



BENEFICIARIOS
DE PROTECCIÓN
INTERNACIONAL Y
ASPECTOS CLAVE DE
RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA



Esta publicación se ha llevado a cabo gracias a la financiación de la Unión Europea y el Gobierno de España. Los contenidos expresados en esta publicación son responsabilidad exclusiva de los autores, por lo que no reflejan necesariamente las opiniones de la Unión Europea ni del Gobierno.

Asimismo, Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en este informe y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la OIM, juicio alguno sobre la condición jurídica de ninguno de los países, territorios, ciudades o zonas citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración de manera ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.



Este manual de aspectos clave de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Beneficiarios de Protección Internacional se enmarca en un Proyecto Piloto sobre Inserción Laboral para beneficiarios de protección internacional “Primeros pasos para el empleo”, ejecutado por la Organización Internacional para las Migraciones, financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

*El objetivo del proyecto es contribuir al impulso de acciones dirigidas a acoger e integrar a las personas solicitantes y Beneficiarias de Protección Internacional (BPI), a través del fomento de la **sensibilización** y de la diversidad en el ámbito empresarial y de la **promoción de la contratación** de este colectivo.*

El presente manual va dirigido al sector privado con el objetivo de ofrecer información básica que puede servir de interés y de apoyo para la contratación de beneficiarios de protección internacional o para cualquier otra medida que genere oportunidades laborales.

En él se explica brevemente qué es un Beneficiario de Protección Internacional, cuáles son las cifras representativas, se informa acerca de los derechos que tiene este colectivo y se mencionan aspectos clave de responsabilidad social corporativa así como compromisos que ha adquirido España en materia de solidaridad hacia los refugiados y protección de los derechos humanos.

Se quiere además sensibilizar a las empresas sobre la necesidad de incorporar aspectos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) adaptados a este colectivo: fomentar una plantilla diversa, evitar la discriminación a la hora de la contratación y velar por el cumplimiento de los derechos humanos en sus empresas, teniendo en cuenta que la diversidad genera beneficios en las empresas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- Introducción.....Pág. 5
- Algunas cifras..... Pág. 6
- Los Beneficiarios de Protección Internacional.....Pág. 8
 - Refugiados.....Pág. 9
 - Beneficiarios de Protección Subsidiaria.....Pág.9
- ¿Qué derechos tienen los Beneficiarios de Protección Internacional?..... Pág. 11
- ¿Qué tiene que hacer una empresa para contratar a un BPI?..... Pág. 14
- Bonificaciones a la contratación de personas en situación de exclusión social.....Pág. 15
- Beneficios de tener una plantilla multicultural en tu empresa..... Pág.16
- Principios y valores de RSC..... Pág. 18
- Compromisos de España para con los BPI y RSC..... Pág. 19
- Compromisos específicos que pueden asumir las empresas..... Pág. 21
- Desmintiendo rumores sobre los refugiados..... Pág. 22
- Bibliografía..... Pág. 25

INTRODUCCIÓN

La crisis mundial de los refugiados continúa agravándose y la necesidad de dar respuesta a las necesidades de las miles de personas que han demandado asilo en la Unión Europea se hace cada vez más inminente.

Las cifras en este año 2016 continúan siendo alarmantes por lo que se hace necesario elaborar una estrategia de acogida y de integración de todas las personas que acuden a Europa en busca de protección. Más allá de la cobertura de sus necesidades básicas (alojamiento, servicios médicos y manutención), es responsabilidad de los países de acogida pensar en líneas de actuación en el medio y largo plazo, teniendo en cuenta que muchos demandantes de protección internacional no podrán retornar a sus hogares hasta que la situación en sus países no mejore y su vida e integridad física no se vea amenazada.

La implicación del sector privado es clave, en tanto que pueden contribuir a facilitar la inserción laboral de las personas beneficiarias de protección internacional en edad de trabajar.

La obtención de un empleo es, en este sentido, fundamental para que los beneficiarios de protección internacional puedan incorporarse a la sociedad española de una forma normalizada y convertirse en ciudadanos con plenos derechos, contribuyendo activa y positivamente a la sociedad española.



Imagen: OIM

ALGUNAS CIFRAS...

NÚMERO DE LLEGADAS Y DE SOLICITUDES DE ASILO Y PROTECCIÓN INTERNACIONAL

Número de llegadas de migrantes a Europa:

- Durante el año 2015 se han reportado un total de **1.046.599** migrantes (incluyendo solicitantes de protección internacional) que han llegado a Europa por tierra y por mar, de los cuales **1.011.712** han accedido por mar.
- **5.417** migrantes han perdido la vida en el mar o se reportaron como desaparecidos intentando llegar a nuestras frontera durante el 2015, a pesar de que la OIM calcula que por cada desaparecido contabilizado hay una media de otro no reportado.¹

NÚMERO DE PERSONAS SOLICITANTES DE ASILO Y PROTECCIÓN INTERNACIONAL

- En el año 2015, si atendemos a datos recogidos por Eurostat, se han registrado **1.255.600** personas solicitantes de protección internacional en Estados miembro de la Unión Europea, más del doble que el año anterior. En concreto, Alemania ha sido el país dónde se ha producido un mayor registro de personas solicitantes de asilo con **441.800** personas.
- Concretamente en España, **14.600** personas han solicitado asilo o protección internacional en 2015. Siendo Siria el principal país de origen (**5.720 solicitudes**), seguido de Ucrania (**3.340**) y Palestina (**795**).

(1) Fuente: Missing migrants database. Sitio web: <http://missingmigransts.oim.int/latest-global-figures>



NACIONALIDADES

¿De dónde proceden?

- 1 de cada 3 solicitantes de asilo y protección internacional en Europa proceden de **Siria**, lo que representa el **29% sobre el total**. De los **362.800** solicitantes de protección internacional, casi la mitad se han registrado en Alemania.
- Las personas procedentes de **Afganistán** representan el segundo grupo más numeroso (**14%** del total de los solicitantes). De los **178.200** solicitantes de asilo y protección internacional en Europa durante el año 2015, la mitad se han registrado en Hungría y en Suecia.
- En tercer lugar, **Irak** es el tercer país de origen de los solicitantes de asilo y protección internacional en Europa. 6 de 10 lo han solicitado en Alemania, Finlandia y Suecia.

BENEFICIARIOS DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL

¿Quiénes son? ¿En qué se diferencian de los inmigrantes?

Los Beneficiarios de Protección Internacional son personas que han tenido que abandonar sus países de origen por sufrir un temor, fundado, de ser perseguidos a causa de su etnia, de su religión, de su nacionalidad, de su pertenencia a un determinado grupo social o de sus opiniones políticas, o bien que tiene un riesgo real de sufrir daños graves para su vida e integridad física en caso de regresar a su país de origen por otros motivos.

La diferencia principal entre una persona Beneficiario de Protección Internacional y una persona inmigrante radica en la **voluntariedad o no de su proyecto migratorio:**



Mientras que la **persona inmigrante** inicia su trayectoria migratoria de forma relativamente planificada y voluntaria con **objetivos concretos.**



El **Beneficiario de Protección Internacional** se ve **obligado a huir de su país** porque su vida, integridad o libertad se encuentran amenazadas.

Dentro de la categoría de persona beneficiaria de protección internacional, dependiendo de las circunstancias de cada solicitante se podrá obtener el derecho de asilo o bien la protección subsidiaria.

Los que tengan derecho al asilo serán considerados refugiados una vez han recibido el Estatuto de refugiado, y deberán cumplir unas determinadas condiciones (que se detallarán a continuación). Aquellas personas que tengan derecho a protección subsidiaria serán beneficiarios de protección subsidiaria pero no refugiados. Ambas categorías se engloban dentro de personas solicitantes de protección internacional.



REFUGIADOS

Son REFUGIADOS...

Toda persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, o al apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él, y no esté incurso en alguna de las causas de exclusión².

A los refugiados se les concede el **DERECHO DE ASILO**. El derecho de asilo es la protección dispensada a quienes se les reconozca la condición de refugiado por el ACNUR en los términos definidos en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (Ginebra, 1951) y su protocolo.

BENEFICIARIOS DE PROTECCIÓN SUBSIDIARIA

Son BENEFICIARIOS DE PROTECCIÓN SUBSIDIARIA...

Los extranjeros que no son refugiados pero que no pueden regresar a su país de origen por existir motivos fundados de que suponga un riesgo real de **SUFRIR ALGUNO DE LOS SIGUIENTES DAÑOS³**:

- Condena de muerte
- Tortura o tratos inhumanos o degradantes
- Amenazas graves contra la vida y la integridad como consecuencia de situaciones de violencia indiscriminada en situaciones de conflicto internacional o interno.

(2) Art. 8. Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.

(3) Art. 10. Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.



¿QUÉ DERECHOS TIENEN LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL?

Como hemos visto, un refugiado tiene derecho a un asilo seguro. Sin embargo, la protección internacional no se refiere solamente a la seguridad física de las personas, sino que implica también que el refugiado debe gozar de derechos y de una asistencia al menos equivalentes a los que recibe cualquier otro extranjero en situación regular.

Así pues, **todo refugiado goza de derechos civiles fundamentales**, incluidos la libertad de pensamiento y de circulación, así como el derecho a no ser sometido a tortura o a un trato degradante. Asimismo, **los refugiados han de tener los mismos derechos económicos y sociales que cualquier otra persona**: acceso a la atención médica, derecho al trabajo para los adultos, derecho a la educación para los niños⁴.

En concreto, los beneficiarios de protección subsidiaria y los refugiados tienen DERECHO A:

No ser devueltos a su país de origen

La Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados consagra el derecho de un refugiado a ser protegido de un regreso forzoso, o devolución: "Ningún Estado contratante podrá, por expulsión o devolución, poner en modo alguno a un refugiado en las fronteras de los territorios donde su vida o su libertad peligre por causa de su raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social, o de sus opiniones políticas." Artículo 33(1).

Es ampliamente reconocido que el principio de no devolución forma parte del derecho internacional consuetudinario. Esto implica que incluso los Estados que no son partes en la Convención de 1951 deben respetarlo.

Autorización de residencia y trabajo permanente

Una vez se conceda la protección internacional, ya sea el asilo o la protección subsidiaria, el beneficiario tiene derecho a obtener la autorización de residencia y trabajo permanente en España.

Libertad de circulación

A pesar de que tienen libertad de circulación, el permiso de trabajo y residencia solamente es válido para el país que le ha concedido la protección internacional.

Reagrupación de familiares directos

Las personas refugiadas y beneficiarias de protección subsidiaria podrán reagrupar a los familiares enunciados anteriormente, aun cuando ya se encontrasen en España, sin solicitar la extensión del estatuto de que

(4) Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951).

disfruten. En este supuesto, no se exigirá a los refugiados o beneficiarios de la protección subsidiaria, ni tampoco a los beneficiarios de la reagrupación familiar, los requisitos establecidos en la normativa vigente de extranjería e inmigración. Además, la resolución por la que se acuerde la reagrupación familiar implicará la concesión de autorización de residencia y, en su caso, de trabajo, de análoga validez a la de la persona reagrupante.

Expedición de documentos de identidad y viaje

A quienes les sea reconocida la condición de refugiado, y, cuando sea necesario, para quienes se beneficien de la protección subsidiaria, se les dará los documentos de identidad necesarios.

Reducción en los plazos de acceso a la nacionalidad español

Los refugiados pueden tener una reducción en los plazos para acceder a la obtención de la nacionalidad española.

Mantenimiento de la unidad familiar

En los términos previstos en la presente Ley y acceso a los programas de apoyo que a tal efecto puedan establecerse tienen derecho al mantenimiento de la unidad familiar de las personas beneficiarias de protección internacional.

Acceso, a la formación continua u ocupacional y al trabajo en prácticas,

en las mismas condiciones que los españoles, así como a los procedimientos de reconocimiento de diplomas y certificados académicos y profesionales y otras pruebas de calificaciones oficiales expedidas en el extranjero.

Acceso a la educación, a la asistencia sanitaria, a la vivienda, a la asistencia social y servicios sociales

Los Beneficiarios de Protección Internacional tienen derecho al acceso a la educación, salud, vivienda, servicios sociales así como a los derechos reconocidos por la legislación aplicable a las personas víctimas de violencia de género, en su caso, a la seguridad social y a los programas de integración, en las mismas condiciones que los españoles.

Tienen derecho, también a servicios especializados de interpretación y traducción de documentos, ayudas permanentes para ancianos y personas con discapacidad y ayudas económicas de emergencia. Esto solamente se contempla para casos específicos, que tengan dificultades sociales o económicas. Estos servicios los deben poner en marcha las propias Administraciones Públicas.

¿SABÍAS QUE... LOS BENEFICIARIOS DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL ESTÁN AUTORIZADOS PARA TRABAJAR?



Los beneficiarios de protección internacional adquieren el permiso de trabajo y residencia automáticamente. De esta manera, tanto los refugiados como los beneficiarios de protección subsidiaria, pueden trabajar en el país donde se les ha concedido la protección.

En el caso de que la persona todavía no haya adquirido la protección internacional pero sí la haya solicitado, también estará autorizada para trabajar a partir de los 6 meses de la formalización de la solicitud.

El proceso de contratación, como se explica en el siguiente apartado, es similar al de una persona nacional, con la especificidad de que la persona beneficiaria de protección internacional deberá presentar su permiso de trabajo y residencia en vigor.

Actualmente no existe ninguna exención fiscal específica para la contratación de solicitantes de protección internacional.



Imagen: OIM

¿QUÉ TIENE QUE HACER UNA EMPRESA PARA CONTRATAR A UN BENEFICIARIO DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL?

La contratación de un beneficiario de protección internacional se puede equiparar a la contratación de una persona extranjera no comunitaria. Para ello, habrá que seguir los siguientes **pasos**:

1. Antes de proceder a la contratación del extranjero no comunitario se deberá comprobar que está en posesión de alguna de las autorizaciones previstas en la Real Decreto 2393/2004 y que la misma está vigente. En caso de los beneficiarios de protección internacional solamente hay que comprobar que tienen el permiso de trabajo y residencia en Vigo.
2. El candidato deberá presentar el documento de Asilo, Refugiado o la Autorización de residencia por protección internacional.
3. Darle de Alta en la Seguridad Social.
Para dar de Alta en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social será necesario:
 - 1) Fotocopia del NIE o notificación de la resolución por la que se concede el permiso de trabajo.
 - 2) Número de la SS.
 - 3) "Estarán comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social (...) los extranjeros que residen o se encuentran legalmente en España, siempre que ejerzan su actividad en territorio nacional (...)" Art. 7 de la Ley General de la Seguridad Social.
4. Realizar el contrato y comunicarlo a las oficinas de Empleo en un plazo máximo de 10 días.



Imagen: OIM

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN

Actualmente **no existe ninguna bonificación específica para la contratación de personas beneficiarias de protección internacional.**

Sin embargo, la normativa española recogida en la Ley 11/2013 de 26 de julio⁵ menciona una serie de bonificaciones a la contratación laboral de personas en situación de exclusión social. Si bien no todas las personas beneficiarias de protección internacional se encuentran en riesgo de exclusión, algunos de ellos sí pueden encontrarse en determinadas situaciones de vulnerabilidad que conlleven riesgo de exclusión.

Si atendemos a la normativa vigente, se consideran trabajadores en situación de exclusión social: Trabajadores desempleados o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social.

No obstante, dicha exclusión social tendrá que ser acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.⁶

Si la persona que se quiere contratar se encuentra en esta situación de exclusión social y se cuenta con la autorización correspondiente, se contemplan bonificaciones a la contratación en los siguientes supuestos:

1- Se bonifica con 1650 euros/año a las **empresas de inserción** que contraten a personas menores de 30 años en situación de exclusión social. La duración será la de toda la vigencia del contrato o durante 3 años en contratación indefinida.⁷

*Tendrán la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.*⁸

2- Las empresas que contraten de **manera indefinida** a trabajadores en situación de exclusión social, recibirán 600 euros durante 4 años.⁹

3- Las empresas que realicen **conversiones de contratos temporales en indefinidos**, celebrados con personas en situación de exclusión social recibirán 600 euros durante 4 años.¹⁰

(5) Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

(6) Para más información acceda al siguiente enlace:

<http://www.ipyme.org/es/ES/ContratacionLaboral/CIndefinido/Paginas/ExclusionSocial.aspx>

(7) Art. 14. Ley 11/2013.

(8) Para más información sobre las empresas de inserción puede acceder al siguiente enlace:

http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenido/guia_3_9_11.htm

(9) Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

(10) Disposición Final 14. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110

¿SABÍAS QUE... TENER UNA PLANTILLA DIVERSA EN TU EMPRESA PUEDE TENER MUCHOS BENEFICIOS?



A continuación te mencionamos algunos de ellos...

BENEFICIOS DE TENER UNA PLANTILLA MULTICULTURAL

La presencia de personas de diferente origen y con diferentes puntos de vista en el seno de la empresa **contribuye positivamente a su capacidad para resolver problemas**, ya que contarán con una mayor variedad de alternativas para la resolución de éstos.

En grupos de trabajo multiculturales, las relaciones entre empleados serán mejores y propiciarán un clima laboral agradable. La presencia de diferentes nacionalidades propicia un **ambiente más inclusivo y tolerante** tanto en el seno de la empresa como en sus relaciones con el público¹⁵ y clientes¹⁶. Al existir más diferencias entre los empleados pero un mismo nivel de oportunidades para todos, se generará un clima de respeto entre éstos.

Los efectos positivos de la diversidad son destacables a la hora de la toma de decisiones. Las decisiones resultantes serán más rigurosas y adecuadas al problema, implicando menores costes y un desarrollo más rápido.

La impulsión del criterio de diversidad en la empresa implica una **mejor inclusión de nuevo talento** en su seno puesto que el campo de selección se verá considerablemente ampliado.

Esto último punto viene de la mano del **potencial que supone la formación de una plantilla diversa para apelar a nuevos clientes y expandirse hacia nuevos mercados.** De esta manera, se puede favorecer la proyección internacional de la empresa a mercados con los que los empleados multiculturales estén familiarizados "un equipo con un miembro que comparte la etnicidad de sus clientes, tiene 152% más de posibilidades de comprenderlos mejor"¹⁷, por lo que aprovechar la demanda del creciente colectivo inmigrante es una interesante estrategia de crecimiento.

La presencia de personas de diferentes orígenes y culturas **generará una buena imagen de la empresa y mejorará su reputación de cara al público y** a otras empresas. Además, favorecerá la diferenciación de la empresa respecto a su competencia.


La incorporación de trabajadores extranjeros en las empresas se traducirá en un **incremento de los beneficios de la empresa a largo plazo.** De hecho, los equipos culturalmente diversos son 45% más propensos a reportar un crecimiento en la cuota de mercado de su empresa respecto al año anterior, y un 70% más propensos a reportar que la empresa capturó un nuevo mercado¹⁸.

(15) Existe gran apoyo a las medidas de diversidad en empresas que existe a nivel de opinión pública. El Eurobarómetro de discriminación de 2012 muestra que existe una extendida actitud de apoyo a la formación de empleados en temas de diversidad (79%), a la monitorización de los procedimientos de contratación (76%) y de la composición de las plantillas en Europa (69%).

(16) Durante el European Business Test Panel, se les preguntó a una muestra de 3000 empresas de 25 estados europeos acerca del impacto de sus iniciativas de diversidad, una mayoría de 83% aseguró que el impacto fue positivo.

(17) (<http://bloginteligenciacultural.com/2014/02/24/cuales-son-los-beneficios-de-la-diversidad>)

(18) Datos del Center for Talent Innovation.



Cuanto más diversa sea la plantilla, mayor será el descubrimiento de nuevas oportunidades que pasarían inadvertidas a los ojos de un grupo más homogéneo.

La presencia de múltiples esquemas mentales propicia la formulación de interpretaciones diferentes para un mismo problema.

La presencia de costumbres y perspectivas diversas potenciará la capacidad de innovación de la empresa.

En definitiva, existen múltiples motivos por los que merece la pena intentarlo.

A close-up photograph of a woman wearing a red and white headscarf with gold and green patterns. She is looking directly at the camera with a neutral expression. In the lower right corner, a young child is visible, holding a red Coca-Cola can to their mouth and drinking. The background is a blurred blue and white pattern.

PRINCIPIOS Y VALORES DE LA RSC

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Asegurarse de no ser cómplices de vulneración de derechos humanos.
- Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

COMPROMISOS DE ESPAÑA PARA CON LOS BPI Y RSC

España, como país que forma parte de la Unión Europea, ha ratificado una serie de **tratados internacionales** que le obligan a respetar los compromisos y responsabilidades que en ellos se establecen para con los refugiados y beneficiarios de protección internacional.

Entre otros tratados, España ha ratificado la **Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951** y su **Protocolo Adicional de 1967**. España también ratificó en 1990 la **Convención de los Derechos del Niño**, cuyo artículo 22 recoge la protección y atención a niños y niñas refugiados. Este compromiso es fundamental si se tiene en cuenta que **casi 1 de cada 3 refugiados son niños**¹¹.

A nivel europeo, España debe cumplir las obligaciones establecidas en la **Convención de Dublín**¹², Ley de la Unión Europea mediante la que se racionalizan los procesos de postulación de solicitantes de asilo de acuerdo a la **Convención de Ginebra**. Esta Convención establece las responsabilidades de un Estado miembro hacia un solicitante particular, asegurando de que al menos un Estado miembro tramite la postulación¹³.

España debe cumplir también lo recogido en la **Carta de Derechos Fundamentales de la UE**, que en su artículo 19 recoge el principio de no devolución, por lo que se prohíbe devolver o expulsar a una persona al territorio de cualquier país donde su vida o su libertad se vean amenazadas. Asimismo, se mencionan valores como el respeto hacia la diversidad cultural, religiosa y lingüística, derecho a la igualdad, prohibición de la discriminación, especialmente por razones de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Teniendo en cuenta lo anterior, a través de este manual se quieren explicar una serie de iniciativas, programas y acciones que se pueden llevar a cabo con el objetivo de mejorar la situación de los refugiados y personas beneficiarias de protección subsidiaria en España. Dichas iniciativas se pueden implementar tanto desde sectores privados como públicos, como, por ejemplo, iniciativas que generen oportunidades de empleo que beneficien a las personas refugiadas y beneficiarias de protección internacional.

La concienciación y sensibilización tanto de grandes multinacionales como de pequeñas y medianas empresas es imprescindible si se quiere abordar la incorporación laboral de las personas beneficiarias de protección internacional.

La Estrategia 2014-2020 Española de Responsabilidad Social Corporativa para empresas, administraciones públicas y otras organizaciones enfatiza la necesidad de que se avance hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva e integradora.

(11) Fuente: Datos de UNICEF. <http://www.unicef.es/infancia/emergencias-ayuda-humanitaria/crisis-de-refugiados>

(12) En el año 2003, la Convención de Dublín fue reemplazada por el denominado "Reglamento de Dublín II".

(13) Reglamento de Dublín II <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3A133153>

Concretamente, hace referencia a la necesidad de llevar a cabo una gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo.

“Las organizaciones socialmente responsables, incluidas las administraciones públicas, deben prestar especial atención a la creación de empleo de mayor calidad y tener en cuenta a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral”

Los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística¹⁴ apuntan a que **actualmente el número de personas de nacionalidad extranjera residiendo en España asciende a 4.718.864**, de los cuales **2.405.598 son hombres y 2.323.266 mujeres**. De estos 4.718.864, un total de 3.677.416 tienen edad activa para trabajar. Las personas con nacionalidad extranjera representan un **10,16% del total de la población** residiendo en España, y un 12,03% si tenemos en cuenta a la población activa, por lo que esta diversidad cultural debería verse reflejada en el mercado de trabajo, evitando su discriminación por origen.

“Se deben poner en marcha prácticas que impulsen la diversidad de las plantillas para que éstas sean un reflejo real de la sociedad en la que se desarrollan, así como garantizar, en todo caso, el cumplimiento de los derechos laborales”



Imagen: OIM



COMPROMISOS ESPECÍFICOS QUE PUEDEN ASUMIR LAS EMPRESAS

¿Qué puede hacer tu empresa para contribuir?

1. **Concienciarse y sensibilizarse acerca de la necesidad de contribuir a la mejora de las condiciones de vida** de las personas beneficiarias de protección internacional que han tenido que huir de sus países y que ahora tienen a la sociedad española como sociedad de acogida.
2. **Asumir cierta responsabilidad como ciudadanos y como generadores de empleo** de intentar ofrecer oportunidades laborales y facilitar los procesos de inserción laboral de este colectivo, para evitar que caigan en situaciones de exclusión social.
3. **Evitar casos de discriminación en el mercado laboral.** Sensibilizar a las plantillas y al personal de Recursos Humanos de las empresas para evitar discriminaciones en los procesos de selección y contratación.
4. **Facilitar el acceso a fuentes de empleo de su empresa.** Facilitar a los beneficiarios de protección internacional el acceso a sus bolsas de empleo, de manera que se les pueda tener en cuenta para futuras vacantes.
5. **Facilitar prácticas laborales o contratos temporales dentro de su empresa.** Otra opción es ofrecer prácticas laborales para personas jóvenes beneficiarias de protección internacional y/o intentar analizar posibles contratos temporales o especiales para dar una primera oportunidad para el empleo de estas personas.



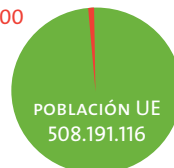
DESMINTIENDO RUMORES SOBRE LOS REFUGIADOS Y BPI

Existen una serie de rumores y prejuicios sobre los refugiados y beneficiarios de protección internacional que en muchas ocasiones obstaculizan sus procesos de integración en las sociedades de acogida. Más allá de ser rumores dañinos, son además inciertos ya que se fundamentan en suposiciones falsas. A continuación se muestran algunos de ellos:

“Europa no puede hacer frente para acoger a tantos refugiados”

✗ *Europa no tiene capacidad para acoger a tantos refugiados.* **PETICIONES DE ASILO**
1.255.600

✓ *Si tenemos en cuenta el total de la población, los porcentajes de personas bajo protección internacional son muy bajos, por lo que todavía habría capacidad para acoger a muchos más.*



Ahora mismo, la población total de la Unión Europea se sitúa en 508.191.116 personas, y la población Española en 46.449.565 personas. En el año 2015, la Unión Europea ha recibido 1.255.600 solicitudes para asilo o protección internacional¹⁹, lo que tan solo correspondería a un 0,25% de la población de la UE. España sólo ha tramitado 14.600 en el 2015, lo que supondría el 0,03% de la población española. El nivel de alarma acerca de la cantidad de personas que acogería España es, por tanto, totalmente desproporcionado.

De hecho, al ser la mayoría de solicitantes de asilo personas jóvenes (entre 18 y 34 años) esto supondría un respiro para la envejecida pirámide poblacional de Europa y, sobretodo, de España. Por ejemplo, según datos proporcionados por el Ministerio de Interior español, en el año 2014, la mayoría de los solicitantes de asilo y protección internacional registrados en España correspondieron a edades comprendidas entre los 18 y 34 años (55%), un 76% si englobamos también a los niños entre los 0 y los 18 años²⁰.

Si miramos los aspectos económicos de lo que supondría asumir nuestra cuota de refugiados, teniendo en cuenta la preocupación por el ambiente de crisis económica española, debemos tener en cuenta que el esfuerzo económico de acogida de estos inmigrantes no sería muy elevado. De hecho, los costes de deportación y manutención de vallas en las fronteras exceden a los costes de la acogida.

“Los refugiados no quieren trabajar”

✗ *Los refugiados no quieren trabajar porque cobran una subvención.*

✓ *Trabajar es el objetivo fundamental de las personas refugiadas ya que es la mejor manera de integrarse en la sociedad de acogida y de ser autosuficientes.*

Los refugiados abandonan sus países porque se han visto obligados. El 94% de los sirios y el 71 de los afganos afirman huir a causa de situaciones de guerra y violencia (ACNUR) y un 41 por ciento de los sirios abandonó su primer país de llegada por la falta de acceso de un empleo y los posibles abusos.

Esto demuestra que estas personas no están tratando de llegar a territorio europeo para beneficiarse de las ayudas sociales y no trabajar. Muchos de ellos cuentan con experiencia profesional previa por lo que buscan oportunidades laborales para ejercer sus oficios tal y como lo hacían en su país de origen.

(19) Fuente: Eurostat.

(20) http://www.interior.gob.es/documents/642317/1201562/Asilo_en_cifras_2014_126150899.pdf/6e403416-82aa-482f-bcda-9a38e5a3a65c

“Los refugiados no pagan impuestos”

- ✗ *Los refugiados no contribuyen a la sociedad de acogida porque no pagan impuestos*
- ✓ *Las Personas Beneficiarias de Protección Internacional pagan los impuestos como cualquier otro ciudadano*

Las Personas que gozan de una protección internacional en nuestro país pagan los mismos impuestos que cualquier otro ciudadano español; pagan los impuestos indirectos como el IVA de los productos cuando consumen bienes y servicios, y cotizan una vez están dados de alta en el Sistema de Seguridad Social, como lo hacen los trabajadores españoles.

Si bien es cierto que las personas Beneficiarias de Protección Internacional disfrutan de un subsidio por parte del Estado, esto se debe a su complicada situación social y financiera y la imposibilidad de cubrir sus necesidades básicas y las de su familia. Esta ayuda se se entrega como compensación por inactividad laboral, por lo que si el refugiado consigue un empleo en el país de acogida automáticamente dejará de cobrar el subsidio y recibirá un sueldo, pagando sus respectivos impuestos como cualquier otro ciudadano. Todo ello está estipulado en la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria (BOE)²¹.

“Entre los refugiados pueden infiltrarse yihadistas”

La probabilidad de que un simpatizante del yihadismo se infiltre en la UE como refugiado es muy remota puesto que estas personas se ven sometidas a controles extremadamente exhaustivos como Sistema Europeo Común de Asilo (SECA) y las bases de datos creadas por el Reglamento Eurodac, que permiten a las fuerzas del orden, como Europol, compartir datos importantes con la finalidad de prevenir cualquier amenaza”.



(21) Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.

BIBLIOGRAFÍA

Ley 12/2009, d. 3. (s.f.). Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. España. BOE.

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951).

Reglamento de Dublin II.

Informe 2015: Las personas refugiadas en España y en Europa. Resumen ejecutivo. CEAR, 2015.

Instituto Nacional de Estadística (INE).

Base de datos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Base de Datos de UNICEF Global Entrepreneurship Monitor (GEM).

Base de datos de Eurostat.

Base de datos de «The Migrant Files Project».

Base de datos «The Missing Migrants».

Sitios web

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3A133153>

<http://www.themigrantsfiles.com/>

<http://migration.iom.int/europe/>

<http://www.unicef.es/infancia/emergencias-ayuda-humanitaria/crisis-de-refugiados>

<http://ec.europa.eu/eurostat>

<http://www.gemconsortium.org/>

<http://missingmigrants.iom.int/latest-global-figures>

http://www.interior.gob.es/documents/642317/1201562/Asilo_en_cifras_2014_126150899.pdf/6e403416-82aa-482f-bcda-9a38e5a3a65c



OIM Organización Internacional para las Migraciones

C/ Fernando el Católico, 10 1º B • 28015 Madrid (España)
www.spain.iom.int • www.iom.int