomado después del COVID.

Entrevistador: ¿Y por qué crees que ha sido esto?

Fernando: Presupuesto. No quieren hacer inversión de presupuesto.

Entrevistador: A nivel de diversidad de nacionalidades, ¿también ha habido o hay iniciativas como la que me has comentado del Pride en el caso del colectivo LGBTI?

Fernando: Es que por la misma naturaleza de la empresa lo hay de forma obligatoria. Por ejemplo, yo estoy en (-) a pesar de que yo solo contesto llamadas para España, en mi equipo también hay personas portuguesas y brasileñas. O sea, ya por necesidad del servicio, buscan personas que hablen ciertos idiomas

y eso hace que vengan de donde vengan, también a pesar que estamos en España también tenemos que responder llamadas en inglés. Persona que habla idiomas, entra.

Entrevistador: Más allá de la diversidad de nacionalidades, más allá de las campañas que se monten para el Pride, ¿han hecho algún tipo de plan para gestionar la diversidad en la empresa, hay alguna iniciativa?

Fernando: Creo que las hay, pero, sin embargo, como que no se le dan mucha fuerza ni promoción. O sea, porque si van llegando como los newsletters y al ser una empresa tan grande que tiene tantas sedes, como que envían el newsletter, qué actividades han hecho en tal sitio. Se hacen, pero luego en la realidad, no se le hace eco... No hacen mayor *pushup*.

Entrevistador: Recuperando algo que me ha llamado la atención antes, me has hablado de que los empleadores tenían una actitud de desconocimiento en relación con la tarjeta roja. ¿Dices que es por desconfianza?

Fernando: Parecía desconfianza porque a la hora de preguntarme por ejemplo “luego no va a haber ningún problema, ¿no? ¿se puede hacer el contrato?” pero simplemente llegaba a esa pregunta. Le decía como sí, sí, mira, inclusive tengo número de la Seguridad Social y puedes buscar la vida laboral y ya me decían “ah vale, vale”, ya con eso era suficiente. No trascendía a más, pero si generaba mucha duda, porque es que es un cartón la tarjeta roja, bastante feo con una foto que va con una grapa...

Entrevistador: Bastante rudimentario, ¿no?

Fernando: Sí, bastante rudimentario en comparación a un NIE o por ejemplo un DNI habitual... llama la atención. Supongo porque no hay tanto conocimiento de la tarjeta roja. Algunos sí me dijeron que lo recibían, que tenían que hablar con el departamento legal y ya me llamaban. Luego me llamaban, pero había como ese paso previo.

Entrevistador: ¿Para comprobar que realmente te daba derecho a trabajar?

Fernando: Sí, exacto, para comprobar que era legal al 100%.

Entrevistador: Si tú tuvieras que hacer alguna recomendación para mejorar el clima laboral de tu empresa, por ejemplo, ¿cuál sería?

Fernando: [se toma un tiempo para pensar] ¿Para mejorar el clima laboral? Promover más las relaciones humanas dentro de la empresa, para que haya más teambuilding, conocernos entre el equipo, hacer más actividades de crecimiento de equipo. Iría más relacionado por allí.

Entrevistador: ¿Qué tipo de actividades se te vienen a la cabeza?

Fernando: Cosas tan sencillas como por ejemplo algún tipo de actividad relacionada a Halloween, alguna fiesta o algo tan sencillo como la cena de Navidad, o que al llegar a objetivos por equipo se haga algún tipo de cena, comida, en función de lo que se pueda... pero que haya algo que compartir.

Entrevistador: Pero ¿si tuvieras que decir aquellos aspectos concretos que tiene que mejorar la empresa en la gestión de la diversidad de razas, nacionalidades o por ejemplo de la comunidad LGTBI, qué dirías?

Fernando: Yo la verdad que ahí no veo mayor... como veo personas de tantas partes del mundo y veo que están en distintos puestos, o sea gente muy diversa está en muchos puestos, sí la encuentro muy diversa. Más bien de que, si se trabaja, si se tienen todos estos programas... darle mayor eco a ver si de alguna otra forma más personas pueden aprovecharlo o ver que haya mayor crecimiento.

Entrevistador: ¿Sabes si tu empresa está moviéndose en la línea de crear grupos de apoyo entre iguales, es decir, por ejemplo entre personas pertenecientes a la comunidad LGBTI o personas racializadas?

Fernando: Ni idea, de eso no tengo nada de información. Sí sé que existe el equipo de diversidad que lleva el tema del stand y la carroza, pero no sé si hacen algo más. El pico donde se pone todo el foco hacia ellos es la época del Pride. Luego está todo lo que es CCOO, sindicatos y todo eso... pero que si hay algún tipo de grupos de apoyo o de otra forma no tengo información.

Entrevistador: En términos más generales, dejando de un lado la experiencia en tu empresa, ¿qué recomendaciones podrías dar para aquellas empresas que lleven procesos de selección en los que participen refugiados LGBTI?

Fernando: [se toma un tiempo para pensar] Uf, no sé... Que tengan reclutadores más empáticos, que tengan la capacidad de ver mucho más allá de lo que es una identidad, para que puedan evaluar realmente lo que es, si está más capacitado o no.

Entrevistador: En tu experiencia, ¿qué cosas han fallado o te han faltado en este aspecto?

Fernando: Mi experiencia, como decirte, creo que no ha sido tan fuerte o difícil por varios elementos, creo que eso cambia en cada persona. Yo vengo de un lugar muy conservador, entonces ya de por sí mi actitud, mi forma de ser, mi personalidad... siempre a la hora de hablar he sido como muy tranquilo, muy pausado, saberme manejar en entornos profesionales... entonces como que, indiferentemente, como persona del colectivo LGBTI o no, no llamo la atención. Como tengo esa apariencia como de heteronormativo, pues no llamo la atención como una persona que a lo mejor llegue y vaya con un montón de banderas o purpurina, o vaya con colores estridentes. En mi caso pues bastante basado como lo aparentemente normativo del constructo social. De alguna forma, pues me ha facilitado.

Entrevistador: ¿Recuerdas si en otras empresas, en la logística por ejemplo, sí que había medidas como lo que me has comentado?

Fernando: Sí, sí recuerdo. (-) tenía medidas para todo, hasta de la manera que las personas tienen que caminar, el nivel de organización es bestial y tienen protocolos para todo, desde si te sientes mal hasta alguien me miró mal... todo había que comentarlo con el mánager, cualquier situación directamente al mánager y se iba a gestionar. Al ser personas como de tantas nacionalidades y otro tipo de... como decirlo... "heterazos", había pues discusiones y tal. El protocolo era el mánager y se gestionaba. También había muchas mujeres, que si alguna chica se sentía acosada o si le decían algo o tal, acudían al mánager o ellas mismas se defendían y se solucionaba. Ahí eran muy estrictos pero como para todo, hasta de qué forma había que caminar, de qué forma la gente tenía que hacer cada cosa. Estaba como muy, muy, muy estructurado. También tenían también todos estos programas de diversidad y de apoyo y de todo esto.

Entrevistador: ¿Y toda esta infraestructura funcionaba bien, quiero decir, ayudaba a que gestionara la diversidad bien?

Fernando: Desde el tiempo que lo vi, veía que, como tal, da resultados. Sin embargo, lo llevan a un extremo que era un poco militar, había un punto que hasta que a ti te digan de qué lado subir a una escalera y si te subías de otro por eso te podían a ese punto. Más allá de eso, puedes llegar a entenderlo porque son más de mil personas trabajando por turno, entonces claro, para poder llegar a tener un orden ahí tiene que estar todo como muy bien estructurado. Ese es un trabajo que no se da como mucho espacio ni a la creatividad, ni al baremo... ahí está todo fríamente calculado.

Entrevista Gerónimo:

Entrevistador: ¿Me podrías relatar tu experiencia como persona racializada o como persona refugiada a la hora de encontrar trabajo?

Gerónimo: Bueno, en principio, yo creo que por el hecho de ser venezolano no se me ha dificultado tanto el tema de conseguir trabajo, por la profesión que yo tengo. Algo muy personal. Porque la estética en Venezuela es muy, muy buena y cuando venimos a estos países europeos siempre estamos muy bien valorados

en ese sentido. Sin embargo, con el tema de la documentación sí fue bastante complicado, porque conseguir trabajo sin papeles era un poco chungo. Yo tuve la suerte de conseguir trabajo sin papeles y estuve trabajando más o menos como un año en negro. Y bueno, no me fue difícil, por eso te digo, a la semana de yo llegar, conseguí trabajo. Pero ciertamente, es verdad que el tema de los papeles también hace que a uno lo exploten un poco más, le paguen menos de lo que deberían... que es lo que me pasó a mí. Encontré trabajo a la semana y todo fenomenal, pero ciertamente me pagaban casi que nada a comparación de lo que le pagarían a cualquier persona dada de alta.

Entrevistador: ¿Este primer trabajo fue en el mismo sector en el que trabajas ahora?

Gerónimo: Sí, era un centro de estética y ellos querían básicamente a una persona que fuera a hacer trabajos de micropigmentación, entonces yo iba y me pagaban el día. Y así estuve con ellos como 6 meses.

Entrevistador: Y como persona perteneciente al colectivo LGTBI, ¿has tenido alguna dificultad a la hora de encontrar trabajo?

Gerónimo: Pues aquí en España no. En Venezuela la verdad tampoco, pero sí es cierto que yo creo que por la carrera que yo hago o por lo que yo me desempeño día a día, es más bien positivo que negativo, ¿sabes? O sea porque las mujeres se dan mucho más, hay mucha más confianza, podemos por ejemplo hacer comentarios un poquillo más... simplemente como que la gente... más en confianza, por decirlo así. O sea, a mí en ese sentido no se me ha dificultado nada.

Entrevistador: Y en la actualidad, en tu entorno laboral, ¿cómo valoras tu experiencia como persona refugiada y como persona perteneciente al colectivo LGTBI? ¿Ha habido cambios de algún tipo?

Gerónimo: Mira, ha sido bastante positivo porque yo pienso que aquí en España la gente también es bastante abierta. El hecho de que no haya tanto machismo,

que la gente respeta como que... respeta la vida de cada quién. Sí es cierto que yo, todas mis clientas, es como que forman parte de mi vida y de mi familia, porque hasta a mi boda han ido... y no he tenido esa mala experiencia con el entorno laboral con mis chicos. Yo tengo un equipo de trabajo bastante diversificado, tengo una chica española, un chico rumano y una chica colombiana. O sea que de racializados está todo incluido [se ríe] y yo, que soy venezolano. Entonces, al final me ha ido bastante bien. Creo que me fijo más en la persona que en el país de origen.

Entrevistador: ¿Y cómo era el entorno laboral en el trabajo que tuviste al llegar aquí?

Gerónimo: Todos eran españoles y sí es cierto que la dueña era un poco... un poquillo peculiar, porque me quería tener ahí casi que a látigos. Eso eran doce, quince micropigmentaciones diarias y me pagaban menos de lo que se cobraba una... pero bueno, uno recién llegado se adapta a lo que hay.

Entrevistador: ¿Las condiciones laborales eran precarias, entonces?

Gerónimo: Sí, se me hizo fácil conseguir pero también es cierto que no me pagaban lo que tenían que haberme pagado.

Entrevistador: Y en lo que respecta a formar parte del colectivo LGBTI, ¿en este trabajo inicial cómo fue tu experiencia?

Gerónimo: En este trabajo la verdad, como te digo, nunca he tenido aquí en España ningún problema por ser gay. Nunca. Exceptuando una clienta una vez que no quiso que yo la atendiera y dije "bueno, tú te lo pierdes" y ya. Pero del resto, siempre han sido como muy respetuosos en ese sentido.

Entrevistador: Y en cuanto a la formación, ¿se adecuaba ese primer trabajo a la formación que tenías o podías aspirar a algo más?

Gerónimo: A ver, realmente yo era más de lo que ellos estaban aspirando. Incluso yo les ayudé a formar a la plantilla, por la experiencia, los años en este mundo. Y claro, la estética aquí en Europa es distinta, completamente distinta a la estética que hay en Latinoamérica. O sea, la formación la daba yo a ellos.

Entrevistador: ¿Crees que podrías haber aspirado a un puesto superior del que tenías?

Gerónimo: Sí, totalmente.

Entrevistador: En lo que respecta a tus compañeros de trabajo, ¿Cómo era la relación con ellos?

Gerónimo: En el anterior trabajo creo que cada uno estaba en lo suyo, sí es cierto que como teníamos unos jefes un poco particulares, la verdad la gente se terminaba cansando y se iba. Y yo como era el sin papeles pues bueno, yo tenía que aguantar y seguir, hasta que ya luego decidí separarme. Pero casi todos los chicos se iban porque sí eran bastante peculiares los jefes.

Entrevistador: ¿Crees que no se hacía piña, por así decirlo, entre los empleados por este motivo?

Gerónimo: Sí, sí, y les gustaba mucho hacer también como que uno discutiera con otro y estas cosas así. Impedían en este sentido que fuésemos como una comunidad, sí.

Entrevistador: ¿Sentías que podías contar con tus compañeros pues para hablar de cómo te sentías, desahogarte...?

Gerónimo: Sí, a ver, sí podía. Incluso aunque me tenían en negro, me dieron como bastante responsabilidad ahí, pero era por el nivel de preparación que yo llevaba, así iba yo enseñando a las chicas nuevas, iba enseñando los protocolos, los procedimientos... pero también hacía cosas que no me competían porque no me pagaban por ello. Por ejemplo, tenía que estar llevando la parte de

administración, las ventas telefónicas, todo como que se salía de la zona por el precio que me pagaban. Pero bueno, entre una cosa y otra yo di.

Entrevistador: Viniste de Venezuela ya con experiencia profesional, entiendo por lo que me comentabas antes.

Gerónimo: Sí, ya yo había estudiado allá. Yo tenía 5 años ejerciendo antes de llegar aquí y aparte, yo daba clases en Venezuela en un instituto que duré como 1 año y medio antes de venirme, que adquirí experiencia dando clases, enseñando. Se me da bastante bien, la verdad [se ríe]. De hecho en mi clínica también me encargo yo de la formación, los chicos vienen a preguntarme también y yo les enseño... intento crear como este clima de confianza. Y además también hay formaciones profesionales fuera de la empresa.

Entrevistador: El entorno laboral actual, el de tu clínica, ¿consideras que es inclusivo? Más allá del hecho de que haya diferentes nacionalidades representadas.

Gerónimo: Sí, totalmente. Creo que no hay cabida para un acto xenofóbico, o un acto homofóbico... primero también porque soy el dueño y soy gay y segundo los chicos que tengo en la plantilla son muy buenas personas y vamos creando como una especie de familia.

Entrevistador: ¿Cómo ha sido tu experiencia con la tarjeta roja en el mundo laboral? ¿Los empleadores tenían conocimiento de lo que era, lo que implicaba? Aprovecha para profundizar un poco en el motivo detrás de tu valoración en el cuestionario.

Gerónimo: Eso es una historia un poco random, porque a mí me denegaron el asilo y todo esto porque yo lo pedí fuera de plazo. Ciertamente yo llegué aquí, tenía mi expareja y firmamos una pareja de hecho que al final nos negaron. Entonces todo eso fue como que haciéndose una bola y me retrasó mucho el proceso para yo poder legalizarme. Cuando yo en un momento dije "mira, ya, esto de la pareja de hecho no va a salir, ya estoy cansado de recurrir, no sé

qué...” con todos los requisitos que tenía, yo decidí pedir el asilo para yo intentar regularizarme. Y cuando me dieron el asilo pues ya me pude regularizar con el banco, con estas cosas... y me di de alta como autónomo. Entonces, al yo darme de alta como autónomo, no esperé a que me estuvieran contratando, fui yo solito que empecé con mi proyecto del centro de estética y de yo ir a atender a clientas a casas... y lo que iba cobrando, iba declarando. No te podría decir que cuando tuve la tarjeta roja tuve esa experiencia de que “ay, un empleador...” no, porque estaba yo solo.

Entrevistador: ¿Conoces experiencias de otras personas con la tarjeta roja?

Gerónimo: Sí, tengo varios amigos que han estado con el asilo también, y a ellos pues mira, les ha ido bien pero como a todos... esperar sus 6 meses. Luego ya con eso no se les ha hecho difícil encontrar trabajo. Ciertamente se consiguen más trabajos en hostelería y quizás las profesiones que tienen cada uno... es mucho lío, que si hay que homologar y todas estas cosas. Hay muchos empleadores que sí conocen lo que es la tarjeta roja, lo que pasa es que como la tarjeta roja tiene un período de vencimiento muy rápido, pues hay que tenerlo en cuenta porque se consiguen más que nada trabajos temporales, no te puedes quedar fijo teniendo eso.

Entrevistador: Como persona que ha vivido en primera persona el sistema de asilo y acogida español, ¿qué deficiencias le ves?

Gerónimo: Las deficiencias que yo le podría ver actualmente, porque lo he visto con personas que han llegado hace muy poco es que el tema de las citas, para poder gestionar y pedir una cita es horrible. O sea, puedes estar todo un día llamando y llamas y llamas y llamas y te dicen el número no existe, o número equivocado o te llegan a contestar y luego se queda en la llamada... me parece que el sistema de citas actualmente está fatal. Del resto, todo funciona perfectamente, yo que vengo de un país más desorganizado sí veo que funciona. Pero pillar las primeras citas, las renovaciones y todo esto, sí es bastante complicado y se hace bastante pesado.

Entrevistador: Claro, porque me comentabas antes sobre el tema de la renovación de la tarjeta roja, por ejemplo, que influía de alguna manera en conseguir un trabajo más estable.

Gerónimo: Sí, sí. O por ejemplo, a mí me llegaron a bloquear las cuentas del banco porque se me había vencido la tarjeta roja. Y dices “jolín, me quedo sin banco, me quedo sin esto, me quedo sin lo otro... ¿qué hago ahora?”.

Entrevistador: Como refugiado que es, además, autónomo ¿gestionas la diversidad en tu empresa?

Gerónimo: No, la verdad es que no tengo una oficina que lleve este tema en específico. Realmente creo que somos inclusivos, no exclusivos, y esa es la manera en la que lo vamos llevando. Ciertamente, como yo también sé que aquí las leyes son bastante duras, no se me pasa por la mente no darle trabajo a nadie por ser como es. No me fijo en cómo es ni de dónde viene, mientras sea buena persona y trabaje bien, a mí me vale.

Entrevistador: Y en tu anterior trabajo, ¿sabes si se gestionaba de alguna manera la diversidad?

Gerónimo: No, creo que no. Creo que no.

Entrevistador: Si tuvieras que comparar el clima laboral en tu anterior empresa con el que has creado tú en la tuya, ¿qué diferencias encontrarías?

Gerónimo: Pues mira, creo que son totalmente dos polos opuestos. El hecho de yo tener esa confianza con mis chicos, esa estabilidad... que ciertamente intenta darles esos beneficios, esa comodidad, que soy un jefe muy dado, que no estoy dando por saco todo el rato ni estoy encima de ellos regañándolos creo que ha hecho que el entorno sea muy familiar y muy a gusto. Momentos en los que yo he estado muy, muy justo, lo han entendido y me han dado un poquillo más de días para yo poder abonarles sus nóminas o cosas así. Y en el otro era muy distinto, había dos chicas que trabajaban y era como que una competitividad

súper full cada una y aparte de eso, tenían como que una hablaba de la jefe, otro hablaba de otro... y claro yo estaba así como en el medio de todo, recién llegado y era un ambiente de víboras. O sea, víboras literal.

Entrevistador: Si tuvieras que decir aquellos aspectos concretos relacionados con la situación de las personas refugiadas del colectivo que se tuvieran que mejorar por parte de las empresas, ¿cuáles serían?

Gerónimo: Como nunca he vivido como ese rechazo, no te sabría decir. No te sabría decir qué podrían mejorar. Yo siento que en el mundo hoy día, lo que se ve más heavy es con las personas trans, que son más juzgados, más señalados, creo que la gente siempre habla y no termina de asimilar. Pienso que el respeto creo que sería lo ideal para que vayan implementándose mejor. Y sobre todo en esa parte del colectivo, porque yo aquí en España, si te soy honesto, nunca he sentido rechazo por ser gay. Nunca he sentido eso y, claro, en mi país pasaba así, y me decían de todo.

Entrevistador: La experiencia que me has contado antes, de la clienta que se negaba a que la atendieras, ¿cuándo fue?

Gerónimo: En mi primer trabajo, sí. Esa clienta ya había tenido una mala experiencia con un venezolano y como yo era venezolano, ella no quería que yo la atendiera.

Entrevistador: Era por una cuestión de racismo, no de homofobia.

Gerónimo: Exactamente. No por ser gay. A veces sí que es verdad que en el centro hay chicas que no les gustan que les atiendan hombres, pero no por heterosexual o gay, simplemente porque es hombre.

Entrevistador: ¿Cómo actuaron tus superiores?

Gerónimo: A ver, ellos ciertamente lo que dijeron fue "a ver, es nuestro profesional, es el chico que tenemos para que haga el servicio, si usted no quiere

hacérselo con él pues no se lo puede hacer aquí porque no hay otra persona que lo haga". Ciertamente fueron más a mi favor que al de la clienta. Fue realmente un acto xenófobo.

Entrevistador: ¿Y cómo actuarías tú si se diese esta situación o alguna similar, con clientes o entre los propios trabajadores?

Gerónimo: A ver, en principio los pondría a los dos de cara, a decirles que al final esto es una empresa, esto es un trabajo y que si nosotros hacemos que el trabajo sea más pesado va a ir en detrimento de cada uno. Y segundo, que lo que yo estoy implantando en mi negocio no es esto, si esta persona va a seguir con este tipo de tratos o actitudes lo podemos llegar a sancionar, porque no es un acto que sea para mí positivo. Porque al final si tienes en tu plantilla este tipo de conflictos, todo eso se refleja cuando trabajas con clientes.

Entrevistador: Si pudieras realizar alguna recomendación a las empresas para mejorar su gestión de la diversidad respecto a hombres refugiados gais, bisexuales y trans, ¿qué dirías?

Gerónimo: Pues que se fijen más en la persona y en el trabajo y no en si es o no es, si tiene preferencias por una cosa u otra... ¿sabes? Creo que se debe valorar más la calidad de la persona y el trabajo que en sí genere. Muchas veces se vive de la imagen, pero creo que la calidad de la persona es algo que te va a generar confianza para tu trabajo, para que la gente esté mejor.

Entrevistador: ¿Consideras que tu situación ha mejorado respecto a cuando llegaste aquí?

Gerónimo: Sí, un montón. Un montón. Debo decir que he trabajado duro para llegar quizás a donde estoy ahorita, también es cierto que una mejor estabilidad acarrea una muy grande responsabilidad y un nivel de estrés y cortisol por las dudas, ¿sabes? Sí es cierto que emprender en este país es un poco complicado, porque cuando te ven que entras en el mundo, que eres nuevo, te caen todos como piojos, que si tienes que pagar esto, que si tienes que pagar lo otro, que si

un seguro de esto, un seguro de lo otro, que el empleado, que la formación... o sea son tantas cosas que al final dices "joder, me compensa ser empresario o me compensa quedarme con un sueldo?". Es complicado, pero sí, mi situación a nivel financiero, económico, de estabilidad... ha mejorado bastante más.

Entrevista Cam:

Entrevistador: ¿Me podrías relatar tu experiencia como persona racializada o refugiada a la hora de encontrar trabajo aquí en Barcelona?

Cam: Lo que puedo decir es que tenía un problema porque cuando empecé a buscar trabajo tenía la hoja blanca, es la que yo llevaba. Y muchos empleadores o empresas eran como sospechosos y no entendieron. Por ejemplo, me pidieron el documento de residencia y cuando yo enseñé mi hoja blanca, se podía ver con sus caras que sospechaban. Y entonces fui a varios sitios que no conseguí trabajo y creo que esa fue la razón. Y también mi currículum, la experiencia que puse en mi currículum es de cuando trabajé en Zimbabue y sí, la mayoría me preguntaba por experiencia trabajando en España. Es lo que puedo decir. Y también los puestos de trabajo de mi nivel de máster, porque yo hice Business Management, casi nunca recibí entrevistas, solo 1 o 2.

Entrevistador: ¿Y por qué crees que tuviste tantas dificultades para encontrar entrevistas de trabajo que se adecuaran a tu nivel de estudios?

Cam: La primera razón creo que es porque hay mucha competencia, yo creo. Cuando estudié mi máster, había mucha gente con ese nivel de estudios. Creo que hay más gente. Y también la segunda razón es por la experiencia, porque mi experiencia de mi currículum fue de mi país o empresas online, entonces no reconocer esa experiencia de empresas que no son de España.

Entrevistador: ¿Las empresas de aquí no reconocían tu experiencia o tu formación previa?

Cam: Mi formación creo que no es el problema, mis estudios son de Europa.

Entrevistador: ¿Entonces el problema estaría en reconocer tu experiencia laboral, no?

Cam: Sí, sí. Verdad.

Entrevistador: ¿A la hora de encontrar trabajo, barreras como el idioma fueron un problema?

Cam: Sí, mucho. Mucho. Porque a veces aunque el puesto... Yo hablo inglés como nativo porque en mi país es la lengua oficial y aunque requerían inglés, también requerían castellano o catalán... Muchas dicen así, castellano o catalán avanzado. Por eso.

Entrevistador: Como persona perteneciente a la comunidad LGBT, ¿has tenido algún problema a la hora de encontrar trabajo?

Cam: Creo que no, porque nunca puse eso en mi currículum realmente. Puede ser que hubiese discriminación pero yo no lo sé.

Entrevistador: ¿Las empresas, más bien los empleadores no te leían como una persona perteneciente al colectivo?

Cam: Eso es difícil, es posible pero no lo sé si los trabajos que no conseguí la razón es que yo era una persona gay, pero puede ser difícil de identificar si una persona lo es o no.

Entrevistador: En tu trabajo actual, ¿cómo dirías que es tu experiencia como persona racializada o refugiada?

Cam: En general, está bien. Yo trabajo y sí. Pero como persona racializada hay estereotipos que la gente tenía. Por ejemplo, si hay trabajo físico o pesado, hay estereotipos que los hombres son más fuertes, ¿entiendes? Yo hacer eso está bien, pero es un estereotipo. A veces la manera de, no solo comunicar, que me

vean como una persona de afuera... ¿me entiendes? Salían a veces después del trabajo a tomar algo pero casi nunca me invitan. Sí, me tratan como una persona diferente.

Entrevistador: ¿Notas que el trato contigo es diferente?

Cam: El trato, sí.

Entrevistador: ¿Lo notas sólo con tus compañeros o también con tus jefes?

Cam: También con mis jefes, pero no es algo que hay abuso. Es la manera que alguien habla de ti, no sé cómo se dice.

Entrevistador: ¿Eran más comentarios, igual?

Cam: Sí, hay estereotipos y hay comentarios un poco racistas, hay racismo.

Entrevistador: ¿Crees que tu trabajo te permite desarrollarte profesionalmente?

Cam: Mi trabajo actual es diferente de mi carrera o estudios, pero también creo que sí me da oportunidades de desarrollarme aunque es diferente a lo que yo hacía en mi país.

Entrevistador: En cuanto a las condiciones del contrato, ¿cómo valoras la remuneración, las horas de trabajo, etc. cómo lo valoras? ¿Crees que es un trabajo precario?

Cam: Sí, porque es un trabajo en la hostelería. Creo que sí, porque es algo de la industria, del trabajo, creo que es un trabajo precario.

Entrevistador: ¿Esta precariedad, en tu situación, te hace más vulnerable que el resto de tus compañeros?

Cam: Sí, con mi situación sí porque no tengo residencia permanente y es precario en el sentido de que estoy esperando la resolución de mi solicitud de asilo y entonces encontrar trabajo de largo plazo o algo... ¿me entiendes? Estoy esperando la resolución, el documento es temporal.

Entrevistador: Entonces ya te obliga a tener trabajos temporales.

Cam: Sí, y en industrias precarias, ¿me entiendes? Porque cualquier empresa no va a hacer planes de largo plazo con una persona sin papeles fijos, ¿entiendes?

Entrevistador: Volviendo a la relación con tus compañeros, ¿cómo es?

Cam: Es cordial, las otras me ayudan por ejemplo con la lengua, porque antes de empezar a trabajar ahí mi castellano era más... no podía expresarme. Pero sí, me ayudaron mucho, de la cocina he aprendido mucho, muchas cosas, de la vida... porque mis compañeros son de Argentina.

Entrevistador: ¿Has acudido a ONGs o servicios públicos de la ciudad en búsqueda de ayuda?

Cam: Por ejemplo, los servicios sociales. Antes de conseguir trabajo yo recuerdo que fui a algunas oficinas de los servicios sociales porque pasaba una situación mala económicamente y no podía pagar el alquiler. Fui a una oficina de los servicios sociales para pedir ayuda y me preguntaron unos requisitos, por ejemplo declaración de renta, y esas cosas que no tenía, y al final me refieren a organizaciones que trabajan con refugiados. Porque había algo que si tú no habías pagado impuestos en España, no podías recibir ayuda del Estado. Estas ONGs me ayudaron. Pasé dos meses en un hostel de refugiados y me dieron comida y todo y luego cuando encontré trabajo tuve que salir del programa de acogida porque mi sueldo superó lo que podían ayudar.

Entrevistador: ¿Conoces a otras personas del colectivo LGBT?

Cam: Viví en el hostel, pero ahí no había nadie LGBT y luego me transfirieron a un piso de una organización que se llama Provivienda. Este piso era específico de gente LGBT, pero sólo estuve 2 semanas ahí porque había cuatro chicos: uno de Rusia, otro de Venezuela, otro de Colombia y otro de Georgia. Pero solo estuve dos semanas y luego salí porque ya llegó mi nómina.

Entrevistador: ¿Dirías que tu empresa gestiona la diversidad LGBT?

Cam: No, no. No puedo decir “hay discriminación”, pero no creo que hay normas o *policies* de diversidad LGBT. Sólo recuerdo hace tiempo buscaban un cocinero y llegó un chico que su apariencia o sus maneras de hacer fue muy claro que ese chico es gay. El chico llegó por una prueba y luego sí, hacían bromas... pero cuando el chico no consiguió el trabajo, él encontró discriminación pero luego hablamos de él con mi jefe y me dijo que a él no le importa el género sexual de una persona y así.

Entrevistador: ¿Cuáles dirías que son los aspectos que se deberían mejorar en cuanto al colectivo LGBT en tu trabajo?

Cam: Creo que es más la educación, porque creo que por ejemplo con la gente de España o Europa u otros países, donde la gente está más acostumbrada a vivir con gente LGBT... pero ambientes laborales donde hay extranjeros por ejemplo de países como Arabia... o musulmanes u otros, sí. Eso el tratamiento y los estereotipos contra la gente LGBT llegan con ellos aquí a España. Creo que es más educación, porque hay mucha ignorancia.

Entrevistador: Si pudieras realizar alguna recomendación a los empresarios para que mejoren su gestión de la diversidad, ¿cuál sería?

Cam: Pueden hacer talleres para explicar a la gente qué es LGBT, cómo es la gente LGBT y diferentes grupos... eso sería bueno. Y también... no sé cómo se describiría... pasar información de que muchas han sufrido discriminación y han pasado tiempos muy malos y es importante reconocer esas cosas.

Entrevistador: Y en cuanto a diversidad de nacionalidades, razas, etc., ¿qué recomendarías a empresarios que tienen personas de diferentes razas, incluso refugiados?

Cam: Creo que también es más de información, eliminar la ignorancia de diferentes papeles de los refugiados y como reconocerlos. Creo que la gente necesita más información. Hay mucha ignorancia de la tarjeta roja y la tarjeta blanca.

Entrevistador: ¿Consideras que tu situación respecto a cuando llegaste a Barcelona ha mejorado?

Cam: Aunque no ha mejorado en el nivel que yo esperaba, sí que he mejorado.

Entrevistador: ¿Qué necesidades insatisfechas tienes, por ejemplo a nivel laboral?

Cam: De momento mis necesidades son cursos relacionados con lo que estoy haciendo y cursos de lengua, creo que necesito más de esos. También actualizar otras habilidades que yo tengo.

10.3. Entrevistas a administradores y responsables de recursos humanos de Pymes

Tabla 5. Fichas sociodemográficas de administradores y responsables de recursos humanos de Pymes

	Edad	Género	Nivel de estudios superados	Sector empresarial
Rocío	30	Mujer	Máster	Hostelería
Joan	54	Hombre	Formación universitaria	Comercio

			(graduado social)	
Fausto	65	Hombre	Educación primaria	Comercio
Eduardo	54	Hombre	Bachillerato	Comercio
Alicia	60	Mujer	Educación primaria	Hostelería

Fuente: Elaboración propia

Entrevista Rocío:

Entrevistador: ¿Has oído alguna vez el concepto de responsabilidad social corporativa?

Rocío: Sí que he oído hablar de responsabilidad social corporativa en una de mis asignaturas de RRHH. Dentro de la carrera de Empresariales en la UPF realicé una asignatura dedicada a este tema.

Entrevistador: Cuéntame más sobre lo que sabes.

Rocío: Entiendo que la responsabilidad social corporativa se refiere a dentro del ámbito empresarial la capacidad y actuaciones integradas dentro de la estrategia y visión empresarial destinadas a la mejora de la sociedad en la que estas operan (medio ambiente, discriminación...).

Entrevistador: ¿Crees que una buena gestión de la diversidad puede hacer más competitiva tu empresa?

Rocío: Si, pero actualmente la buena gestión de la diversidad, o en su defecto, lo que hace la mayoría de empresas que es aprovechar una estrategia de marketing en pro a la diversidad para ser más competitiva no es realmente una buena gestión de la diversidad. Entiendo que ahora mismo sobre todo las grandes empresas aprovechan el nicho del mercado y ciertas capacidades adquisitivas de determinadas personas de ciertos colectivos para crecer

competitivamente, pero no lo hacen de forma “real” o bien sincera. Es cierto, que es un paso inicial bueno para avanzar en ello, pero falta mucho por hacer. Y además creo que está mucho más enfocado en grandes empresas con grandes presupuestos en campañas de marketing, o bien pymes que ofrecen productos o servicios más “modernos”, no pymes más tradicionales o habituales en el tejido empresarial español como por ejemplo la hostelería o el pequeño comercio, especialmente en barrios con menos afluencia turística.

Entrevistador: Es curioso que menciones este tema de la gestión de la diversidad “de cara a la galería”, ¿qué sería para ti una buena gestión de la diversidad?

Rocío: Una buena gestión de la diversidad sería ir más allá, más al fondo de la cuestión y no conseguir más o menos facturación por “apoyar” a ciertos colectivos en pro de hacer más caja. Por ejemplo, empezando por una buena gestión de los Recursos Humanos, en los que desde el inicio de la colaboración con un empleado, desde el proceso inicial de selección se incluyan mensajes neutrales, planes de diversidad basados en ciertas zonas de producción en las que por ejemplo trabaja más un tipo de colectivo que otro (discriminación positiva), procesos de selección “blancos” sin información respecto a género, edad u otra manifestación que nos pueda dar información del empleado que no tenga que ver con su experiencia o lo que necesitamos de él en la compañía. Dentro del desarrollo de la buena diversidad, también es importante entender la importancia de adoptar la diversidad dentro de la cultura empresarial: equidad de sueldos y transparencia, ofrecer beneficios para la conciliación familiar, un plan contra el acoso y el mobbing laboral claro, conciso y compartido con todos los integrantes de la compañía. En resumen, más allá de enfocar una gestión de la diversidad en pro a “Lo que se vende para facturar más o ganar nicho de mercado” a una buena gestión de la diversidad dentro de las propias raíces de la empresa.

Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la situación de las personas refugiadas en España en cuanto a su inserción laboral?

Rocío: Inicialmente, desde el punto de vista administrativo, ya es problemática, simplemente por la burocracia necesaria del país para conseguir los papeles necesarios por parte del país de acogida, y además, porque hay muchos casos en que no se reconocen a estas personas como refugiados. Creo que el refugiado político aún en cierta forma tiene más facilidades administrativas para poder obtener un permiso de trabajo relativamente pronto que otro tipo de refugiado por razones de identidad sexual, género o similar. Desde mi punto de vista, los refugiados políticos o ideológicos tienen menos dificultades porque es algo más institucionalizado y normalizado a nivel general en los principales países receptores. Sin embargo, el otro tipo de refugiado se enfrenta a que ya de por sí en los países receptores existe esta discriminación muy clara y además, existen muchos países receptores que no consideran este tipo de refugiados como tal.

Desde el punto de vista operativo y empresarial, creo que falta mucho para hacer. Es muy común la inserción laboral en colectivos como por ejemplo personas discapacitadas, pero no conozco muchas iniciativas para este tipo de colectivos, también creo que depende mucho de la procedencia de estos y de su aspecto racial. Por ejemplo, en el caso de los refugiados políticos de origen venezolano, al ser generalmente más parecidos físicamente a los europeos, no tienen la misma discriminación y dificultades para encontrar trabajo que una persona con rasgos africanos o árabes.

Entrevistador: ¿Eres consciente de que hay personas que huyen de sus países por su orientación y/o identidad sexual? ¿Qué dificultades crees que experimentan?

Rocío: Sí. Primeramente, seguramente tengan que enfrentarse a dos tipos de discriminación a la vez: una por ser inmigrante como tal, y otra por su condición u orientación sexual. En el ámbito laboral, por ejemplo, si tienen el permiso de trabajo ya, no creo que encuentren muchas dificultades en trabajos de low skills por su procedencia, pero sin embargo, sí que lo tengan por su tipo de orientación y/o identidad sexual. En el caso de trabajos más especializados, quizás encuentren alguna empresa con una buena gestión de la diversidad, pero generalmente en el tejido empresarial español no hay muchas empresas que

destaquen por esto. Es probable que puedan tener dificultades para encontrar trabajos por esta interseccionalidad. En trabajos más especializados, a la hora de la homologación de estudios superiores también será otro problema que se encuentren a la hora de su inserción laboral.

Entrevistador: ¿Consideras que las pequeñas y medianas empresas tienen los suficientes recursos para atender a hombres refugiados gais, bisexuales y trans?

Rocío: Para nada. Aquí tenemos un gran trabajo pendiente que es formar a este tipo de empresas por parte de las instituciones, y lo que sería más útil, por parte de workshops con empresas que sí que tuvieran una buena gestión de la diversidad para formar a las pequeñas empresas. Además, sin ayudas para fomentar una mejora en este aspecto por parte de las instituciones será difícil, ya que sobre todo, si quieren llegar a pymes tradicionales (el mayor tejido que hay de pymes en España), al estar tan centradas en la operativa diaria, si no las motivas en cierta forma dinerariamente no llegaremos al primer paso de querer interesarse o continuar formándose en este proceso.

Entrevistador: ¿Consideras que tu empresa es un entorno de trabajo inclusivo? ¿Por qué?

Rocío: En el ámbito de los RRHH, sí que considero que es una empresa inclusiva. Los procesos de selección, de los que me encargo yo, están basados en las entrevistas iniciales ciegas, y en base a la experiencia y soft skills de los candidatos. Hemos trabajado con personas de diferentes géneros e identidades como personas trans, homosexuales o bisexuales, integrados en el resto de organización sin ningún problema de discriminación. Si hubiera habido algún problema discriminatorio en base a clientes o algunas otras situaciones problemáticas, siempre se le ha dado el apoyo necesario a la persona afectada.

Entrevistador: ¿Ha desarrollado tu empresa alguna medida para gestionar las necesidades específicas de hombres refugiados gais, bisexuales y trans?

Rocío: No.

Entrevistador: ¿Cómo crees que pueden ayudar las Pymes a la incorporación, el bienestar y la promoción laboral de los hombres refugiados gais, bisexuales y trans?

Rocío: Desde mi punto de vista, actualmente las pymes (y sobre todo aquellas de los sectores más tradicionales) no tienen tanta capacidad de actuación para poder reducir las dificultades de inserción laboral de este colectivo. Uno de los ámbitos de actuación sería el proceso de RRHH, en el ámbito de selección basadas en entrevistas ciegas y, posteriormente de onboarding, facilitando medidas para que los trabajadores se sientan integrados, como la participación en eventos o workshops con diferentes pymes, o la colaboración con entidades del barrio (intentar hacer una red colectiva más pequeña que pueda dar más ayuda directa a este colectivo). En este sentido, las pymes pequeñas (2 - 3 trabajadores) tendrían que reforzar su gestión de la diversidad generando un entorno de comunicación fluida y participación en programas y eventos en los que los trabajadores se sientan apoyados. Sin embargo, en una pyme con más empleados, por ejemplo de 15 en adelante, este número de personal nos permitiría proponer más acciones dentro de la misma empresa. Grupos de apoyo, buzones de comunidad abiertas anónimas, preparaciones de meses temáticos, establecer un canal de comunicación inclusivo. En el caso de las pequeñas pymes de 2-3 trabajadores también me enfocaría en que este tipo de trabajadores contratados fueran partícipes de los canales de comunicación oficiales hacía la sociedad: por ejemplo, redes sociales, para que se sientan incluidos y partícipes en la operativa diaria de la empresa.

Entrevistador: Antes me has hablado de una situación en la que habíais defendido como empresa a trabajadores que podían haber sufrido discriminación por su orientación sexual o identidad de género o por su raza por parte de clientes, ¿crees que establecer un protocolo de actuación ante estos casos ayudaría a mejorar el bienestar de los trabajadores?

Rocío: En los casos de momentos críticos discriminatorios, tanto en pymes más o menos reducidos, sería una buena medida establecer un protocolo de

actuación ante casos discriminatorios para saber cómo actuar en estos casos (tanto en el seno de la empresa como al exterior de la sociedad) que ayudaría en el bienestar laboral de los trabajadores, a sentirse menos discriminados y a que la propia cultura de la empresa se interioriza como que tiene una buena gestión de la diversidad.

Entrevista Joan:

Entrevistador: Has escoltat parlar algun cop de la Responsabilitat Social Corporativa?

Joan: Sí i no. O sigui, si em diguessis què significa no t'ho sabria dir. Però sí que he sentit parlar d'això.

Entrevistador: En quins contextos has sentit parlar d'aquest concepte?

Joan: A la ràdio, a la tele... coses així.

Entrevistador: Creus que una bona gestió de la diversitat pot fer més competitiva la teva empresa?

Joan: Sí. Nosaltres ara tenim gent de Sudamèrica, àrabs... he tingut treballadors de fora també. I bueno, aporten algo sempre, saps? Perquè tothom porta les seves motxiles, les seves experiències i bueno pues, ja és algo opcional, però si la gent es troba a gust aporta coses, saps? Si estan en un lloc que no estan a gust o no es troben bé o tenen altres necessitats, aquest feedback no surt... però si aconseguim que la gent estigui a gust pues sí que trobes aquesta "no, pues yo lo hacía así" o "jo feia això" o "nosaltres ho fem així" i bueno, pues enriqueix. Enriqueix el negoci.

Entrevistador: Què opines de la situació de les persones refugiades a Espanya o Catalunya pel que fa la inserció laboral?

Joan: A vegades m'he vist amb problemes de voler contractar algú que no... o sigui, no és només que no tingui papers, si no que si no té papers no li poden donar permís de residència, si no té el permís de residència no pot tenir papers... és un peix que es mossega la cua, saps? Nosaltres vam fer un contracte amb un noi de Sudamèrica, ara no me'n recordo, d'Ecuador o... bueno és igual ara no me'n recordo... i és igual, va venir aquí a buscar feina i va haver de tornar al seu país i nosaltres reclamar-lo perquè necessitàvem un treballador amb les seves característiques.

Entrevistador: O sigui, oferir-li l'oferta de treball des d'aquí?

Joan: Des d'aquí, ell se'n va anar al seu país i va tornar amb l'oferta de treball. Una cosa que és surrealista, molt complicat la verdad.

Entrevistador: I això creus que és un problema que les persones refugiades, no només migrants, poden tenir?

Joan: [es riu] encara pitjor, perquè si ets refugiat, per tenir l'estatut de refugiat és molt enrevessat... Jo per lo que he sentit, els refugiats per tenir aquest estatut a lo millor poden estar 3, 4, 5 anys vivint en aquest país sense aquest estatus. O sigui, no tenen dret a res. No sé... és una mica estrany la veritat. I aquí tenim una noia que és de Marroc, fa 10 anys que està aquí i no té la nacionalitat. Són coses que donen que pensar, jo no sé si és tan difícil o no... Té tota la família aquí però no hi ha ningú que tingui la nacionalitat. No poden votar, no poden... sí que tenen altres drets però el dret a ser espanyol i tots els altres drets que comporta això no el tenen. Els fills sí que són espanyols però ella no.

Entrevistador: I ets conscient que hi ha persones que fugen del seu país per la seva orientació sexual o identitat de gènere?

Joan: Jo tot això ho he escoltat a la ràdio i coneixença personal no en tinc cap.

Entrevistador: Però has escoltat parlar d'això.

Joan: Sí, sí. Això a la ràdio, a la tele en parlen, d'això.

Entrevistador: I quins problemes creus que poden tenir?

Joan: Jo suposo que és un problema afegit, la seva orientació sexual o la seva... A mi tot això també, per l'edat que tinc, se m'escapa, no ho he vist tot això. Aleshores intento posar-me al dia i els meus fills intenten... me foten canya perquè clar "tú has de saber això, no pots dir certes coses, no pots parlar d'aquesta manera..." a nosaltres ens han educat d'una altra manera i clar, ara tot ha canviat i ets tú el que s'ha d'adaptar a les noves situacions. I aquesta gent quan ve, ve amb tota la motxila que porten, una motxila super pesada... Però clar, no sé com ajudar-los ni com... saps? Però sé que se'n parla, i sé que hi ha una problemàtica gran que realment és un tema que és important.

Entrevistador: Creus que la petita i la mitjana empresa tenen els recursos suficients per atendre les necessitats dels refugiats gais, bisexuals i trans?

Joan: Nosaltres som petits. La petita empresa no té marge per res. O almenys lo que jo m'he trobat, que igual que t'he comentat que vam haver d'esperar que marxés al seu país... tot són entrebancs i clar, jo vaig al meu gestor i li dic "mira vull contractar a aquesta persona" i llavors comencen les preguntes "té papers? d'on és?" o no sé què... i diu "Joan, busca't a un altre". Per què? Perquè és tan difícil que encara que tú vulguis, no pots fer res. O al menys és el que nosaltres ens hem trobat.

Entrevistador: Aquesta dificultat ve, entenc, per un tema burocràtic o hi ha cap altre factor més?

Joan: Per un tema burocràtic o també per lleis, o per... saps? És lo que et deia "si no tienes esto, no te damos lo otro" i clar, llavors es troben en un cercle viciós que no saben com sortirse'n.

Entrevistador: Des de l'administració pública, hi ha algun tipus de recolzament a la petita empresa, o una empenta cap a aquesta direcció de contractar, per exemple, refugiats?

Joan: Al menys des del gremi de forners sí que hi ha una escola i sí que treballen amb gent amb problemes i sí que els hi donen una sortida en el tema de la forneria. Els hi fan formació, ofereixen cursos i després amb aquests cursos els ofereixen a forners. Ja no sé si hi ha un percentatge per LGTBI o no sé què... però aquí sí que hem tingut dos o tres persones una mica limitades, per dir-ho d'una manera, que han estat treballant aquí fent pràctiques d'aquests cursos. Perquè fan els cursos i després unes pràctiques que han de fer, de 100 hores o així que es fan a empreses. L'empresa guanya, tens una persona més que teòricament no pagues perquè ha de fer unes pràctiques, tú l'ensenyes... o sigui, jo com a gerent soc el responsable d'aquesta persona en la meva empresa i jo el tinc sota les meves ordres, el vigilo, l'ensenyo les coses, "això es fa així"... Això sí que hi ha i funciona bé.

Entrevistador: Aquesta escola és pública?

Joan: Aquesta escola és de la fundació del gremi de forners. Després hi ha una escola aquí, al menys en el tema de forneria, hi ha una escola aquí a Fabra i Puig que fan de tot (hosteleria, turisme, comerç...). Allò sí que és públic i suposo que deuen tenir una part que deu ser per aquesta gent, suposo no sé.

Entrevistador: Des de l'Administració s'ofereix informació sobre com pots ajudar, o contractar aquest col·lectiu, què has de fer, on has d'anar...?

Joan: La meva experiència és quan necessito contractar algú, a vegades m'ha passat que quan necessito algú truco al gremi i dic "mira necessito aquesta persona o he trobat a algú..." però llavors ja comença tota la burocràcia i això ja no depèn de mi ni de la persona que vol treballar. És una cosa que trobes i ja no saps com sortir-te, perquè has de fer lo que et demanen.

Entrevistador: El procés en sí mateix, desmotiva la contractació?

Joan: Realment és així. Tret que estigui tot... que vingui tot reglat, i vingui tot... saps? que tot estigui ben posat i ben fet, no t'obren la porta... Jo ho veig complicat, la veritat. Tampoc coneixes a la persona que ve, si la coneguessis seria més fàcil... però a nosaltres això se'ns escapa una mica.

Entrevistador: Consideres que el teu forn és un entorn de treball inclusiu?

Joan: [fa una pausa per pensar] Inclusiu per les persones que hi treballen?

Entrevistador: Sí.

Joan: Hi ha rols molt marcats, saps? Sobretot en aquest sector, hi ha molts nois que estan a dins a l'obrador i les dependents sempre són noies. La cara visible de les botigues són noies, o la majoria, i a dins la majoria són homes. Però bueno, tot això està canviant perquè nosaltres aquí tenim una noia a l'obrador i ho fa molt bé.

Entrevistador: I com em comentàves abans, aquí teniu persones treballant de diferents parts del món.

Joan: Sí, la majoria som d'aquí però hi ha un àrab, tres sudamericans, bueno que són d'aquí (pel temps que fa que viuen) però no tenen nacionalitat, com et comentava abans. És inclusiu, jo crec que sí.

Entrevistador: I a nivell de l'empresa, hi ha alguna iniciativa o mesura dirigida a gestionar aquesta diversitat?

Joan: No. No, no. Estic fent cursos des del gremi, saps? aquests cursos de formació... L'últim que estic fent és de mobbing i assetjament. És obligat tenir-lo. Saps aquestes lleis que surten que fan 10 anys que hi són i encara no s'han implementat? Pues això, ara estem fent nosaltres el pla. I em van dir que ho havíem de fer un home i una dona.

Entrevistador: I el gremi ha organitzat cap altre curs?

Joan: Hem fet de riscos laborals... però en aquest àmbit que dius tú, no encara.

Entrevistador: I creus que estaria bé fer-ne un?

Joan: Sí, seria bona idea la veritat. Clar nosaltres aquí som 15, som poquets.

Entrevistador: Ja per una petita empresa, sou molts.

Joan: Sí, sí, que hi ha empreses que són 2 o 3. Cap al 70% som d'aquí i el 30% de fora, però tot això canviarà en qüestió de 4 o 5 anys perquè no hi ha ningú que vulgui ser forner... Que levante la mano quien quiera ser panadero [es riu], que me quedo solo tío.

Entrevistador: Clar, perquè vosaltres sou també un negoci familiar...

Joan: Sí, som la tercera generació i portem des del 1927.

Entrevistador: Reprerent el fil del treball que es fa des del gremi, saps si a nivell de barri, a nivell veïnal, de les associacions de veïns, hi ha alguna iniciativa per ajudar a l'incorporació laboral del col·lectiu de refugiats gais, bisexuals i trans? Com has dit abans que si coneguessis a la persona en qüestió seria més fàcil.

Joan: Jo crec que no hi ha res. Hi ha molts grups que es dediquen a repartir menjar, perquè si les persones que venen no tenen les necessitats bàsiques cobertes, què els hi has d'explicar d'altres coses. Hi ha empreses, organismes, no sé com dir-ho, que sí que fan projectes d'inserció però cobren de les administracions. La meva filla treballa d'això, es dediquen a la reorientació professional, tenen com una borsa de treball. Gramal impuls, per exemple, que està aquí a Santa Coloma, jo vaig trucar i dic "mira em poso en contacte amb vosaltres perquè buscava algú per fer la furgoneta o per la botiga o per la neteja". Tota aquesta gent que depèn d'organismes oficials sí que ajuden a totes aquestes persones que dius tu i els hi fa cursos. Vam tenir aquí una noia dos

mesos que va fer un curs de forneria i va estar treballant. Des de les administracions sí que hi han coses d'aquestes però com a empresa particular o gremi és més petit i més complicat.

Entrevistador: Quines dificultats pot tenir, llavors, la petita empresa a l'hora de gestionar aquesta diversitat?

Joan: Si parlo per mi, això se m'escapa. El dia a dia a mi se'm menja. "Això és una merienda de negros y yo soy la merienda". L'operativa del dia a dia m'atrapa i m'ofega. Treballem per diada, o sigui ara que ve? Ara ve el Nadal, hem tingut els panellets, ara ve el Nadal, els turrons, el Panattone, ve Reis... Clar, et focalitzes en això i clar tot lo altre com no m'ho faci algú, jo no...

Entrevistador: I aquest algú podria ser l'administració, o una altra empresa.

Joan: Exacte. O sigui, que surti algun empresari que... No sé, lo que em passa a mi li deu passar a tothom. El dia a dia, els bancs, els proveïdors, els clients, no sé què, que em falta això... Arriba les 7 de la tarda i dius: "ja?". Per fer-ho des de la petita empresa ho veig complicat, tret que hi hagi algú de fora que et recolzi tipus l'administració, l'Ajuntament, Generalitat, que s'hi posen... com el gremi, que té l'escola. Ensenyen a nois, a noies, a gent de fora...

Entrevistador: Com creus que poden ajudar les Pymes, o si vols particularment la teva empresa, a l'incorporació laboral, benestar i promoció laboral d'homos refugiats gais, bisexuals i trans?

Joan: Aquesta és difícil, eh [es riu]. Clar, primer són refugiats, després amb la problemàtica LGBTI. Tot això ja t'he dit, em ve gran en el sentit que encara que jo volgués no sé com fer-ho. Què puc fer o què em deixaran fer, o quines obligacions o quins deures tinc? Tot això ho desconec, completament. Caldria suport i, sobretot, molta informació i algú que t'orientés. Un orientador, algú que... per totes les Pymes, allò que dius alguna persona o institució que digui "mira, nosaltres fem això i obrim el ventall a totes les Pymes o a totes les persones que estiguin interessades o tinguin inquietuds sobre aquest tema i obrim a la societat

i obrim a les empreses". Igual que fem cursos de formació d'altres coses, doncs també sobre això, com pots ajudar.

Entrevistador: Potser una bona idea seria acabar construint una xarxa a nivell de barri entre Pymes i administracions.

Joan: Clar. Els comerciants tenen una associació, l'ajuntament té una persona i aquesta persona és una mica la qui porta l'associació per a què no ho facin els comerciants, que ja tenen el seu treball. Per exemple, l'associació de la Trinitat Vella i de Bon Pastor la porta una mateixa persona i ella cobra de l'ajuntament i fa d'enllaç entre administracions i comerços. Porta la gestió, fa els cobraments, informa de cursos, les llums de Nadal... tens una persona que no la paga l'associació de comerciants, sinó que ho fa l'ajuntament, i t'acompanya. Seria algo així. Desconeixem lleis, desconeixem... no sé. Igual que fan això, poden fer altres coses.

Entrevista Fausto:

Entrevistador: ¿Has escuchado hablar alguna vez de Responsabilidad Social Corporativa?

Fausto: No. No sé ni lo que es.

Entrevistador: ¿Crees que una buena gestión de la diversidad puede hacer más competitiva tu empresa?

Fausto: Sí, aquí hay gente de Ecuador, Honduras, Venezuela... Lo único que no encontrarás es ningún trabajador chino, no hay ningún chino que trabaje para ningún español. Al contrario.

Entrevistador: ¿Crees que esta diversidad de nacionalidades es positiva para la empresa?

Fausto: Sí, lo tengo clarísimo. Todo se enriquece, nos enriquecemos todos. Ellos me enseñan, yo les enseño. Cada uno aprendemos algo de diferentes sitios. Parecemos muy diferentes pero somos muy iguales.

Entrevistador: ¿Qué opinas de la situación de los refugiados en España en cuanto a su inserción laboral? Es decir, ¿crees que tienen problemas a la hora de incorporarse en el mundo laboral, por ejemplo?

Fausto: Creo que la legislación, las leyes... están muy mal. En España tienes derecho a la sanidad, a la educación... porque es universal. Encuentro que más universal que eso es el trabajo. Por tanto, cuando venga un inmigrante, sea por razones económicas o políticas, en cuanto eche el pie en España, tiene que tener derecho a trabajar. Si no, no vamos bien. No puede ser que un ser humano esté esperando que le den una ayudita o que tenga que marginarse o trabajar de una forma... Ya que ha echado el pie en España, porque no hemos sido capaces de pararlo, por lo que quiera que sea, no vamos a echar la culpa a nadie, tiene que tener derecho a trabajar. ¿Cómo? Pues dándole una oportunidad a esa persona para que pueda trabajar legalmente y que se vaya reinsertando en la sociedad. ¿Cómo? Pues que vaya a aprender español, si es que quiere quedarse en España, que cumpla unas normas... y dentro de x años si se ha comportado bien y todo vaya bien, que le den la nacionalidad si hace falta.

Entrevistador: ¿Eres consciente de que hay personas que huyen de sus países por su orientación sexual o su identidad de género?

Fausto: Supongo que sí, pero yo no le doy importancia a eso. Dicen que hay refugiados políticos, sexuales, de hambre (que es más el hambre que lo otro)... y yo creo que todo el mundo, sea quien sea, para mí es igual. Un ser humano igual que otro.

Entrevistador: ¿Qué dificultades crees que pueden experimentar?

Fausto: Ninguna. Puede haber gente que no lo vea bien, aunque yo no tengo ningún problema. De hecho, en mi plantilla, no te diré quién pero tenemos una

persona que es homosexual o llámale como quieras. Y ningún problema, es una persona para nosotros, está perfectamente integrado como nosotros. Para mí es igual que yo, que mi hijo, que otros.

Entrevistador: ¿Consideras que las pequeñas y medianas empresas tienen los recursos suficientes para atender a este colectivo?

Fausto: No, no, es que es una tontería en el sentido de que el colectivo... no tenemos por qué enmarcarlos diferente. Para mí, el ministerio de Igualdad es una tontería, por ejemplo. Para mí, la igualdad es que todo el mundo sea igual. Que todo el mundo lo traten igual, sea quien sea, con su orientación sexual, nada... Eso es tontería, creo que todo el mundo es igual, ya seas un hombre, una mujer o lo que tú quieras ser.

Entrevistador: ¿Pero crees que las administraciones os ayudan...?

Fausto: [corta la pregunta] No, no, encuentro un error las ayudas. Para mí las ayudas de la administración son chiringuitos que tiene el Estado para colocar gente de la suya y cobrar dineros, chiringuitos. Para mí es eso.

Entrevistador: ¿Crees que se puede hacer hincapié, por ejemplo, en temas de formación a las empresas a la hora de contratar a refugiados?

Fausto: No, no, otro chiringuito. Yo encuentro que tienen que ser las leyes más sencilla, menos burocracia, sobra gente en muchos sitios y tiene que ser todo más ágil. Ahora vamos todas las administraciones... todo cita previa y tal... todo se ha colapsado de tanta gandulería que hay, no puede ser que haya más funcionarios que trabajadores autónomos. En este momento creo que están por encima los funcionarios que los trabajadores autónomos, ya es el colmo. Es insostenible. Si ahora hay que pagar en Navidad 16.000 millones y no los tiene el gobierno y tiene que pedir un préstamo es porque gasta más de lo que tiene. Eso es inviable. Tiene que ser muy sencillo, como tú en tu casa: no puedes gastar más, si no puedo tener esto pues no lo tengo, y el gobierno tiene que hacer exactamente igual. No puede ser. Yo encuentro, y como yo piensa la mayoría de

la gente, que hay demasiados chiringuitos para dar puestos de trabajo a amigos de un partido político o de otro, me es igual eh.

Entrevistador: A nivel de barrio, de ciudad... ¿sabes si hay alguna iniciativa que te pueda ayudar, más que nada para orientarte, cómo moverte por la legislación a la hora de contratar una persona refugiada?

Fausto: No, no, normalmente toda la gente pequeña tenemos nuestros gestores que los pagamos nosotros particularmente, y son los que te van asesorando en la medida de lo que saben ellos. Vamos todos al santo de palo de mata, pim pam pum, "ostia esto ahora no", vamos como los borreguitos... porque también las leyes las van cambiando continuamente y muchas veces el mismo gestor o los gestores no saben... "ostras es que ahora mismo yo diría que es esto, pero como lo han cambiado...". Todo son cambios de leyes, de legislaciones y llevan locos al personal. No se aclaran, son un desastre. Esto es peor, tanta gente es peor, que antes con menos gente... Yo creo que hoy, en la era de la inteligencia artificial, con ordenadores y todo, sobra personal y hay que poner más medios en la administración para que no haya tanta gente viviendo del cuento. Porque está mucha gente que atienden a una persona o dos, con la cita previa, si la atienden, y están cobrando un pastizal. Y cuando no, cojo la baja por depresión... y como son funcionarios... y para mí es injusto que a un funcionario le den un puesto de trabajo para toda la vida y a un trabajador no... pues eso para mí es injusto. Lo veo fatal y como yo, supongo que muchísima gente, lo que pasa que estamos todos callados aguantando.

Entrevistador: ¿Ha desarrollado tu empresa alguna medida para gestionar la diversidad en cuanto a refugiados gais, bisexuales y trans?

Fausto: No, no. Porque para mí los refugiados vienen para ganarse la vida, como mis padres, que nacieron en Almería pero se vinieron a Barcelona para ganarse la vida porque ahí pasaban hambre. Eso para mí es un refugiado. Una persona que tiene que dejar su tierra, su familia, sus raíces pero que se va porque quiere prosperar y con toda su pena deja a su madre, a sus hermanos y se va a otro país u otros sitios... Alemania, Bélgica... muchos jóvenes se han marchado ahí

porque tienen mejores condiciones económicas. Está todo muy mal montado, un desastre, para mí.

Entrevistador: ¿Cómo crees que las Pymes pueden ayudar en la incorporación, bienestar y promoción laboral de refugiados gais, bisexuales y trans?

Fausto: Muy sencillo: facilitándoles la contratación. Que tengamos acceso a poder contratar a trabajadores, todo el mundo tiene derecho al trabajo. No puede ser que tengas derecho a la seguridad social, a ayudas a través de la asistencia social, todo se canaliza por ahí... yo creo que hay que simplificarlo: en el momento en el que un ser humano está aquí, ya hay que atenderlo. Y el mejor medio de atenderlo es darle un puesto de trabajo, que tengan facilidades tanto las pequeñas empresas como las grandes, de poder contratar ya está aquí y que dentro de un reglamento, se incorpore a nuestra sociedad. Y evitar guetos, que los hay. Es muy complicado contratar, sale muy caro y hay mucha burocracia.

Entrevista Eduardo:

Entrevistador: ¿Has oído alguna vez el concepto de responsabilidad social corporativa?

Eduardo: No. No sé lo que es.

Entrevistador: ¿Crees que una buena gestión de la diversidad puede hacer más competitiva tu empresa?

Eduardo: Sí, es muy necesaria.

Entrevistador: ¿Qué es, en tu opinión, lo que diferencia una buena gestión de la diversidad de una mala gestión?

Eduardo: Conseguir que todos los trabajadores a tu cargo se sientan cómodos en su puesto de trabajo, lo que daría pie a mayor rendimiento. Por eso creo que es necesaria.

Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la situación de las personas refugiadas en España en cuanto a su inserción laboral? Es decir, ¿crees que pueden tener dificultades para acceder a un puesto de trabajo?

Eduardo: Sí.

Entrevistador: ¿Qué dificultades crees que pueden enfrentar y a qué crees que se deben?

Eduardo: Lo primero, que encontrar trabajo no es tan fácil. Pero también creo que el idioma y el cambio de costumbres [del país de origen al país de acogida] influyen en este aspecto.

Entrevistador: ¿Eres consciente de que hay personas que huyen de sus países por su orientación y/o identidad sexual?

Eduardo: Sí.

Entrevistador: ¿Y qué dificultades crees que experimentan?

Eduardo: Tenerse que esconder por su forma de ser, no poder ser ellos mismos, la inseguridad...

Entrevistador: ¿Consideras que las pequeñas y medianas empresas tienen los suficientes recursos para atender a hombres refugiados gais, bisexuales y trans? Es decir, si están preparadas para gestionar este tipo de diversidad.

Eduardo: No.

Entrevistador: ¿Crees que, desde las instituciones públicas, se puede hacer más hincapié en la divulgación de esta información y en el acompañamiento a las Pymes durante este proceso?

Eduardo: Sí, yo creo que deberían dar más pautas o formas de trabajar con estas personas para hacer que se sientan acogidas.

Entrevistador: ¿Qué dificultades crees que puede tener una Pyme para gestionar la diversidad?

Eduardo: Sobre todo el desconocimiento sobre todos estos temas.

Entrevistador: ¿Consideras que tu empresa es un entorno de trabajo inclusivo?

Eduardo: Al trabajar solo, no tengo un entorno de trabajo. Pero sí soy inclusivo con las personas que atiendo, porque a mí me da lo mismo de donde vengan o como son, para mí son personas...

Entrevistador: ¿Ha desarrollado tu empresa alguna medida para gestionar las necesidades específicas de hombres refugiados gais, bisexuales y trans?

Eduardo: No.

Entrevistador: ¿Cómo crees que pueden ayudar las Pymes a la incorporación, el bienestar y la promoción laboral de los hombres refugiados gais, bisexuales y trans?

Eduardo: [no responde].

Entrevistador: ¿Crees que el tejido asociativo a nivel local o de barrio puede mejorar la inserción y bienestar laboral de este colectivo?

Eduardo: Sí, porque les pueden ayudar a conocer su nuevo entorno y darles herramientas para conseguir trabajo.

Entrevista Alicia:

Entrevistador: ¿Has oído alguna vez el concepto de responsabilidad social corporativa?

Alicia: No tengo ni idea de lo que es eso.

Entrevistador: ¿Crees que una buena gestión de la diversidad puede hacer más competitiva tu empresa?

Alicia: ¿Diversidad de qué?

Entrevistador: Dicho de otra manera, ¿crees que el hecho de tener trabajadores de diferentes nacionalidades, orientaciones sexuales o géneros puede mejorar la empresa?

Alicia: Todas las personas aportan algo diferente al negocio y todos podemos aprender de todos, aunque yo por ahora solo tengo a dos chicas contratadas que son de aquí... no les he preguntado su orientación sexual ni nada de eso, ni me importa.

Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la situación de las personas refugiadas en España en cuanto a su inserción laboral? O sea, si crees que tienen dificultades para encontrar trabajo.

Alicia: Hombre, yo hay cosas que estoy a favor y cosas que estoy en contra. Estoy de acuerdo en que se les ayude para intentar insertarlos en la sociedad pero es todo muy difícil, demasiado.

Entrevistador: ¿Eres consciente de que hay personas que huyen de sus países por su orientación y/o identidad sexual?

Alicia: Imagino que sí, que puede haber gente que huya por estos motivos porque en sus países no se sientan seguros.

Entrevistador: ¿Qué dificultades crees que experimentan?

Alicia: ¿Aquí, te refieres?

Entrevistador: Sí.

Alicia: Pues imagino que habrá gente que sea homófoba... y pueden pasarlo mal por culpa de eso. Pero no es tan grave como en sus países, no creo que encuentren problemas más allá de eso. Yo a la hora de contratar a alguien ya te digo, no me fijo en eso.

Entrevistador: ¿Consideras que las pequeñas y medianas empresas tienen los suficientes recursos para atender a hombres refugiados gais, bisexuales y trans? Si están preparadas para gestionar todo esto.

Alicia: No, en absoluto. Falta muchísima información y hay muchas dificultades para contratar, yo no sé... No sé si me podría meter en un lío por haber contratado a alguna persona que acabe de llegar, porque claro el tema de los papeles... es difícil, entonces no lo hago.

Entrevistador: ¿Crees que, desde las instituciones públicas se puede hacer más hincapié en la divulgación de esta información y en el acompañamiento a las Pymes durante este proceso?

Alicia: Uy, clarísimo. Es lo que te decía antes, al pequeño empresario le falta muchísima información sobre todos estos temas. Y ya si nos metemos en el tema de la edad y orientaciones que si trans, que si esto, que si lo otro... nos falta mucha información en todos los ámbitos. Y en el tema de refugiados también.

Entrevistador: ¿Qué dificultades crees que puede tener una Pyme para gestionar la diversidad?

Alicia: No sabemos nada sobre esto. Nada. Y es todo muy confuso, las normas también.

Entrevistador: ¿Consideras que tu empresa es un entorno de trabajo inclusivo?

Alicia: Aunque no tengo a nadie de fuera, yo diría que sí.

Entrevistador: ¿Por qué?

Alicia: Pues por lo que te he dicho antes, yo no me fijo en nada de esto. No sé ni si las chicas que tengo aquí conmigo son lesbianas o no. Y bueno, no tengo nadie contratado de fuera, pero yo no tengo nada en contra.

Entrevistador: ¿Ha desarrollado tu empresa alguna medida para gestionar las necesidades específicas de hombres refugiados gais, bisexuales y trans?

Alicia: No.

Entrevistador: ¿Y cómo crees que pueden ayudar las Pymes a la incorporación, el bienestar y la promoción laboral de los hombres refugiados, gais, bisexuales y trans?

Alicia: Uf, esa pregunta es muy difícil [se ríe]. La administración es sobre todo la que puede hacer más, necesitamos información, un acompañamiento... No sé.

10.4. Categorías, subcategorías y verbatim de hombres refugiados gais

Tabla 6. Categorías, subcategorías y verbatim de hombres refugiados gais

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	VERBATIM
Discriminación en la incorporación laboral	Por razón de raza	<i>“Por el hecho de ser venezolano no se me ha dificultado tanto el tema de conseguir trabajo, por la profesión que yo tengo.”</i>
	Por razón de orientación sexual	<i>“Pues aquí en España no. [...] yo pienso que aquí en España la gente también es bastante abierta.” / “puede ser que hubiese discriminación pero yo no lo sé.”</i>

	Passing	<i>“Como tengo esa apariencia como de heteronormativo, pues no llamo la atención” / “llegó un chico que su apariencia o sus maneras de hacer fue muy claro que ese chico es gay. El chico llegó por una prueba y luego sí, hacían bromas...”</i>
Barreras para la incorporación laboral	Idioma	<i>“Yo hablo inglés como nativo porque en mi país es la lengua oficial y aunque requerían inglés, también requerían castellano o catalán...”</i>
	Desconocimiento	<i>“se quedaba mirándolo, lo detallaba y me decía como “¿esto es cierto?”” / “a la hora de preguntarme por ejemplo “luego no va a haber ningún problema, ¿no?”” / “cuando yo enseñé mi hoja blanca, se podía ver con sus caras que sospechaban. Y entonces fui a varios sitios que no conseguí trabajo y creo que esa fue la razón”</i>
	Homologación de títulos o reconocimiento de experiencia laboral	<i>“se consiguen más trabajos en hostelería y quizás las profesiones que tienen cada uno... es mucho lío, que si hay que homologar” / “la experiencia que puse en mi currículum es de cuando trabajé en Zimbabue y sí, la mayoría me preguntaba por experiencia trabajando en España”</i>
	Sectores masculinizados/feminizados	<i>“una época que trabajé de logística [...] hay mucha mentalidad más conservadora [...] la chica trans la miraban diferente.” / “es más bien positivo que negativo, ¿sabes? O sea porque las mujeres se dan mucho más”</i>
	Relación entre iguales	<i>“Trabajamos desde casa, entonces no hay mucha interacción. [...] no hay comunidad en general.” / “impedían en este sentido</i>

Bienestar laboral		<i>que fuésemos como una comunidad” / “Salían a veces después del trabajo a tomar algo pero casi nunca me invitan.”</i>
	Ambientes seguros	<i>“los entornos donde fui a buscar trabajo ya eran como bastante internacionales” / “los contact center es como un espacio donde yo creo que puedes ser quien eres”</i>
	Experiencias discriminatorias	<i>“esa clienta ya había tenido una mala experiencia con un venezolano y como yo era venezolano, ella no quería que yo la atendiera.” / “como persona racializada hay estereotipos que la gente tenía.”</i>
	Reconfiguración de las expectativas	<i>“uno recién llegado se adapta a lo que hay.” / “Mi trabajo actual es diferente de mi carrera o estudios, pero también creo que sí me da oportunidades de desarrollarme” / “Aunque no ha mejorado en el nivel que yo esperaba, sí que he mejorado”</i>
	Pinkwashing	<i>“Para la época del Pride sí hace mucha campaña, [...] pero más allá de eso... muy poco.”</i>
Precariedad laboral	Experiencias de trabajo sin contrato	<i>“Yo tuve la suerte de conseguir trabajo sin papeles y estuve trabajando más o menos como un año en negro.”</i>
	Remuneración y temporalidad	<i>“El tema de los papeles también hace que a uno lo exploten un poco más, le paguen menos” / “hacía cosas que no me competían porque no me pagaban por ello.” / “sí, porque es algo de la industria, del trabajo, creo que es un trabajo precario” / “cualquier empresa no va a hacer planes de largo plazo con una persona sin papeles fijos”</i>

	Diferencias respecto a cisheterosexuales españoles	<i>“En comparación a si fuera una persona española cishetero, no. Serían exactamente las mismas.” / “con mi situación sí porque no tengo residencia permanente [...] estoy esperando la resolución de mi solicitud”</i>
Promoción laboral	Sobrecualificación	<i>“Mi nivel de estudios no es necesario para este puesto de trabajo.” / “yo era más de lo que ellos estaban aspirando. Incluso yo les ayudé a formar a la plantilla, por la experiencia”</i>
	Visibilidad en la empresa	<i>“Mi mánager es de Guatemala, puestos por arriba también son de México” / “gente muy diversa está en muchos puestos”</i>
Dificultades derivadas del sistema de asilo	Diseño de la tarjeta	<i>“Bastante rudimentario en comparación a un NIE o por ejemplo un DNI habitual... llama la atención.”</i>
	Temporalidad de la tarjeta roja	<i>“como la tarjeta roja tiene un período de vencimiento muy rápido, [...] se consiguen más que nada trabajos temporales”</i>
	Sistema de citas	<i>“poder gestionar y pedir una cita es horrible [...] me parece que el sistema de citas actualmente está fatal.”</i>
Valoración de la gestión de la diversidad de sus empresas	Diversidad LGBTI+	<i>“Creo que las hay, pero [...] no se le dan mucha fuerza ni promoción.” / “No puedo decir “hay discriminación”, pero no creo que hay normas o políticas de diversidad LGBT”</i>
	Diversidad racial	<i>“Veo personas de tantas partes del mundo y veo que están en distintos puestos” / “tengo una chica española, un chico rumano y una chica colombiana.” / “Creo que no hay cabida para un acto xenofóbico”</i>

Fuente: Elaboración propia

10.5. Categorías, subcategorías y verbatim de administradores y responsables de recursos humanos de Pymes

Tabla 7. Categorías, subcategorías y verbatim de administradores y responsables de RRHH de Pymes

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	VERBATIM
Conocimientos técnicos	Conocimiento sobre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	<i>“dentro del ámbito empresarial, la capacidad y actuaciones (...) destinadas a la mejora de la sociedad”</i>
	Desconocimiento sobre la RSC	<i>“Si em diguessis què significa, no t’ho sabria dir. Però sí que he sentit parlar d’això.” / “No sé ni lo que es.”</i>
	Conocimiento sobre la gestión de la diversidad	<i>“Conseguir que todos los trabajadores a tu cargo se sientan cómodos.” / “ir más allá, (...) no conseguir más o menos facturación por “apoyar” a ciertos colectivos”</i>
	Desconocimiento sobre la gestión de la diversidad	<i>“¿Diversidad de qué?”</i>
Actitud hacia la gestión de la diversidad	Reconocimiento de los beneficios	<i>“Enriqueix el negoci.” / “Ellos me enseñan, yo les enseño.”</i>
	Reconocimiento de la necesidad	<i>“Daría pie a mayor rendimiento. Por eso creo que es necesaria.”</i>
Sensibilización social	Empatía hacia refugiados	<i>“tota la motxila que porten, una motxila súper pesada.” / “los refugiados vienen para ganarse la vida” / “el idioma y el cambio de costumbres influyen en este aspecto.”</i>
	Empatía hacia refugiados gais, bisexuales y trans	<i>“no poder ser ellos mismos” / “existen muchos países que no consideran este tipo de refugiados como tal.” / “seguramente tengan que enfrentarse a dos tipos de discriminación a la vez.”</i>

Valoración del carácter inclusivo del entorno laboral	Muestras de apoyo	<i>“si hubiera habido algún problema discriminatorio (...), siempre se le ha dado el apoyo necesario”</i>
	Diversidad en la plantilla	<i>“Hemos trabajado con personas de diferentes géneros e identidades” / “tenim gent de Sudamèrica, àrabs...” / “Cap al 70% som d’aquí i el 30% de fora” / “no te diré quién pero tenemos una persona que es homosexual (...) y ningún problema”</i>
	Procesos de selección	<i>“basados en las entrevistas iniciales ciegas” / “no me fijo en eso.”</i>
	Roles de género	<i>“hi ha molts nois que estan a dins a l’obrador i les dependents sempre són noies”</i>
Dificultades percibidas	Marco legal aplicable	<i>“és un peix que es mossega la cua” / “Creo que la legislació (...) está muy mal.” / “Todo son cambios de leyes.”</i>
	Homologación de títulos	<i>“la homologación de estudios superiores también será otro problema”</i>
	Falta de tiempo	<i>“L’operativa del dia a dia m’atrapa i m’ofega.” / “al estar tan centradas en la operativa diaria”</i>
	Falta de incentivos	<i>“si no las motivas en cierta forma dinerariamente, no llegaremos al primer paso” / “que tengan facilidades (...) de poder contratar”</i>
	Burocracia	<i>“sobra gente en muchos sitios y tiene que ser todo más ágil.” / “hay mucha burocracia.”</i>
	Desconocimiento	<i>“a mi tot això també, per l’edat que tinc, se m’escapa” / “no sé com ajudar-los” / “falta muchísima información sobre todos estos</i>

		<i>temas.” / “Sobre todo el desconocimiento sobre estos temas”</i>
	Capacidad de actuación	<i>“la pequeña empresa no tiene margen de reserva.” / “las pymes (...) no tienen tanta capacidad (...) para poder reducir las dificultades de inserción laboral.”</i>
	Tamaño y tipo de servicio	<i>“una Pyme con más empleados (...) permitiría proponer más acciones” / “más enfocado a grandes empresas (...) o bien pymes que ofrecen productos o servicios más modernos”</i>
Apoyo percibido	Administraciones Públicas	<i>“deberían dar más pautas o formas de trabajar con estas personas” / “la administración es sobre todo la que puede hacer más, (...) un acompañamiento.”</i>
	Gestores y organizaciones empresariales	<i>“muchas veces el mismo gestor o los gestores no saben” / “te van asesorando en la medida de lo que saben ellos.” / “des del gremi de forners (...) fan formació, ofereixen cursos”</i>
Ámbitos de mejora	Creación de alianzas	<i>“els comerciants tenen una associació, l’ajuntament té una persona (...) qui porta l’associació i fa d’enllaç (...).” Igual que fan això, poden fer altres coses / “alguna persona o institució que digui “mira, nosaltres fem això i obrim el ventall a totes les Pimes” / “les pueden ayudar a conocer su nuevo entorno y darles herramientas para conseguir trabajo”</i>
	Formación	<i>“tenemos un gran trabajo pendiente que es formar a este tipo de empresas” / “hem fet de riscos laborals... però en aquest àmbit que dius tú, no encara.” / “workshops con</i>

		<i>empresas que sí que tuvieran una buena gestión de la diversidad”</i>
	Definición de estrategias y protocolos	<i>“sería una buena medida establecer un protocolo de actuación ante casos discriminatorios” / “generando un entorno de comunicación fluida y participación en programas y eventos”</i>

Fuente: Elaboración propia

10.6. Consentimiento informado de hombres refugiados gais, bisexuales y trans

Título del proyecto

Incorporación, bienestar y promoción laboral de los refugiados gais, bisexuales y trans. Propuesta de un nuevo modelo de gestión de la diversidad LGBTI+ de las Pymes en Barcelona como parte de sus estrategias de Responsabilidad Social Corporativa.

Presentación

Mi nombre es Sergio Fernández Benítez, estudiante del máster universitario de Derechos Humanos, Democracia y Globalización, y estoy realizando este trabajo final de máster bajo la supervisión del Dr. Fabio Zamarreño Méndez, profesor del máster universitario de Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Universitat Oberta de Catalunya.

Objetivo del estudio

Mediante este documento firmado te invitamos a participar en el estudio *Propuesta de un nuevo modelo de gestión de la diversidad LGBTI+ de las Pymes en Barcelona como parte de sus estrategias de Responsabilidad Social Corporativa: el caso de los hombres gais, bisexuales y trans refugiados*. El objetivo de este estudio es investigar cómo se está gestionando la diversidad LGBTI+ en las Pymes, específicamente en lo referente al colectivo de hombres gais, bisexuales y trans refugiados, poniendo el foco en dos momentos clave: la

entrevista y la experiencia de los trabajadores una vez incorporados a la empresa con sus compañeros y superiores.

Razones por las que te invitamos a participar

Aunque sabemos que, pese a formar parte de la comunidad LGBTI+, las vivencias de los hombres refugiados gais, bisexuales y trans son diferentes, nos interesa la experiencia compartida en cuanto a las intersecciones entre raza, orientación sexual, identidad de género y condición de refugiado. Nos gustaría conocer cuál es tu experiencia en el mundo del trabajo, cuáles han sido tus mayores dificultades tanto a la hora de encontrarlo como después de haber conseguido, en la relación con compañeros y superiores, qué cosas crees que se podrían mejorar y si has sufrido discriminación, siempre manteniendo presente las intersecciones entre la raza, el hecho de ser refugiado, la orientación sexual y la identidad de género.

Tu rol en este estudio

Se espera que participes en una entrevista que será grabada mediante audio, y que durará, aproximadamente, entre 45 minutos y una hora. La duración dependerá, asimismo, de otros dos factores: que el investigador haya recopilado toda la información necesaria, o que la entrevistada requiera detener, en cualquier momento -y sin necesidad de justificarlo-, el proceso de la entrevista. Las preguntas irán dirigidas a conocer tu experiencia como hombre gay, bisexual o trans refugiado, tanto en lo que respecta a la búsqueda de empleo en la ciudad de Barcelona, como en lo referente a la experiencia en el trabajo con los compañeros y superiores.

Abandono del estudio pese a haber aceptado la participación

La participación en este estudio es completamente voluntaria, y no te encuentras en la obligación de hacerlo. Si decides formar parte, te será entregado este consentimiento informado y se te pedirá que lo firmes. Por supuesto, puedes negarte a responder a cualquier cuestión que te incomode, y puedes abandonar la entrevista en el momento que consideres oportuno. Cualquier información que hayas proveído y con la que no estés de acuerdo será destruida y no formará parte de la investigación, aunque debes tener en cuenta que el investigador se

encargará de que ninguno de tus datos personales (nombre, empresa, etc.) puedan relacionarse con tu verdadera identidad.

¿Cuáles son los potenciales beneficios de formar parte de este estudio?

Los resultados de esta investigación beneficiarán, en general, a todo el colectivo de hombres gais, bisexuales y trans refugiados, especialmente a aquellos que se encuentren trabajando en una pequeña o mediana empresa. A través de la información recogida en estas entrevistas, se propondrá una guía de gestión de la diversidad LGBTI+ especialmente dirigida a hombres gais, bisexuales y trans, centrándose en la interacción entre dos identidades en concreto: la de refugiado y la relacionada con la orientación sexual e identidad de género, para que estas empresas puedan promover un entorno seguro e inclusivo en el que los derechos de esta comunidad sean respetados y promovidos. Hasta el momento, la gestión de la diversidad LGBTI+ en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) no se trata como un asunto prioritario, por lo que esta investigación es esencial para que las Pymes sepan cómo gestionar esta diversidad de manera eficiente y respetuosa con los derechos humanos.

¿Hay alguna consecuencia negativa para mí si participo en este proyecto de investigación?

No existirá ningún riesgo o daño colateral si decides formar parte de este estudio. Entre el investigador y tú podréis acordar cuantas medidas de precaución sean necesarias para que te sientas seguro y cómodo tanto durante el proceso de la entrevista como después.

Confidencialidad

Toda la información suministrada será confidencial. Se utilizarán pseudónimos para cada participante y cualquier dato personal será cuidadosamente modificado o eliminado para proteger tu confidencialidad, siendo imposible conectar los datos aportados con tu identidad. La seguridad y tranquilidad de los participantes es la máxima prioridad de este estudio. El entrevistador transcribirá, personalmente, las grabaciones de la entrevista, y un informe del estudio será incluido en el documento final, donde ninguno de los participantes podrá ser reconocido.

Seguridad de los datos

Una copia de las grabaciones de voz será guardada en el ordenador del investigador, en una carpeta provista de alta seguridad, con una contraseña adicional a la que ya se necesita para acceder al sistema operativo. Además, se utilizarán pseudónimos también en estos archivos, para que solo el investigador pueda conectarlos con la persona real que realizó la entrevista. Después de un período de cinco años se eliminarán todas las grabaciones. Se guardarán copias de los apuntes y las transcripciones de las entrevistas siguiendo el mismo sistema, y serán eliminadas, del mismo modo, tras un período de cinco años.

Resultados de la investigación

Si quisieras recibir información sobre los resultados finales de esta investigación, por favor, indícalo incluyendo tu número de teléfono _____ y / o tu dirección de correo electrónico _____.

De manera alternativa, puedes contactarme directamente a través de mi correo electrónico:

sergiofb99@gmail.com . Si necesitas cualquier información adicional, por favor, siéntete libre de contactarme en cualquier momento.

Mi más sincero agradecimiento por tomarte el tiempo de leer este consentimiento y participar en el estudio.

Con gran cordialidad,

Sergio Fernández Benítez

Estudiante del Máster Universitario en Derechos Humanos, Democracia y Globalización de la Universitat Oberta de Catalunya

CONSENTIMIENTO DEL PARTICIPANTE

Yo, _____ (nombre y apellido del participante), confirmo que la persona que pide mi consentimiento para formar parte de esta investigación me ha informado sobre la naturaleza, el procedimiento, los potenciales beneficios y las inconveniencias de mi participación.

He leído (o me han explicado) y entendido toda la información explicada en el documento.

He tenido la oportunidad de preguntar las dudas y preparar mi participación en el estudio.

Entiendo que mi participación es voluntaria y que soy libre de abandonar el proyecto en cualquier momento sin ninguna penalización.

Soy consciente de que los resultados de este estudio serán procesados y podrán ser transformados en un trabajo final de máster y/o podrán formar parte de comunicaciones o conferencias académicas. También soy consciente de que mis datos personales y mi participación serán absolutamente confidenciales.

Estoy de acuerdo en que, manteniendo mi absoluta confidencialidad, las entrevistas sean grabadas.

He recibido una copia firmada de este consentimiento.

Nombre y apellido del participante (por favor, rellenar)

Firma del participante

Fecha

Nombre y apellido del investigador (por favor, rellenar)

Firma del investigador

Fecha

CONSENTIMIENTO PARA GRABAR EL AUDIO DE LA ENTREVISTA Y
ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo _____ concedo mi permiso para que la información compartida durante la entrevista pueda ser utilizada por Sergio Fernández Benítez para su aprovechamiento en actividades académicas. Soy consciente de que la entrevista será grabada mediante un aparato electrónico como puedan ser una grabadora o teléfono móvil, y doy mi consentimiento para ello, previo aviso de que mi confidencialidad será protegida. Entiendo, asimismo, que se utilizará un pseudónimo que asegurará mi anonimato. Me comprometo a no divulgar ninguna información que sea compartida durante el proceso de entrevista para mantener la confidencialidad de la investigación.

Nombre del participante (rellenar):

Firma del participante:

Nombre del investigador (rellenar):

Firma del investigador:

Fecha:

10.7. Consentimiento informado de administradores o responsables de recursos humanos de Pymes

Título del proyecto

Incorporación, bienestar y promoción laboral de los refugiados gais, bisexuales y trans. Propuesta de un nuevo modelo de gestión de la diversidad LGBTI+ de las Pymes en Barcelona como parte de sus estrategias de Responsabilidad Social Corporativa.

Presentación

Mi nombre es Sergio Fernández Benítez, estudiante del máster universitario de Derechos Humanos, Democracia y Globalización, y estoy realizando este trabajo final de máster bajo la supervisión del Dr. Fabio Zamarreño Méndez, profesor del máster universitario de Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Universitat Oberta de Catalunya.

Objetivo del estudio

Mediante este documento firmado te invitamos a participar en el estudio *Propuesta de un nuevo modelo de gestión de la diversidad LGBTI+ de las Pymes en Barcelona como parte de sus estrategias de Responsabilidad Social Corporativa: el caso de los hombres gais, bisexuales y trans refugiados*. El objetivo de este estudio es investigar cómo se está gestionando la diversidad LGBTI+ en las Pymes, específicamente en lo referente al colectivo de hombres gais, bisexuales y trans refugiados, poniendo el foco en dos momentos clave: la entrevista y la experiencia de los trabajadores una vez incorporados a la empresa con sus compañeros y superiores.

Razones por las que te invitamos a participar

Las Pymes son el motor de la economía de nuestro país, por lo que tienen un papel fundamental en nuestras vidas. A menudo se suele dejar en un segundo plano el impacto que estas organizaciones pueden tener en la sociedad y en las

personas, pero tenemos claro que si queremos avanzar en el disfrute de los derechos humanos, los administradores y responsables de recursos humanos de las Pymes nos pueden ayudar a conseguirlo.

Nos gustaría conocer hasta qué punto estáis familiarizados con los conceptos de responsabilidad social corporativa y gestión de la diversidad. También nos gustaría ahondar en las dificultades que pueden encontrarse a la hora de diseñar buenas medidas en torno a la gestión de la diversidad, en especial la que concierne a hombres refugiados gais, bisexuales y trans, así como su experiencia gestionando esta diversidad.

Tu rol en este estudio

Se espera que participes en una entrevista que será grabada mediante audio, y que durará, aproximadamente, entre 45 minutos y una hora. La duración dependerá, asimismo, de otros dos factores: que el investigador haya recopilado toda la información necesaria, o que la entrevistada requiera detener, en cualquier momento -y sin necesidad de justificarlo-, el proceso de la entrevista. Las preguntas irán dirigidas a conocer tu experiencia como gestor/responsable de recursos humanos de una Pyme en lo referente a la gestión de la diversidad relacionada con los hombres refugiados gais, bisexuales y trans, así como a investigar las dificultades relacionadas con esta gestión y, especialmente, el grado de familiarización con estos conceptos y con el sistema de asilo en nuestro país que permite a los refugiados poder trabajar.

Abandono del estudio pese a haber aceptado la participación

La participación en este estudio es completamente voluntaria, y no te encuentras en la obligación de hacerlo. Si decides formar parte, te será entregado este consentimiento informado y se te pedirá que lo firmes. Por supuesto, puedes negarte a responder a cualquier cuestión que te incomode, y puedes abandonar la entrevista en el momento que consideres oportuno. Cualquier información que hayas proveído y con la que no estés de acuerdo será destruida y no formará parte de la investigación, aunque debes tener en cuenta que el investigador se encargará de que ninguno de tus datos personales (nombre, empresa, etc.) puedan relacionarse con tu verdadera identidad.

¿Cuáles son los potenciales beneficios de formar parte de este estudio?

Los resultados de esta investigación beneficiarán, en general, a todo el colectivo de hombres gais, bisexuales y trans refugiados, especialmente a aquellos que se encuentren trabajando en una pequeña o mediana empresa. A través de la información recogida en estas entrevistas, se propondrá una guía de gestión de la diversidad LGBTI+ especialmente dirigida a hombres gais, bisexuales y trans, centrándose en la interacción entre dos identidades en concreto: la de refugiado y la relacionada con la orientación sexual e identidad de género, para que estas empresas puedan promover un entorno seguro e inclusivo en el que los derechos de esta comunidad sean respetados y promovidos. Hasta el momento, la gestión de la diversidad LGBTI+ en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) no se trata como un asunto prioritario, por lo que esta investigación es esencial para que las Pymes sepan cómo gestionar esta diversidad de manera eficiente y respetuosa con los derechos humanos, por lo que este trabajo también les será beneficioso a administradores y responsables de recursos humanos de Pymes.

¿Hay alguna consecuencia negativa para mí si participo en este proyecto de investigación?

No existirá ningún riesgo o daño colateral si decides formar parte de este estudio. Entre el investigador y tú podréis acordar cuantas medidas de precaución sean necesarias para que te sientas seguro y cómodo tanto durante el proceso de la entrevista como después.

Confidencialidad

Toda la información suministrada será confidencial. Se utilizarán pseudónimos para cada participante y cualquier dato personal será cuidadosamente modificado o eliminado para proteger tu confidencialidad, siendo imposible conectar los datos aportados con tu identidad. La seguridad y tranquilidad de los participantes es la máxima prioridad de este estudio. El entrevistador transcribirá, personalmente, las grabaciones de la entrevista, y un informe del estudio será incluido en el documento final, donde ninguno de los participantes podrá ser reconocido.

Seguridad de los datos

Una copia de las grabaciones de voz será guardada en el ordenador del investigador, en una carpeta provista de alta seguridad, con una contraseña adicional a la que ya se necesita para acceder al sistema operativo. Además, se utilizarán pseudónimos también en estos archivos, para que solo el investigador pueda conectarlos con la persona real que realizó la entrevista. Después de un período de cinco años se eliminarán todas las grabaciones. Se guardarán copias de los apuntes y las transcripciones de las entrevistas siguiendo el mismo sistema, y serán eliminadas, del mismo modo, tras un período de cinco años.

Resultados de la investigación

Si quisieras recibir información sobre los resultados finales de esta investigación, por favor, indícalo incluyendo tu número de teléfono _____ y / o tu dirección de correo electrónico _____.

De manera alternativa, puedes contactarme directamente a través de mi correo electrónico:

sergiofb99@gmail.com . Si necesitas cualquier información adicional, por favor, siéntete libre de contactarme en cualquier momento.

Mi más sincero agradecimiento por tomarte el tiempo de leer este consentimiento y participar en el estudio.

Con gran cordialidad,

Sergio Fernández Benítez

Estudiante del Máster Universitario en Derechos Humanos, Democracia y Globalización de la Universitat Oberta de Catalunya

CONSENTIMIENTO DEL PARTICIPANTE

Yo, _____ (nombre y apellido del participante), confirmo que la persona que pide mi consentimiento para formar parte de esta

investigación me ha informado sobre la naturaleza, el procedimiento, los potenciales beneficios y las inconveniencias de mi participación.

He leído (o me han explicado) y entendido toda la información explicada en el documento.

He tenido la oportunidad de preguntar las dudas y preparar mi participación en el estudio.

Entiendo que mi participación es voluntaria y que soy libre de abandonar el proyecto en cualquier momento sin ninguna penalización.

Soy consciente de que los resultados de este estudio serán procesados y podrán ser transformados en un trabajo final de máster y/o podrán formar parte de comunicaciones o conferencias académicas. También soy consciente de que mis datos personales y mi participación serán absolutamente confidenciales.

Estoy de acuerdo en que, manteniendo mi absoluta confidencialidad, las entrevistas sean grabadas.

He recibido una copia firmada de este consentimiento.

Nombre y apellido del participante (por favor, rellenar)

Firma del participante

Fecha

Nombre y apellido del investigador (por favor, rellenar)

Firma del investigador

Fecha

CONSENTIMIENTO PARA GRABAR EL AUDIO DE LA ENTREVISTA Y
ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo _____ concedo mi permiso para que la información compartida durante la entrevista pueda ser utilizada por Sergio Fernández Benítez para su aprovechamiento en actividades académicas. Soy consciente de que la entrevista será grabada mediante un aparato electrónico como puedan ser una grabadora o teléfono móvil, y doy mi consentimiento para ello, previo aviso de que mi confidencialidad será protegida. Entiendo, asimismo, que se utilizará un pseudónimo que asegurará mi anonimato. Me comprometo a no divulgar ninguna información que sea compartida durante el proceso de entrevista para mantener la confidencialidad de la investigación.

Nombre del participante (rellenar):

Firma del participante:

Nombre del investigador (rellenar):

Firma del investigador:

Fecha:
