



MILIMAT

Manual de buenas prácticas

Manual de buenas prácticas para integrar a los trabajadores migrantes en las comunidades rurales mediante una agricultura socialmente sostenible



Co-funded by
the European Union

www.milimat.eu

Manual de buenas prácticas de MILIMAT

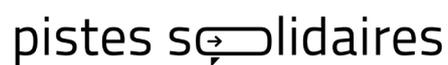
Marzo 2024

Autores

Massimo Canalicchio (CIA Umbria)
Michela Nulli (CIA Umbria)
Timna Maria Moser (COMPASS)
Nicolas Condom (Pistes Solidaires)
Ignacio Rojas Pino (COAG Jaén)
Christine Stavropoulou (INASO-PASEGES)
Tina Papasideri (INASO-PASEGES)

Diseñadora

Nuria Liébana (OnProjects)



Índice

00

Introducción

01

Austria

Erde & Saat
Gemüse Plunser

02

Francia

Fermes d'avenir
Terre 2 Cultures

03

Grecia

Rapsaniotis
Voulgaris

04

Italia

Madrevite
Ariel Coop. Sociale

05

España

Cosechas compartidas:
un puente entre culturas
IMEFE

El sector agrícola de toda Europa se enfrenta a una importante crisis de empleo, derivada de un doble reto: la falta de interés de los trabajadores domésticos y la escasez de mano de obra cualificada. En consecuencia, muchos países dependen de la mano de obra inmigrante, predominantemente de naciones no pertenecientes a la UE.

Abordar la integración social, económica y cultural de estos trabajadores exige enfoques adaptados y a menudo experimentales por parte de los empleadores. El proyecto MILIMAT trata de afrontar estos retos por varios medios: recopilando las mejores prácticas de los países socios (Italia, España, Francia, Grecia y Austria) y, en última instancia, estableciendo una plataforma de comunicación, formación e información para empresarios y trabajadores o futuros trabajadores.

Comenzamos el proyecto con una serie de informes que incluyen un análisis europeo, así como el contexto nacional en los países socios, de la situación relativa a la inclusión económica y social de los inmigrantes en la agricultura, presentando también las oportunidades y políticas existentes. Este informe está disponible en nuestra plataforma en línea.

Esta publicación consolida el trabajo realizado hasta la fecha con 10 buenas prácticas identificadas directamente por los socios del proyecto en colaboración con las personas encargadas de su aplicación. Estas prácticas abarcan iniciativas dirigidas por directivos o empleadores, así como esfuerzos de formación e información por parte de las empresas asociadas.

Algunos ejemplos son:

- Dos organizaciones francesas que coordinan la integración de los empleados inmigrantes en todo el país, junto con iniciativas de formación e integración con las partes interesadas locales y nacionales.
- En Grecia, el estudio examina dos productores acostumbrados a trabajar con empleados albaneses, paralelamente en Italia una cooperativa social y un productor de vino y aceite de oliva, que tienen enfoques y objetivos diferentes: la cooperativa social (Ariel) favorece el acceso de inmigrantes a equipos multiculturales, en el

contexto de la formación profesional, para trabajar en la agricultura, mientras que la explotación familiar (Madrevite) produce vino de alta calidad como producto principal y aceite de oliva virgen extra con una necesidad esencial de inmigrantes como trabajadores estacionales que gestionen la poda y otras habilidades especializadas.

- Además, esta colección de estudios de casos destaca IMEFE, un centro de formación gestionado por el municipio de Jaén en España. La mayoría de sus clientes son inmigrantes que buscan empleo agrícola en Jaén, donde IMEFE ayuda a elaborar perfiles y tramitar solicitudes de empleo para poner en contacto a las personas con oportunidades de empleo adecuadas.
- En Francia, nos centramos en dos organizaciones nacionales, Ferme d'avenir y Terre 2 Culture: desarrollan iniciativas que ayudan a hacer frente a los obstáculos que encuentran los inmigrantes en el empleo agrícola, proporcionando hermanamiento, formación y todo el apoyo necesario para encontrar trabajo, alojamiento, apoyo intercultural, así como la facilitación y el acceso a la asistencia sanitaria.
- Además, en Austria, los encuentros con un horticultor que emplea a 17 trabajadores de Europa Central y Oriental y con la asociación Erde & Saat, que concede una etiqueta ecológica avanzada, ponen de relieve la importancia de las prácticas laborales éticas. Inspectores externos evalúan anualmente a los miembros no sólo en cuanto al cumplimiento de las normas ecológicas, sino también en cuanto al trato laboral, examinando las normas de registro y alojamiento. Sólo las explotaciones que cumplen estos criterios reciben el certificado Erde&Saat.

Estos ejemplos que fueron objeto de investigaciones y entrevistas nacionales por parte de nuestro consorcio ofrecen modelos replicables, adaptables o inspiradores para personas y entidades del sector agrícola, incluidos agricultores-empleadores, centros de formación, cámaras agrarias, asociaciones, municipios o cualquier entidad que pretenda promover la integración económica, social y cultural de los trabajadores inmigrantes en la agricultura.

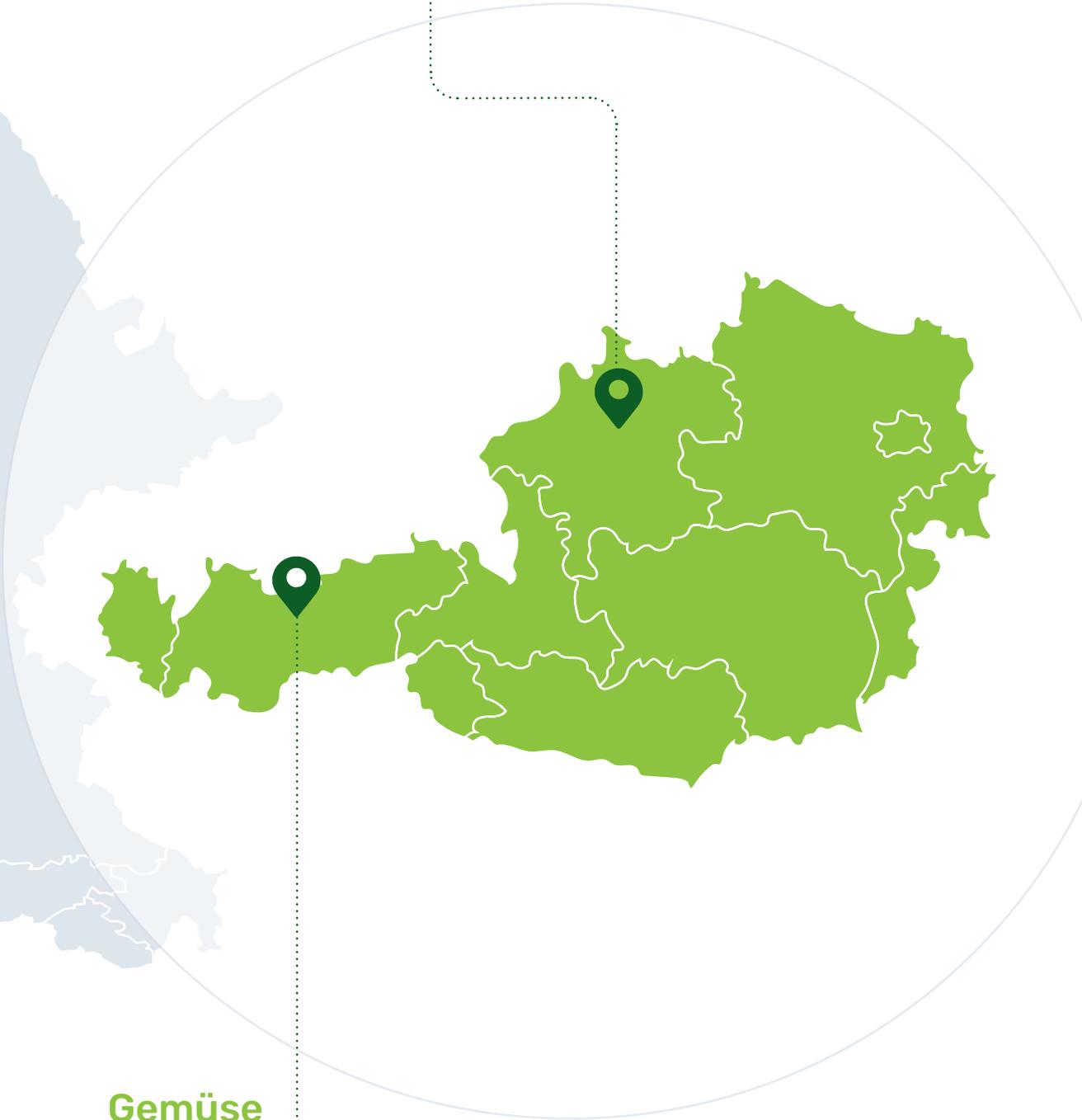
01

Austria



Bioverband "Erde & Saat" (Bioband "Tierra y Tierra")

Steyr, Alta Austria, Austria



Gemüse Plunser

Kematen in Tyrol,
Tyrol, Austria



Bioverband "Erde & Saat"

(Bioband "Tierra y Tierra")

Año de creación de la organización:
1987

**Nombre del propietario/
fundador:** Ing. Matthias Böhm

Director General: Mag. Wolfgang Plaimer

Enlaces de Internet:  <https://erde-saat.at>

Steyr, Alta Austria,
Austria



La asociación ecológica "Erde & Saat" se fundó en 1987 para preservar y criar variedades únicas de cereales. Sus miembros, principalmente agricultores ecológicos, eran pioneros de la agricultura. Un año después, pasó a llamarse oficialmente "Erde & Saat" y se amplió. Algunos miembros se diversificaron procesando productos agrícolas, promoviendo negocios artesanales independientes. De este modo se fortaleció la agricultura ecológica, se apoyó el empleo local y el equilibrio ecológico.

Hoy, "Erde & Saat" cuenta con más de 600 miembros en todo el país. Grupos regionales activos, jornadas de campo y festivales fomentan la colaboración. Financiada íntegramente por sus miembros, está comprometida con la sostenibilidad social, medioambiental y económica, centrándose en la fertilidad del suelo, la biodiversidad y las variedades locales de cereales. Los miembros se benefician de asesoramiento, educación y una revista, así como de salidas al campo y formación sobre objetivos sostenibles.



Ubicación

Steyr, Alta Austria, Austria

Descripción general de la organización y sus actividades

La asociación de agricultura ecológica "Erde & Saat" cuenta actualmente con más de 600 miembros, la mayoría de los cuales son agricultores y horticultores. La diversidad de sus miembros refleja la amplitud de las prácticas agrícolas, que van desde los cultivos herbáceos tradicionales hasta la producción de hortalizas.

Las prácticas de trabajo y los principios de "Erde & Saat" están profundamente arraigados en los valores de responsabilidad social, medioambiental y económica. Sus miembros comparten la creencia de que la sostenibilidad en la agricultura es de vital importancia. Esto incluye la conservación de los recursos naturales y la creación de un medio ambiente sano.

Otra preocupación central de la asociación es la promoción de la comunidad agrícola y las estructuras sociales. Esto se hace mediante el apoyo mutuo entre los agricultores. Los miembros de "Erde & Saat" colaboran estrechamente, intercambian conocimientos y experiencias y se apoyan mutuamente para afrontar los retos de la agricultura ecológica. Esta cooperación colegiada fortalece no sólo a las explotaciones individuales, sino también a toda la comunidad de agricultores ecológicos y ayuda a alcanzar objetivos comunes.

Número de trabajadores y trabajadores migrantes de la organización

Dado que la asociación incluye un gran número de explotaciones, no se puede dar aquí una cifra global. Abarca desde pequeñas explotaciones familiares sin mano de obra adicional hasta grandes productores de hortalizas que emplean a varios temporeros.

País de origen de los trabajadores migrantes

La mayoría de las personas que trabajan como recolectores en Austria proceden de países de Europa del Este, como Polonia, la República Checa, Eslovaquia y Rumanía. También hay un número creciente de procedentes de África y Asia.

Procedencia de los trabajadores migrantes dentro del país

Dado que la asociación incluye un gran número de explotaciones, no se puede dar aquí una cifra global.

Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

Además del alto nivel de sus productos, la asociación ecológica "Erde und Saat" también se preocupa por el trato que reciben las personas que trabajan en el campo. La responsabilidad social, ecológica y económica está en primera línea de la filosofía de la asociación.

Los miembros de la asociación están comprometidos con los principios de la producción holística y justa. Esto significa que los empleados fijos o de todo el año, los jornaleros, los temporeros y los aprendices están integrados en el sistema y la mentalidad de la agricultura ecológica. Los trabajadores reciben una remuneración justa y están registrados, alimentados y alojados de acuerdo con la legislación y las condiciones locales.



Las inspecciones ecológicas preguntan sobre este aspecto, pero no lo comprueban directamente, ya que la responsabilidad legal recae en el legislador. No obstante, Earth and Seed se asegura de que sus miembros se comprometan con las normas éticas y sociales en la agricultura, promoviendo así la sostenibilidad holística en la producción ecológica.

Partes interesadas externas asociadas

Entre las partes interesadas externas se encuentran los miembros de la asociación, Bio-Austria, la Cámara de Agricultura y los consumidores. Estos grupos desempeñan un papel importante en el trabajo de la asociación ecológica "Erde und Saat". Los miembros de la asociación son el corazón de la misma, ya que impulsan la agricultura ecológica y forman la comunidad. Bio-Austria es una organización paraguas para las iniciativas ecológicas en Austria y promueve la agricultura ecológica en todo el país. La Cámara de Agricultura es una institución oficial que representa los intereses de los agricultores y participa en la legislación. Las partes interesadas externas también incluyen a los consumidores, que influyen en el mercado con su demanda de productos ecológicos y apoyan a los agricultores ecológicos en "tierra y semillas". La interacción y cooperación con estas partes interesadas es crucial para el éxito y la sostenibilidad de la agricultura ecológica.

Necesidades de formación para tratar a los inmigrantes según el papel

Existe interés en la formación para dirigir equipos multiculturales. Podría basarse en los materiales de formación del proyecto MILIMAT.

Descripción del proceso de inclusión paso a paso

No es tarea de la asociación ecológica "Erde & Saat" desarrollar iniciativas concretas para la integración de los temporeros en la vida cotidiana de la explotación. Esto es responsabilidad de cada explotación. Sin embargo, ciertos criterios sociales son una parte esencial de la certificación ecológica requerida para la certificación y afiliación a "Erde & Saat". Entre ellos se incluyen el registro adecuado de los trabajadores en la Agencia Tributaria, la seguridad social y otros requisitos legales. El alojamiento también debe cumplir las normas locales en cuanto a tamaño de las habitaciones, saneamiento, calefacción y similares. El cumplimiento de estos requisitos sociales y legales forma parte del compromiso con una agricultura ecológica sostenible y responsable.

Los miembros que no cumplan estos requisitos pueden ser excluidos de la asociación y perder su certificación ecológica.



Gemüse Plunser

Año de creación de la organización:
Durante generaciones

Nombre del propietario/fundador:
Regina & Thomas Plunser



Gemüse Plunser es una empresa familiar que funciona desde hace generaciones en Kematen (Tirol), a menos de diez kilómetros de la capital de la provincia, Innsbruck. La empresa está especializada en el cultivo de lechugas, puerros y brécoles y vende sus productos a mayoristas y no directamente a los consumidores.

Gemüse Plunser emplea actualmente a unas 16 personas, la gran mayoría de las cuales son trabajadores extranjeros. Estos empleados trabajan en la explotación por temporadas, o en algunos casos durante todo el año, y son fundamentales para el éxito del cultivo de los campos y la producción de hortalizas de alta calidad.



Ubicación

Kematen in Tirol, Tirol, Austria

Descripción general de la organización y sus actividades

En 33 hectáreas de terreno se cultivan lechugas, puerros y brécoles dos veces al año, con una producción total de 1.200 toneladas de hortalizas al año. El trabajo comienza en marzo con la plantación de los plantones. La primera cosecha tiene lugar en mayo, cuando las hortalizas están completamente desarrolladas. La segunda cosecha tiene lugar en otoño, normalmente en septiembre u octubre. Esta explotación requiere una cuidadosa planificación y mantenimiento para garantizar un suministro continuo de hortalizas frescas y maximizar la calidad de la cosecha.

Número de trabajadores y trabajadores migrantes de la organización

En esta granja trabajan el jefe y 16 empleados que proceden de distintos países. Los ucranianos se quedan todo el año, pero la mayoría de los demás son temporeros.

País de origen de los trabajadores migrantes

Los empleados proceden de Ucrania, Rumanía, Kosovo y, cada vez más, de países asiáticos como Vietnam. Esta diversidad de nacionalidades crea un entorno de trabajo intercultural y contribuye al enriquecimiento del equipo.

Procedencia de los trabajadores migrantes dentro del país

La mayoría de los trabajadores proceden de regiones rurales y económicamente desfavorecidas de sus países de origen. Deciden venir a Austria para ganar el máximo dinero posible con el que mantener a sus familias en sus países de origen.

Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

En Austria, la contratación de temporeros en la agricultura es todo un reto. Esto se debe a la naturaleza físicamente exigente del trabajo y a los costes laborales no salariales más elevados en comparación con países vecinos como Alemania.

Para hacer frente a estos retos, la explotación hace gran hincapié en que las condiciones de trabajo sean lo más cómodas y seguras posibles. Esto incluye el uso de tecnología moderna y formación en salud y seguridad. Además, la empresa valora a sus empleados como factor clave del éxito y ofrece una remuneración justa y contratos de trabajo transparentes.

La combinación de la mejora de las condiciones de trabajo y la valoración de los empleados es crucial no sólo para atraer a los temporeros, sino también retenerlos a largo plazo. Esto es crucial para el éxito de la explotación, que cosecha lechuga, puerro y brécol en 33 hectáreas de terreno.

Número de trabajadores y número de trabajadores inmigrantes

16 personas

Descripción del proceso de inclusión paso a paso

La contratación de trabajadores agrícolas se realiza de diversas maneras. Por un lado, se recurre a las relaciones personales y a las recomendaciones para contratar a trabajadores experimentados y fiables. Por otro, la empresa también trabaja con agencias profesionales para encontrar temporeros cualificados. Esta mezcla de métodos de contratación ayuda a reunir un equipo fiable y competente.

Una prioridad especial es el registro y el seguro adecuados de todos los empleados. Esto garantiza no sólo el cumplimiento legal, sino también la seguridad social de la plantilla. La salud y el bienestar de los empleados son de gran importancia para la empresa.

Se proporciona alojamiento a los recién llegados para garantizarles un buen comienzo en su vida laboral. El alojamiento es cómodo y está bien equipado para proporcionar una estancia agradable a los empleados. Esto es especialmente importante, ya que muchos temporeros vienen de regiones lejanas o incluso del extranjero y, por tanto, necesitan alojamiento.

El horario laboral suele ser de lunes a sábado, aunque la empresa se esfuerza por programar el domingo como día libre. Esta organización del tiempo de trabajo permite a los empleados disfrutar del descanso y el tiempo libre necesarios para regenerarse.

Impacto de las iniciativas

Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

La diversidad en el equipo de Gemüse Plunser conlleva naturalmente sus propios retos. Sin embargo, con la creciente experiencia, el jefe de la explotación ha encontrado la manera de tratar esta diversidad con eficacia. A menudo, los capataces que trabajan en el campo llevan mucho tiempo en Austria y ya dominan el idioma local. Estos capataces suelen ser capaces de ayudar a sus colegas con pequeñas traducciones o problemas de comunicación en el campo. Esto favorece un trabajo en equipo fluido y ayuda a superar cualquier barrera lingüística.

Principales repercusiones en la inclusión laboral

La remuneración de los empleados de Gemüse Plunser se ajusta estrictamente a los requisitos legales. Los empleados a tiempo completo reciben un mínimo de 1.500 euros y están exentos de los gastos de vivienda.

Aunque muchos empleados siguen enfrentándose a barreras lingüísticas, Plunser se esfuerza por que los procesos de trabajo en el campo sean comprensibles para todos. Cada tractor tiene un plano con símbolos y palabras sencillas para que todas las instrucciones de trabajo sean fáciles de entender.

Para cualquier aclaración o comunicación, a Plunser le gusta utilizar Facebook Messenger como medio de comunicación. En esta plataforma, los mensajes pueden traducirse directamente, lo que facilita la comunicación entre los miembros del equipo y ayuda a superar cualquier barrera lingüística. Esto garantiza que todos entiendan la información y las instrucciones que necesitan para hacer su trabajo de forma eficiente y segura.

Principales repercusiones en la inclusión social

Gemüse Plunser ofrece alojamiento gratuito a los empleados de temporada y de todo el año. Suelen ser habitaciones dobles, ya que muchos trabajadores trabajan en pareja. Las casas de los trabajadores están situadas al pie de la explotación y en el centro del pueblo. Además, se ha comprado otra casa en la comunidad vecina, que se está renovando actualmente y estará a disposición de los trabajadores en el futuro.

Al estar en pleno pueblo, los trabajadores están en contacto diario con la población local. Cabe destacar que Plunser también ofrece alojamiento gratuito a las familias, lo que permite a los niños asistir a la guardería

o a la escuela primaria de la localidad y jugar en los clubes de fútbol locales. El personal se puede encontrar a veces en las fiestas de los pueblos y puede conducir los vehículos de Plunser por los alrededores en cualquier momento.

Para fomentar la integración de los empleados que trabajan todo el año, éstos tienen la oportunidad de asistir a cursos de alemán en instituciones educativas locales durante los meses de invierno. Esta iniciativa no solo facilita la comunicación, sino que también demuestra el compromiso de Plunser con el bienestar de sus empleados.

Desafíos encontrados y cómo se superaron

El mayor reto de Plunser es encontrar suficientes trabajadores. A menudo emplea a más personas de las que realmente necesita, ya que los trabajadores suelen abandonar o renunciar al trabajo de campo cuando se dan cuenta de que no es para ellos. Para muchos trabajadores, otros países, como Alemania, son más atractivos porque tienen unos ingresos netos más elevados debido a los menores costes laborales no salariales. Esto dificulta a Plunser la contratación de trabajadores y supone un reto constante para la empresa.

Logística

Transportes logísticos de casa al trabajo:

El trayecto desde el alojamiento hasta los campos nunca dura más de 10 minutos.

Tiempo /Carga de trabajo:

Se respetan las disposiciones legales en materia de tiempo de trabajo.

Cuestiones de formación

Necesidades de formación para inmigrantes

Superar las barreras lingüísticas es un gran reto para todos los implicados. Para superarlo, los empleados de Gemüse Plunser han ideado una solución inteligente: Se ofrecen cursos de alemán que se adaptan bien a su carga de trabajo sobre el terreno. La mayoría de los empleados optan por asistir a estos cursos durante los meses de invierno.

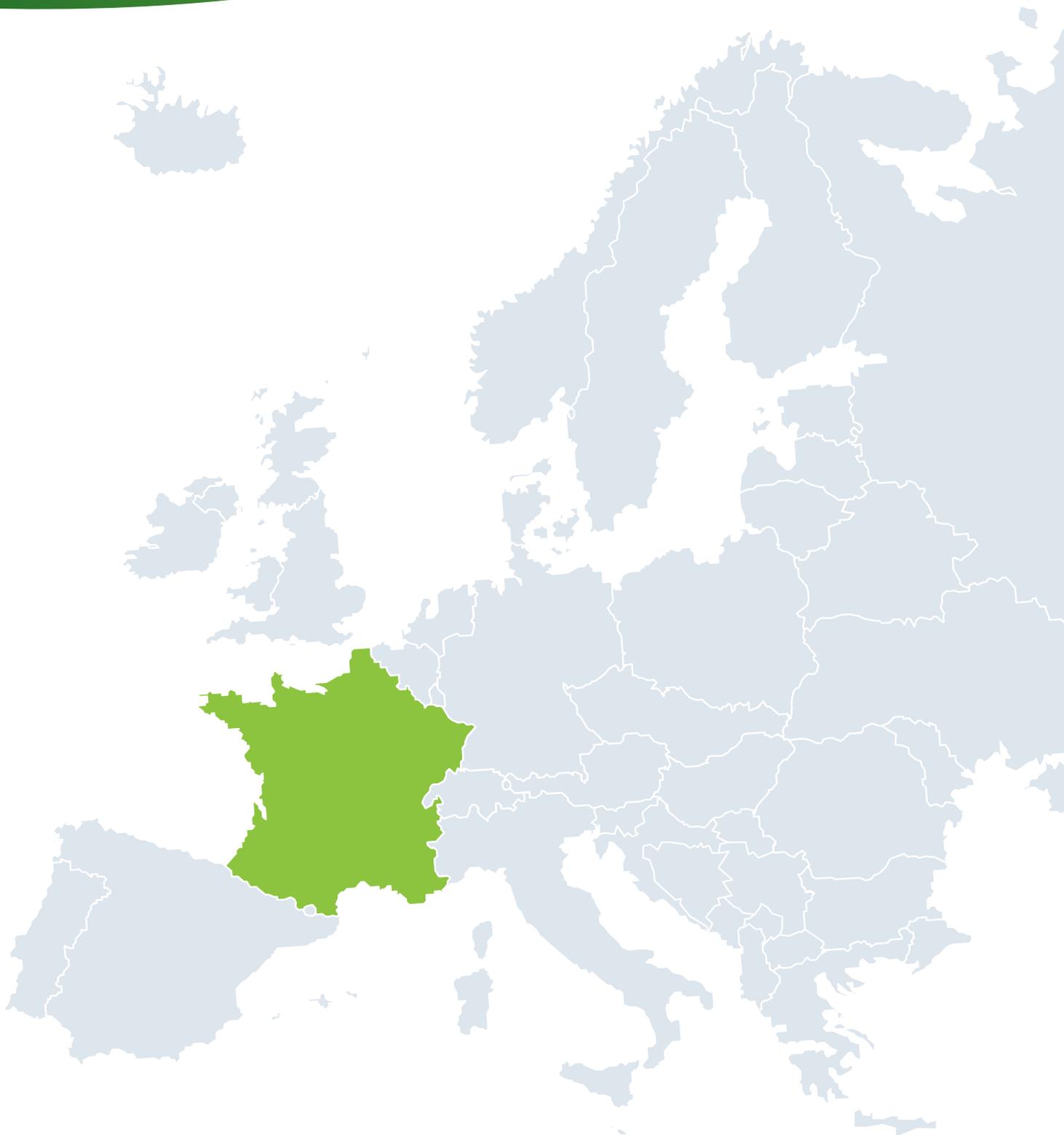
Los meses de invierno ofrecen a los empleados la oportunidad de mejorar su alemán sin interferir con su trabajo en el campo. Como la agricultura tiende a ser menos intensiva en mano de obra o pausada durante esta época, los empleados pueden seguir desarrollando sus conocimientos lingüísticos. Esto contribuye a facilitar la comunicación en el lugar de trabajo.

Este compromiso con la formación demuestra la voluntad de la empresa de apoyar la integración de sus empleados y mejorar la comunicación dentro del equipo. Un mejor entendimiento no sólo favorece la eficacia, sino que refuerza el sentimiento de pertenencia de los empleados y su integración en la comunidad local.



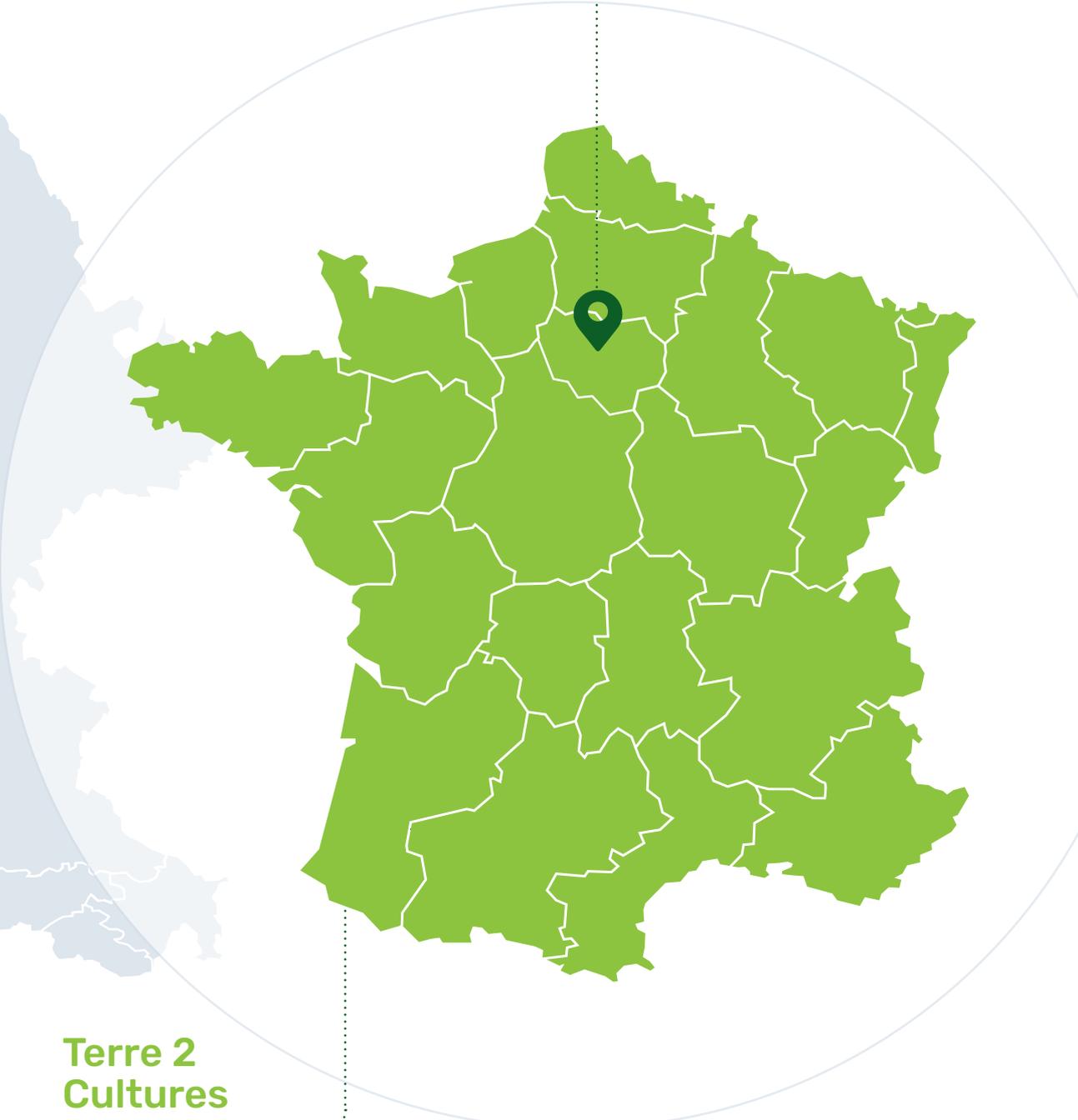
02

Francia



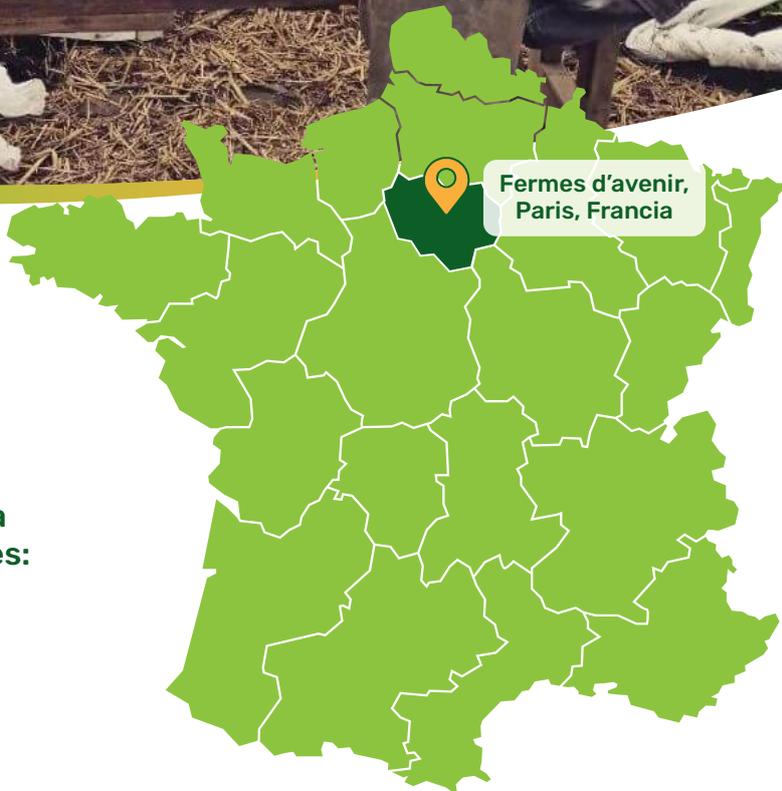
Fermes d'avenir

Paris, Francia



Terre 2 Cultures

Actividad en toda Francia



Fermes d'avenir

Nombre de la iniciativa (si es diferente) a favor de la integración de los inmigrantes:

Compagnonnage en maraîchage

Año de creación de la organización:

2013

Enlaces de Internet:

 fermesdavenir.org

 [FermesdAvenir](https://www.facebook.com/FermesdAvenir)

 [fermes-davenir](https://www.linkedin.com/company/fermes-davenir)

Fermes d'avenir, con sede en París, es una organización agrícola innovadora que defiende prácticas agrícolas sostenibles. Creada en 2013, se ha convertido rápidamente en un faro de esperanza en el ámbito de la agroecología. Su iniciativa "Compagnonnage en maraîchage" subraya su compromiso con la integración de los inmigrantes en el sector agrícola. Al salvar la brecha entre la demanda de mano de obra cualificada en la agricultura ecológica y el talento disponible entre los refugiados, Fermes d'avenir no sólo fomenta el progreso agrícola, sino que también contribuye significativamente al tejido social de Francia.

Descripción general de la organización y sus actividades

Fermes d'avenir, situada en París, personifica la fusión de las técnicas agrícolas tradicionales con las prácticas sostenibles modernas. Pionera en el camino de la agroecología, esta organización ha sido pionera en la promoción de la agricultura ecológica y alternativa. Reconociendo el doble reto de la demanda de mano de obra cualificada en agricultura ecológica y la disponibilidad de refugiados competentes, Fermes d'avenir puso en marcha "Compagnonnage en maraîchage". Este programa único pretende poner en contacto a refugiados apasionados con oportunidades agrícolas, garantizando el crecimiento mutuo. Las visitas periódicas a diversos lugares permiten al equipo supervisar a las personas que reciben apoyo, comprender las necesidades de los agricultores y colaborar con las redes locales de voluntarios. El enfoque polifacético de la organización facilita la integración de los refugiados en el paisaje agrario francés, abordando así tanto los retos sociales como los agrícolas. Mediante la producción de diversos cultivos y alimentos, Fermes d'avenir no sólo refuerza el sector francés de la alimentación ecológica, sino que también allana el camino hacia un futuro socialmente integrador y sostenible.

Ubicación

París (sede central) y actividad en toda Francia.

Número de trabajadores (A) y trabajadores migrantes (B) de la organización

Son 23 trabajadores, no hay refugiados en el equipo, son beneficiarios.

País de origen de los trabajadores migrantes:

Afganistán, Eritrea, Sudán, Camboya, Ghana, Malí y Costa de Marfil.

Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

Fermes d'avenir tiene un enfoque holístico de la agricultura. Con la creciente demanda de agricultura ecológica y alternativa, hay una necesidad acuciante de mano de obra cualificada. Curiosamente, esta demanda coincide con la disponibilidad de refugiados competentes deseosos de aportar su experiencia. Reconociendo esta coincidencia fortuita, Fermes d'avenir ha dado pasos para abordar esta doble necesidad. Estableciendo una relación simbiótica entre el sector agrícola y la comunidad de refugiados, la organización ha encontrado una solución armoniosa a ambos retos. Su colaboración desde 2016 con el grupo SOS amplía aún más su dedicación a la creación de un proceso de integración sin fisuras para los refugiados, garantizando que no solo encuentren empleo, sino también un sentido de pertenencia y propósito en su nueva patria."

Número de trabajadores y número de trabajadores inmigrantes que participan en la iniciativa de integración

35 refugiados de 140 personas acompañadas desde 2019.



Partes interesadas externas asociadas

Fermes d'avenir colabora con varias partes interesadas externas para ampliar su alcance e impacto. Una asociación fundamental es la que mantiene con el Grupo SOS desde 2016. SOS Groupe es un grupo de asociaciones, uno de los principales actores de la economía social y líder europeo en emprendimiento social. Agrupa 750 establecimientos y servicios, asociaciones y empresas sociales, que se comprometen en beneficio de las personas en situación vulnerable, las generaciones futuras y las comunidades locales.

Aunque no tienen un socio técnico designado, Fermes d'avenir colaboró con entidades como los centros de acogida de solicitantes de asilo y los planes de integración laboral (personas en situación de bienestar social orientadas por trabajadores sociales), que desempeñan un papel importante a la hora de orientar a las personas. Desde 2023, han forjado alianzas con programas de inserción laboral (personas en situación de bienestar orientadas por trabajadores sociales) de Île-de-France, agricultores apícolas y los huertos de Marcoussi. Además, su asociación con las granjas de la red Cocagne y una colaboración con Wemove, que se centra en talleres de movilidad rural, subrayan su compromiso con el desarrollo holístico.

Descripción del proceso de inclusión paso a paso

1. Identificación y divulgación

Los beneficiarios potenciales, principalmente refugiados, se identifican a través de asociaciones con organizaciones como centros de acogida de solicitantes de asilo, planes de integración laboral (personas en régimen de asistencia social orientadas por trabajadores sociales) y el Grupo SOS. Se organizan talleres y sesiones introductorias para informarles sobre las oportunidades de Fermes d'avenir.

2. Evaluación de habilidades

Se lleva a cabo una evaluación exhaustiva de las aptitudes, los conocimientos y la experiencia agrícolas de cada persona. Esto ayuda a asignarles funciones y responsabilidades adecuadas.

3. Formación y talleres:

Los beneficiarios reciben sesiones de formación para familiarizarse con las técnicas de agricultura ecológica y alternativa que se practican en Fermes d'avenir. Las formaciones y las prácticas se organizan de febrero a octubre de cada año.

4. Integración laboral:

Una vez formados, los individuos se integran en las actividades agrícolas, ya sea en apicultura, horticultura u otras tareas agrícolas. Se les empareja con mentores para que les orienten sobre el terreno.

5. Apoyo continuo:

Las visitas periódicas garantizan la supervisión y el apoyo. Las sesiones de feedback ayudan a abordar los retos a los que se enfrentan los refugiados, garantizando su transición e integración sin problemas.

6. Creación de comunidad:

Más allá del trabajo, se hacen esfuerzos por crear un sentimiento de comunidad. Los programas y actos de intercambio cultural fomentan el entendimiento intercultural y la camaradería entre todos los trabajadores.

7. Oportunidades de futuro:

A quienes demuestren aptitudes y dedicación excepcionales, se les ofrecen oportunidades de funciones y responsabilidades avanzadas, lo que garantiza su crecimiento dentro de la organización.

Impacto de las iniciativas

Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

La integración de perfiles diversos en las granjas ha tenido un efecto palpable en la dinámica de los equipos y el enfoque de los gestores de las granjas. Aunque las granjas han tenido experiencias previas de trabajo con tales perfiles, las iniciativas recientes han sacado a la luz las profundas repercusiones de las interacciones multiculturales. Por ejemplo, este año se produjo una enriquecedora colaboración en la que un apicultor afgano hizo prácticas en una granja de la región de París, introduciendo y compartiendo sus singulares técnicas apícolas. Estos intercambios no son meramente transaccionales, sino que fomentan el crecimiento, el aprendizaje y el respeto mutuo. Los equipos se han beneficiado enormemente de estas interacciones, ampliando sus horizontes y empapándose de diversas técnicas agrícolas. Además, los miembros no francófonos han mejorado notablemente sus conocimientos de francés, lo que ha facilitado una comunicación más fluida. Un resultado notable ha sido una comprensión y apreciación más profundas de las culturas locales, salvando las distancias culturales. Aunque muchos de estos efectos son individuales y reflejan el crecimiento y el desarrollo personales, contribuyen colectivamente a un entorno de trabajo más integrador y armonioso. Incluso los miembros más reservados se han vuelto más abiertos, mostrando una mayor confianza. En general, estas iniciativas han dirigido el camino hacia un mayor empoderamiento agrícola, allanando el camino para una comunidad agrícola más inclusiva y bien informada.

Principales repercusiones en la inclusión laboral

Las iniciativas de Fermes d'avenir han dado resultados tangibles en términos de inclusión social. El programa "Compagnonnage", diseñado específicamente para inmigrantes, ha sido completado con éxito por varios compañeros afganos que posteriormente encontraron empleo en Fermes d'avenir. Además, otros han conseguido contratos permanentes (CDI), lo que demuestra la eficacia del programa para integrar a los inmigrantes en la población activa. Aunque muchos han prosperado en el sector agrícola, ha habido casos de personas que han pasado a tener oportunidades de empleo fuera de la agricultura. El seguimiento del progreso de estos beneficiarios tras la fase de apoyo formal plantea dificultades. Aunque la organización se esfuerza por hacer un seguimiento de la trayectoria de estas personas, mantiene una distancia respetuosa, asegurándose de no solaparse ni interferir con las responsabilidades de los trabajadores sociales o los sistemas de apoyo posteriores. Este enfoque subraya el compromiso de Fermes d'avenir con un auténtico empoderamiento sin vulnerar la autonomía y la intimidad de los beneficiarios.

Impacto de las iniciativas

Principales repercusiones en la inclusión social

Los programas de Fermes d'avenir, incluido el "Compagnonnage", contribuyen a mejorar la inclusión social. Tras el programa, muchos participantes afganos encontraron trabajo en Fermes d'avenir, y algunos consiguieron contratos permanentes. Las iniciativas muestran su potencial en la inclusión social. Los participantes trabajan principalmente en la agricultura, pero algunos exploran otras áreas. Un impacto significativo es la afluencia de personas más jóvenes a las comunidades rurales más antiguas. La composición diversa de los equipos mejora la dinámica y el aprendizaje mutuo. Con el tiempo, los emigrantes son cada vez más aceptados en las comunidades locales. Historias como la de Amadou, que se ha convertido en horticultor en Auvernia, ponen de relieve los éxitos individuales. Aunque el seguimiento de los participantes después del apoyo plantea dificultades, Fermes d'avenir respeta su independencia. El objetivo es crear una comunidad en la que coexistan culturas y experiencias diversas.

Retos no superados, si procede, y razones

Cuando los emigrantes llegan a Francia, la agricultura no suele parecer una profesión atractiva. Uno de los retos persistentes de Fermes d'avenir ha sido proyectar una imagen positiva de la agricultura en el país. Sorprendentemente, incluso las personas de origen rural, al llegar a Francia, dudan en volver a abrazar la profesión agrícola. Esta reticencia plantea un enigma, dada la acuciante necesidad de mano de obra en el sector agrícola, independientemente de que la mano de obra sea francesa o extranjera.

Desafíos encontrados y cómo se superaron

Un desafío importante al que se enfrentó Fermes d'avenir fue la falta de remuneración durante las fases de formación e inmersión, lo que llevó a los beneficiarios a abandonar el sistema de vivienda y, esencialmente, a "salir del sistema". Para contrarrestar esta situación, este año se iniciaron colaboraciones con programas de integración laboral (personas en régimen de asistencia social orientadas por trabajadores sociales), con el objetivo de que estas personas pasaran a desempeñar funciones asalariadas. Esta adaptación no sólo ha resuelto los problemas financieros, sino que también ha reforzado el sentimiento de pertenencia y estabilidad de los beneficiarios, lo que ha dado resultados positivos.

Logística

Transportes logísticos de casa al trabajo

La mayoría de los trabajadores tienen alojamiento, ya sea en viviendas sociales o en centros de acogida para solicitantes de asilo o Centros de Alojamiento Temporal (CPH), que están convenientemente situados cerca de las granjas de integración. Sus desplazamientos se facilitan por medios personales o en transporte público. Sin embargo, la logística de este transporte no está supervisada por las granjas ni por los centros de acogida de solicitantes de asilo.

Materiales y recursos humanos

Un director de proyecto, profesores de francés como lengua extranjera, un formador, agrónomos que ayudan en la administración, la comunicación. Disponen de poco equipamiento porque el trabajo se realiza en las granjas. Alquilan salas para la formación teórica y el catering durante esta jornada.

Tiempo /Carga de trabajo

La mayoría de los puestos son a tiempo completo. Además, los agrónomos, aunque desempeñan funciones a tiempo completo, dedican un 20% de su tiempo a este programa específico.

Gastos

Salarios, alquiler de salas: "Los principales gastos comprenden los salarios del personal y los costes asociados al alquiler de salas para formación y otras actividades organizativas".

Cuestiones de formación

Necesidades de formación para tratar con inmigrantes según el papel

Abordar las necesidades de formación para tratar con inmigrantes es polifacético y depende en gran medida de la coyuntura específica de la intervención. En primer lugar, existe una necesidad acuciante de personas con experiencia en el ámbito agrícola. Su papel es fundamental para impartir los matices de las técnicas agrícolas y las mejores prácticas, garantizando que los migrantes estén bien equipados para contribuir eficazmente a las tareas agrícolas. Al mismo tiempo, la presencia de trabajadores sociales es indispensable. Desempeñan un papel crucial a la hora de facilitar la integración de los inmigrantes, atender sus necesidades socioemocionales y asegurarse de que se aclimatan al nuevo entorno sin excesiva angustia. Además, como la comunicación es fundamental para cualquier colaboración eficaz, la formación en "francés como lengua extranjera" (FLE) es esencial, especialmente para los educadores. Así se garantiza que el idioma no se convierta en una barrera y que los inmigrantes adquieran competencias lingüísticas que les beneficien tanto dentro como fuera del sector agrícola. En esencia, el régimen de formación se adapta en función de las funciones específicas, ya se trate de un propietario, un capataz o cualquier otro cargo, garantizando que cada parte interesada sea experta en fomentar un entorno de trabajo integrador y productivo.

Necesidades de formación dirigidas a los trabajadores nacionales en régimen de trabajo compartido con inmigrantes

Una de las principales necesidades de formación de los trabajadores nacionales que colaboran con inmigrantes es cultivar una comprensión matizada de los orígenes de los refugiados sin caer en extremos emocionales. Es esencial comprender la esencia del "exilio" y familiarizarse con las etapas fundamentales de la trayectoria administrativa que recorren estas personas. Además, un conocimiento básico de las prácticas agrícolas en los países de origen de los refugiados enriquece la colaboración, pues ofrece una visión de las diversas técnicas y tradiciones agrícolas. Dotar a los trabajadores nacionales de este bagaje contextual fomenta un entorno de trabajo más armonioso e informado.

Más allá de los aspectos técnicos, es crucial crear lazos interpersonales entre los participantes. El objetivo es estimular una curiosidad genuina que trascienda la mera formalidad. Esto curiosamente, cuando está arraigada en el respeto y la empatía, garantiza que las interacciones sigan siendo delicadas, evitando preguntas inquisitivas que puedan tocar inadvertidamente los traumas o las experiencias difíciles que han sufrido los refugiados. En esencia, la formación debe abarcar tanto el conocimiento de los hechos como la inteligencia emocional, garantizando que la confluencia de culturas y experiencias sea fluida y enriquecedora.



Sugerencias y consejos del entrevistado

Es imperativo abordar las iniciativas con paciencia y una perspectiva global. Dada la miríada de iniciativas actualmente en marcha, las prisas pueden llevar a la redundancia. El principal consejo es discernir meticulosamente las necesidades exactas y luego yuxtaponerlas a los esfuerzos existentes. Así se garantiza que los nuevos esfuerzos añadan valor y no se limiten a replicar lo que ya existe. En esencia, un planteamiento deliberado y bien informado es la clave del éxito de unas contribuciones significativas.



Terre 2 Cultures

Año de creación de la organización:
2018

**Nombre del propietario/
fundador:** Pauline Viaralet

Enlaces:

 terre2cultures.fr  [terre2cultures](https://www.facebook.com/terre2cultures)



Terre 2 Cultures (T2C) desempeña un papel fundamental para colmar dos importantes lagunas. Por un lado, defiende la causa de los refugiados marginados, ofreciéndoles oportunidades de integrarse en la sociedad francesa. Por otro, aborda un problema acuciante en el sector agrícola: la disminución de la mano de obra en las zonas rurales en proceso de despoblación.

Al ofrecer empleo en la agricultura, T2C garantiza que los refugiados no sólo encuentren trabajo, sino también un propósito y una comunidad. Cada persona acogida por T2C se beneficia de un enfoque holístico que combina apoyo social, alojamiento a medida y empleo significativo. Esto sitúa a T2C en una posición única, no sólo como asociación, sino como influyente catalizador económico y social, que rejuvenece y desarrolla activamente las zonas rurales.

Localización:

Actividad en toda Francia

Descripción general de la organización y sus actividades

Terre 2 Cultures (T2C) ayuda a los recién llegados, en particular a los refugiados, a integrarse en Francia a través del empleo en la agricultura. Para ello, T2C propone poner en contacto a agricultores y empresas agroalimentarias con refugiados que hayan expresado un auténtico deseo de trabajar en este campo.

El equipo visita periódicamente cada lugar para hacer un seguimiento de las personas apoyadas, las necesidades de los agricultores y la red local de asociaciones y voluntarios. T2C pone en marcha acciones que contribuyen a eliminar los obstáculos a la inclusión de estas personas en la sociedad francesa.

Para lograrlo, T2C está desarrollando 5 áreas de actuación que garanticen el éxito de la integración en los ámbitos correspondientes:

- Apoyo en la búsqueda de empleo y alojamiento
- Apoyo socioeducativo para acceder a derechos y asistencia sanitaria
- Apoyo intercultural
- Ayuda para acceder a la vivienda
- Reforzar la independencia en la vida cotidiana

Número de trabajadores (A) y trabajadores migrantes (B) de la organización

Se han contratado gradualmente 7 empleados, que forman un equipo multidisciplinar y multicultural, para reforzar el apoyo prestado a estas personas. País de origen de los trabajadores migrantes: Afganistán, Congo, Tíbet, Ucrania.

Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

El sector agrario francés ha sido históricamente un faro de solidaridad, apoyando activamente a los inmigrantes. Con más de un siglo de experiencia con poblaciones extranjeras, presenta ventajas únicas que no se encuentran en otros ámbitos profesionales. Entre ellas, una profunda familiaridad con los no francófonos y una formación e integración de eficacia probada. Los agricultores, en particular, dan muestras de paciencia y comprensión, reconociendo que los recién llegados, extranjeros o no, suelen necesitar un periodo de apenas dos semanas para integrarse eficazmente.

Además, es crucial comprender los diversos orígenes de los refugiados. Por ejemplo, aunque las primeras oleadas de refugiados procedentes de zonas de conflicto suelen estar formadas por élites, como ingenieros y médicos, también hay una importante afluencia de personas de origen rural, como los pachtunes y los afganos. Estas personas, con sus raíces agrícolas y la experiencia práctica adquirida durante su viaje a Francia, aportan una experiencia inestimable. La pandemia del COVID dio lugar a campañas que destacaban la importancia de la agricultura, sugiriendo que cualquiera con capacidad física podía contribuir. Sin embargo, la realidad subraya la necesidad de contar con habilidades y experiencias específicas, lo que convierte a la agricultura en un ámbito positivo y codiciado. Muchos refugiados, en lugar de buscar el ajetreo y el bullicio de la vida urbana, anhelan la tranquilidad. Para ellos, dedicarse a la naturaleza no es sólo un empleo, sino un proceso terapéutico que les permite conectar, enraizarse y recalibrarse tanto espacial como temporalmente.



Número de trabajadores y número de trabajadores migrantes que participan en la iniciativa de integración

300 refugiados se han beneficiado del plan de apoyo global Terre 2 Cultures desde su creación en diciembre de 2018. 16 agricultores se han convertido en socios de la asociación, ofreciendo empleo (contratos de duración determinada e indefinida) y alojamiento a los refugiados apoyados. Siguen a una media de 130 migrantes al año.

Partes interesadas externas asociadas

TERRE 2 CULTURES ha conseguido el apoyo y la financiación de algunas partes interesadas clave, lo que garantiza el éxito de la ejecución de sus iniciativas. Se han establecido colaboraciones con DIAN, DIAIR y DETS (autoridades locales desconcentradas del gobierno).

Descripción del proceso de inclusión paso a paso

TERRE 2 CULTURES emplea un minucioso proceso de inclusión adaptado para garantizar el éxito de la integración de los refugiados en el sector agrícola.

El proceso comienza con un enfoque sistemático en el que se realizan entrevistas en profundidad a los posibles candidatos. El objetivo de estas entrevistas es emparejar a los refugiados con los agricultores en función de sus capacidades, perfiles y expectativas de empleo. Algunos refugiados vienen con conocimientos especializados, mientras que otros buscan un empleo a corto plazo para obtener un alivio económico inmediato.

Una vez emparejado, el refugiado firma un contrato de trabajo estándar. Al mismo tiempo, se organiza el alojamiento. Estos van desde viviendas sociales hasta alojamientos proporcionados directamente por el empleador.

En algunos casos, la asociación interviene para alquilar viviendas, que luego subarrienda a los refugiados. Esto es esencial en regiones con inclinaciones de extrema derecha, ya que garantiza la seguridad y la aceptación de los refugiados.

El éxito del empleo es evidente: el 10% de los refugiados entrevistados consiguieron trabajo gracias a esta iniciativa. Más allá del mero empleo, la asociación ofrece apoyo continuo. Esto incluye un grupo de WhatsApp específico que facilita la comunicación con todo el equipo. Se realizan visitas mensuales para garantizar el bienestar y la integración de los refugiados. Además, se ofrece asistencia administrativa, acceso a la atención sanitaria, excursiones culturales, viajes a la naturaleza, exploraciones del patrimonio y actividades recreativas, lo que mejora aún más la experiencia de integración.

Impacto de las iniciativas

Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

Las iniciativas de TERRE 2 CULTURES han transformado la vida de muchos refugiados, ofreciéndoles no sólo un empleo, sino también la oportunidad de una vida renovada.

Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

Un caso ejemplar es el de Yacine, un joven de 23 años que, cuando llegó, luchaba contra el trastorno de estrés postraumático y las barreras lingüísticas. Su timidez y reticencia iniciales eran evidentes, pero con el apoyo y la orientación adecuados, su trayectoria experimentó una notable transformación. En un año, ganó confianza en sí mismo, aprendió francés y mostró una personalidad boyante. Hoy es miembro asalariado de la asociación desde hace más de cuatro años. Estas historias ponen de relieve el profundo impacto en la inclusión laboral que ha logrado la organización, cambiando vidas y permitiendo a los refugiados contribuir de forma significativa al sector agrícola francés.

Principales repercusiones en la inclusión laboral

La esencia de la inclusión laboral no consiste únicamente en proporcionar empleo, sino en garantizar que las personas se integren en sus funciones, permitiéndoles prosperar y contribuir eficazmente. Las iniciativas de TERRE 2 CULTURES son un testimonio del profundo impacto de la inclusión laboral. La historia de Yacine es emblemática de este impacto. El que fuera un joven que luchaba contra el TEPT y las barreras lingüísticas se transformó en una persona segura de sí misma, que domina el francés y contribuye activamente a su lugar de trabajo. Su paso de persona introvertida a miembro asalariado de la asociación durante más de cuatro años demuestra el poder transformador de los entornos laborales integradores. Pero la historia de Yacine no es aislada. Los esfuerzos de la asociación por encontrar un puesto adecuado para los refugiados, ofrecerles apoyo continuo y garantizar su bienestar han dado lugar a una auténtica inclusión laboral, en la que los refugiados no son meros empleados, sino miembros valiosos de sus respectivas organizaciones y comunidades.

Retos no alcanzados, si procede, y motivos

Las barreras lingüísticas siguen siendo un reto. Aunque muchos refugiados aprenden a hablar francés, dominarlo, sobre todo en términos técnicos agrícolas, es un proceso continuo.

Principales repercusiones en la inclusión social

Además del empleo, las iniciativas también se centran en aspectos de la integración social. Los refugiados, que al principio pueden ser vistos como recién llegados, poco a poco se van involucrando más en las comunidades locales. La experiencia de Yacine es un ejemplo: además de su trabajo, practicaba deportes, recibía clases de francés y practicaba boxeo. Su relación con el cofundador y sus interacciones con los voluntarios muestran los lazos sociales que ha desarrollado. El programa pretende ir más allá del mero trabajo; hace hincapié en familiarizar a los refugiados con las costumbres locales y entablar relaciones. Para ello, la asociación ofrece orientación constante excursiones y actividades de ocio, ayudando a los refugiados no sólo a trabajar, sino también a asentarse e integrarse en la comunidad local.

Desafíos encontrados y cómo se superaron

Un reto importante es la diversidad de orígenes de los refugiados. Mientras que algunos necesitan apoyo intensivo inicialmente debido a los traumas sufridos, otros tienen necesidades diferentes. La asociación abordó esta cuestión mediante un apoyo personalizado, garantizando que se reconociera y atendiera el viaje único de cada refugiado.

Logística

Transportes logísticos de casa al trabajo

La logística del transporte de los refugiados desde sus casas al trabajo varía mucho según el lugar. En algunas zonas, los scooters y las bicicletas son el principal medio de transporte, mientras que en otras se utilizan lanzaderas. Sin embargo, en las regiones aisladas las opciones de transporte no son tan accesibles.

Tiempo/Carga de trabajo

Estos parámetros son dinámicos y se adaptan en función de las necesidades específicas de los refugiados, los requisitos de las funciones y los recursos disponibles. La asociación vela por que la carga de trabajo sea manejable.

Materiales y recursos humanos:

La adquisición de materiales y la disposición de recursos humanos es un esfuerzo de colaboración, que a menudo implica consultas con los gobiernos de varios países. Como referencia, en países como Alemania se concede a los solicitantes de asilo el derecho a trabajar, lo que ayuda en el proceso de asignación de recursos.

Costes

No hay costes específicos que presentar, ya que están optimizados para garantizar la sostenibilidad de las iniciativas

Cuestiones de formación

Necesidades de formación dirigidas a los inmigrantes

Los agricultores, que están en primera línea de esta iniciativa, suelen expresar su preferencia por impartir ellos mismos la formación. Creen que los matices y especificidades de cada inmigrante exigen un enfoque a medida, que se imparte mejor personalmente. Sin embargo, se han detectado lagunas en los módulos de formación. Hace falta formación en ámbitos como el manejo de tractores, la mecánica y la gestión de productos fitosanitarios. Uno de los retos es el nivel de alfabetización, ya que muchos emigrantes proceden de entornos en los que la educación formal era limitada o inexistente. Por ello, los módulos de formación deben ser intuitivos, prácticos y tener en cuenta estos problemas de alfabetización.

Necesidades de formación para tratar a los inmigrantes según el papel

En el trato con inmigrantes, los requisitos de formación difieren según el papel. Para funciones como las de propietario o capataz, es muy necesaria la formación en trabajo social. Esto es esencial para comprender los retos y orígenes únicos de los inmigrantes. Además, contar con compañeros que ayuden, sobre todo refugiados que hayan realizado viajes similares, pueden ser muy valiosos. Estos compañeros aportan ideas, comparten experiencias y ofrecen orientación de un modo que cala hondo en los nuevos migrantes. Además, dado el enfoque agrícola de la asociación, impartir conocimientos agrícolas es primordial. Esto garantiza que los migrantes, independientemente de su función, tengan un conocimiento básico del sector, sus prácticas y sus expectativas.

Necesidades de formación dirigidas a los trabajadores nacionales que colaboran con inmigrantes

Para los trabajadores nacionales que colaboran con inmigrantes, las necesidades de formación son diferentes. El objetivo principal es fomentar el entendimiento,



promover la colaboración y garantizar una comunicación fluida. Dada la diversidad de orígenes de los inmigrantes, los trabajadores nacionales reciben formación para ser culturalmente sensibles, pacientes y complacientes. Los talleres sobre dinámica de equipo, resolución de conflictos y comunicación eficaz son esenciales. Además, es esencial comprender los objetivos generales de la iniciativa, los retos a los que se enfrentan los inmigrantes y el valor que tienen ayuda a los trabajadores nacionales a ver más allá del trabajo y apreciar el impacto social más amplio.

Sugerencias y consejos del entrevistado

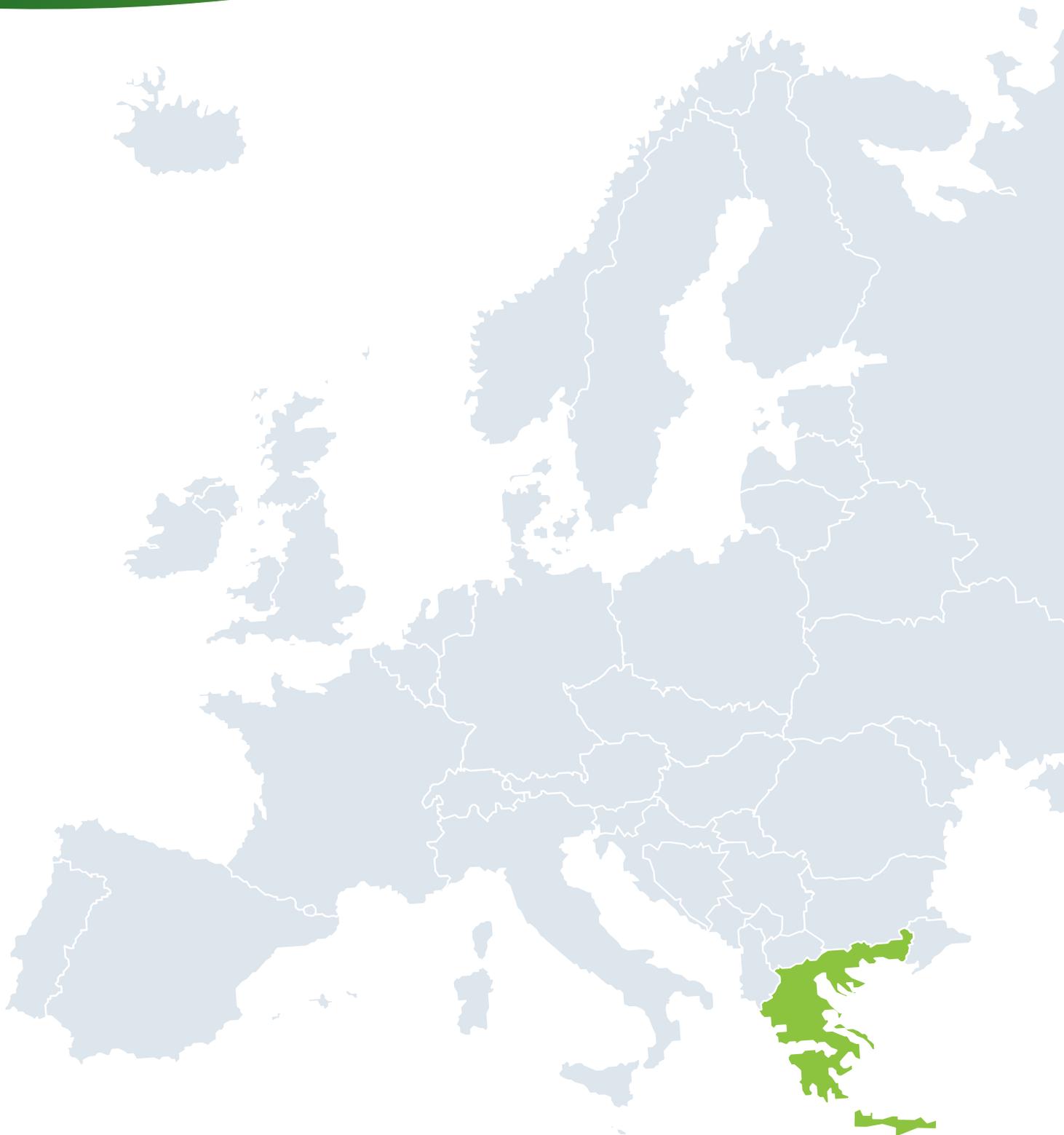


Uno de los consejos fundamentales de los entrevistados es depositar una confianza inquebrantable en los agricultores. Estos expertos en agricultura llevan mucho tiempo acogiendo e integrando a los recién llegados, aprovechando su experiencia y conocimientos para garantizar transiciones fluidas. Es su enfoque práctico y su profundo conocimiento del terreno lo que les hace inestimables en esta iniciativa.

Además, es esencial reconocer que los refugiados no son niños. Vienen con una gran cantidad de experiencias, habilidades y capacidad de recuperación. Ofrecer únicamente sesiones de formación, sobre todo si resultan paternalistas, puede ser contraproducente. Es vital evitar un enfoque colonialista de la educación y, en su lugar, reconocer las capacidades inherentes de estas personas. Todos los refugiados son integrables y empleables, y es crucial acercarse a ellos con respeto, dignidad y comprensión de su potencial.

03

Grecia



Mr. Agisilaos Rapsaniotis

Tyrnavos, Thessaly

Christos Voulgaris

Agios Konstantinos,
Prefectura de Sterea
Ellada, Ftiótida, Grecia

Christos Voulgaris

Nombre del propietario/fundador:

Christos Voulgaris

Año de creación de la organización:

Varias generaciones



Agios Konstantinos,
Prefectura de Sterea
Ellada, Fthiótida, Grecia

El Sr. Christos VOULGARIS es agricultor y propietario de olivares en la zona de Agios Konstantinos en Fthiotida. Los olivares pertenecen a la familia desde generaciones anteriores y el Sr. Voulgaris continúa la tradición familiar. Además del cultivo del olivo, también se dedica profesionalmente a la apicultura.

Cabe mencionar que el Sr. Voulgaris es también el presidente de la Cooperativa agrícola local de aceite de oliva de Agios Konstantinos, que cuenta con 210 miembros registrados, la mayoría de los cuales se dedican al cultivo de olivos. En conjunto, la superficie total de olivares de sus miembros corresponde a 750 hectáreas o unos 127.500 olivos.

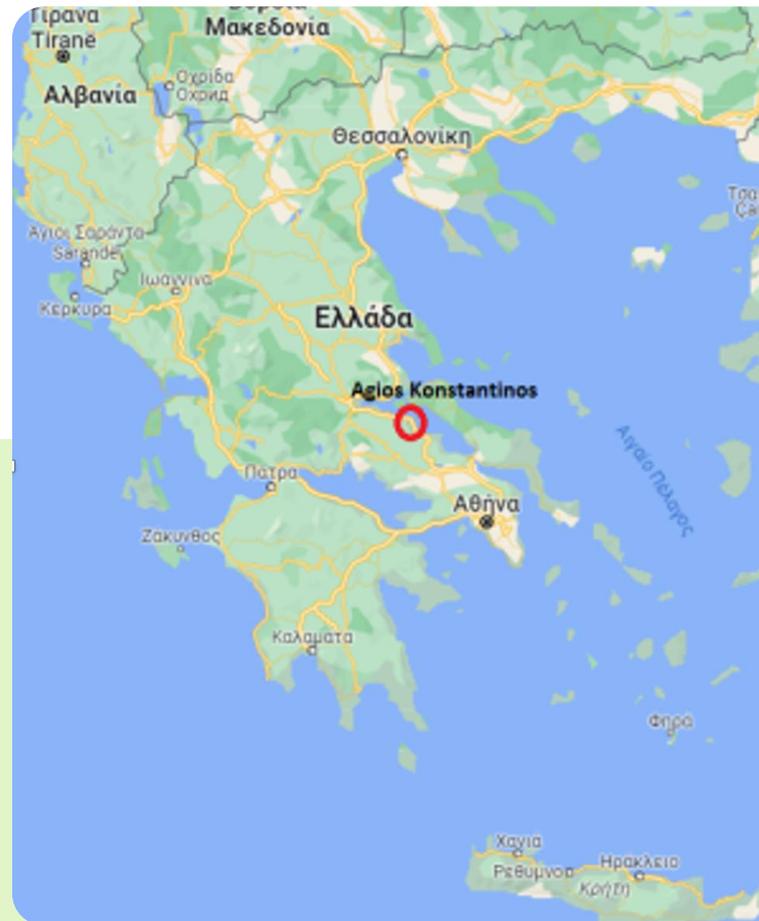
A través de esta función representa y se ocupa de los temas que preocupan a los agricultores de la zona, uno de los cuales es la demanda de trabajadores agrícolas fijos o temporeros. Además, es un defensor de la economía circular y de la protección del medio ambiente y por ello ha participado en importantes programas y proyectos de investigación y demostrativos nacionales

y europeos, donde se han llevado a cabo acciones piloto en sus olivares y en olivares que pertenecen a socios de la Cooperativa.

Vende aceite de oliva, aceitunas de mesa y miel variada a mayoristas, pero también directamente a los consumidores.

En Agios Konstantinos se encuentra uno de los olivares más históricos de Grecia, que forma parte del olivar más amplio de Fthiotida. Se extiende sobre más de 2000 acres, cuyas variedades principales son Amfissis y secundariamente Kalamon, es decir, principalmente para la producción de aceitunas de mesa.

La característica más básica de estas variedades es que producen grandes cantidades de madera cuando se podan. Los cultivos de olivos en Grecia están muy fragmentados; a título indicativo, en la zona de Agios Konstantinos, la cooperativa local cuenta con 210 miembros registrados y unas 750 ha de olivares (lo que corresponde a 3,6 ha/agricultor o 612 olivos por agricultor de media). Los agricultores recogen las aceitunas entre finales de octubre y diciembre; si la finalidad del cultivo es la producción de aceite de oliva, venden su producto a las almazaras locales, que suelen tener una capacidad de producción de aceite de oliva relativamente pequeña para Grecia.





Descripción general de la organización y sus actividades

Como ya se ha mencionado, el Sr. Voulgaris es agricultor y propietario de olivares en la zona de Agios Konstantinos, en Ftiótida. Los olivares pertenecen a la familia desde generaciones anteriores y el Sr. Voulgaris continúa la tradición familiar. Posee 7 hectáreas de olivares tanto en la parte baja de Agios Konstantinos como en las tierras altas, donde se encuentran los olivos más antiguos. El cultivo del olivo sigue las prácticas olivícolas, que dependen cada año principalmente de las condiciones meteorológicas. Las prácticas de cultivo son principalmente la protección de las plantas, la fertilización, la poda, la eliminación o incorporación de restos de poda y el arado (dependiendo del campo). Cultiva variedades como Amfissis y Kalamon y produce anualmente en total 5 toneladas de aceitunas para aceite de oliva y 15 toneladas de aceitunas de mesa.

También se dedica a la apicultura, a la que dedica 4 hectáreas. En este campo, el trabajo necesario lo realizan principalmente él y los miembros de su familia, pero en épocas en las que el trabajo es muy intensivo, también emplea a uno o dos trabajadores. La producción total anual de miel (de todas las variedades), es de 450 kg.

Número de trabajadores (A) y trabajadores migrantes (B) de la organización

En este negocio agrícola, el propietario trabaja junto con 2 empleados permanentes a tiempo completo que contrató hace 15 años y 6 empleados estacionales durante la temporada de cosecha.

País de origen de los trabajadores migrantes

Tanto los trabajadores fijos como los temporeros proceden de Albania.

Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

Poco a poco, en las últimas décadas, los trabajadores locales de la tierra en las zonas rurales se registran a abandonar el campo y el trabajo agrícola y elegir otros campos profesionales, lo que resulta en una disminución significativa de la población rural. La necesidad constante de trabajadores de la tierra se fue cubriendo gradualmente con el empleo de emigrantes, principalmente de los países vecinos de Grecia (Albania, Bulgaria). Pero, sobre todo en los últimos 3 años, escasean los trabajadores agrícolas extranjeros, tanto fijos como temporeros, lo que lleva a los agricultores a decidir incluso no cosechar sus productos.

En el caso del Sr. Voulgaris, tanto los emigrantes permanentes como los estacionales, que se han instalado en Grecia o vienen todos los años, llevan varios años trabajando para él. El agricultor contrató a los emigrantes permanentes hace 15 años y, como les ofreció trabajo fijo y un lugar donde vivir, decidieron traer a sus familias a la zona. El agricultor se encargó de los trámites burocráticos. Ha desarrollado una buena relación con ellos y ambas partes están satisfechas. Por un lado, el empresario con el rendimiento, la coherencia y las condiciones de cooperación y, por otro, los trabajadores con las condiciones de trabajo, la seguridad, el seguro y la tarifa diaria que han acordado.

Número de trabajadores y número de trabajadores migrantes implicados en la iniciativa de integración

8 trabajadores migrantes

Descripción del proceso de inclusión paso a paso

La escasez de mano de obra en el sector primario está asolando a las cooperativas agrícolas del país, desencadenando una serie de problemas en torno a la producción. Se trata de un problema que afecta al sector agrícola, pilar de la economía griega, que contribuye significativamente a su equilibrio.

En Grecia, como en varios otros países europeos, existen diferentes formas de buscar e invitar a trabajadores de la tierra. Por ejemplo, a través de aplicaciones digitales gubernamentales para buscar y solicitar trabajadores y empleos respectivamente. A través de acuerdos entre estados y marco regulador de aplicación. A través de agentes especializados que prestan servicios a empleadores y trabajadores, a través de conocidos y recomendaciones, medios sociales en páginas específicas, etc.

El proceso de integración de los trabajadores migrantes de la tierra, en el caso de los trabajadores fijos del Sr. Voulgaris, se produjo sin problemas porque los trabajadores ya llevaban muchos años en Grecia y, por tanto, ya habían aprendido el idioma a un nivel satisfactorio y se habían integrado-armonizado con la sociedad local por completo.

La integración de los trabajadores temporeros en el caso del Sr. Voulgaris tiene similitudes con la de los trabajadores fijos, porque se realiza a través de recomendaciones y afecta a trabajadores de la misma nacionalidad (Albania), que ya llevan muchos años en Grecia, hablan el idioma y tienen familia instalada en el país en su propia casa.

Impacto de las iniciativas

Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

A pesar de que la selección de inmigrantes como trabajadores de la tierra fue un tanto forzada debido a la falta de trabajadores nativos, en el caso del Sr. Voulgaris, la cooperación entre empleado y empleador fue fluida. A ello contribuyó la especialización de los trabajadores y, sobre todo, el conocimiento del idioma, que permitió una buena comunicación y entendimiento desde el principio. Las diferencias culturales, de civilización y de dieta fueron más bien positivas, ya que permitieron intercambiar puntos de vista y conocerse mutuamente.

Principales repercusiones en la inclusión laboral

Una gran preocupación que siempre tienen los empresarios en las tareas que requieren trabajo en equipo y cooperación, es que haya comprensión y respeto mutuos entre los trabajadores. Esto se debe a que una buena colaboración y entendimiento permite realizar un trabajo rápido y bien hecho.

Además, da satisfacción al empleado de que es suficiente y eficiente y minimiza la inseguridad por su trabajo.

Para el empresario, una ventaja añadida de hacer el trabajo rápido y bien es que no tiene que lidiar con tensiones y problemas entre los trabajadores.

En el caso del Sr. Voulgaris, la integración de los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo se produjo sin problemas gracias al conocimiento satisfactorio de la lengua griega por parte de los trabajadores. Además, las condiciones económicas de los trabajadores inmigrantes son las mismas, por lo que se sienten miembros del grupo en pie de igualdad.

El personal fijo está satisfecho porque tiene un trabajo estable durante todo el año, así como seguridad social. Además, su salario se paga a tiempo y con regularidad. Los temporeros, por su parte, también están satisfechos porque tienen trabajo e ingresos asegurados cada año durante el periodo de recolección de los olivares y también alojamiento que se les ofrece gratuitamente.



Principales repercusiones en la inclusión social

Los dos trabajadores inmigrantes que son fijos viven en el pueblo desde hace muchos años y alquilan su propia casa donde viven con sus familias. Se han integrado plenamente en la sociedad local y no tienen problemas de integración social. Han desarrollado relaciones amistosas con el Sr. Voulgaris y también con los lugareños.

Los temporeros, que viven en casas cedidas gratuitamente por el Sr. Voulgaris, no han desarrollado contactos sociales con la comunidad local, pero no se sienten indeseados ni excluidos socialmente mientras permanezcan en la zona. Su principal preocupación es venir a trabajar durante un tiempo y ahorrar dinero para volver con sus familias.



Retos no alcanzados, si procede, y motivos

Sólo en el caso de que tenga que contratar a más temporeros, el reto es encontrarlos a tiempo y que además hablen el idioma para poder comunicarse.

Desafíos encontrados y cómo se superaron

El principal reto era encontrar trabajadores que supieran griego a un nivel elemental para poder comunicarse al menos en cuestiones relacionadas con las prácticas agrícolas. Además, y especialmente en el caso de los trabajadores fijos, era deseable que tuvieran conocimientos y aptitudes básicas sobre el cultivo de olivos, ya que el propietario no estaría obligado a estar constantemente con ellos y guiarlos.

Al principio, los trabajadores sabían griego básico, lo que les permitía comunicarse, pero actualmente hablan el idioma con fluidez. En cuanto a habilidades y conocimientos, ambos trabajadores tenían conocimientos básicos, pero con paciencia y un espíritu positivo de cooperación por parte del propietario, ahora pueden organizar el trabajo agrícola de forma coherente.

En el ámbito nacional, según el titular, las decisiones que hay que tomar son, en primer lugar, políticas y, a continuación, deben adoptarse todas las disposiciones legislativas necesarias que faciliten el empleo de los inmigrantes en el sector agrícola.

Logística

Transportes logísticos de casa al trabajo

Como los olivares están cerca del pueblo de Agios Konstantinos y además no hay transporte público, el propietario determina el punto y la hora de encuentro y él los recoge.

Tiempo/Carga de trabajo

Trabajan unas 7 horas al día, dependiendo de la carga de trabajo y de la temporada.

Cuestiones de formación

Necesidades de formación para tratar a los inmigrantes según el papel

El Sr. Voulgaris cree que la formación de los propietarios de las explotaciones sería beneficiosa, ya que tendrían la oportunidad de comprender cómo influyen las diferencias culturales en el comportamiento de los trabajadores y encontrar soluciones para la convivencia beneficiaría el trabajo que hay que realizar.

Necesidades de formación para inmigrantes

El Sr. Voulgaris hace hincapié en la integración social de los inmigrantes. Cree que, si hay integración social, la convivencia será armoniosa y esto repercutirá positivamente en su trabajo. Por ello, los inmigrantes deben recibir formación sobre las costumbres culturales y religiosas de Grecia, que también deben respetar.

Además, también serían deseables cursos de aprendizaje de idiomas de ritmo rápido que hicieran hincapié en la comunicación para satisfacer sus necesidades diarias, así como en la higiene, la seguridad y las prácticas agrícolas básicas.

Necesidades de formación dirigidas a los trabajadores nacionales en régimen de trabajo compartido con inmigrantes

Hay que formar a los trabajadores nacionales para que comprendan que los trabajadores inmigrantes vienen a cubrir vacantes de empleo que no cubren los nativos y, por tanto, no deben ser vistos como competidores o invasores. También deben ser informados para que tomen conciencia tanto del origen social y cultural de los emigrantes como de las razones por las que han emigrado en busca de trabajo. En muchos casos, las razones son muy importantes, como por ejemplo la guerra, las catástrofes naturales o la pobreza. Los trabajadores griegos deberían recibir formación para sensibilizar a la población, a fin de ayudar tanto a la integración laboral y social de los inmigrantes como a mostrar empatía.



Sugerencias y consejos del entrevistado

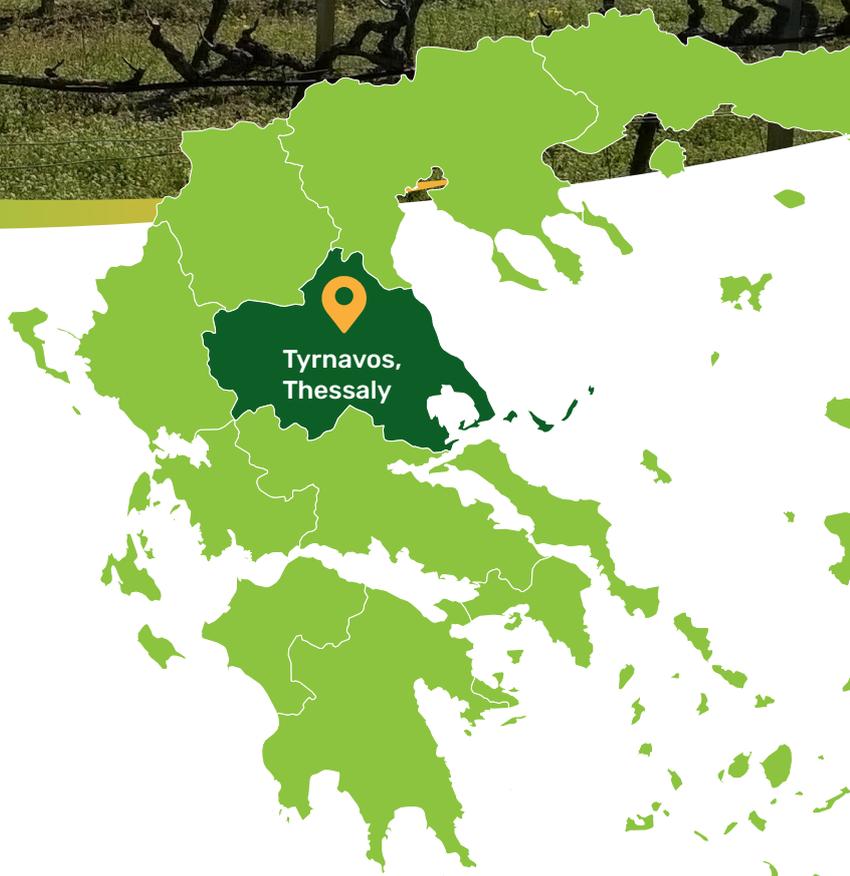


El Sr. Voulgaris, como agricultor, pero también como presidente de la cooperativa local de aceite de oliva, reconoce la necesidad de contratar inmigrantes en el sector agrícola, ya que hay escasez de mano de obra en este sector.

La administración central y las disposiciones legales deben realizar esfuerzos concertados tanto para encontrar inmigrantes para estos trabajos como para mejorar su alojamiento, educación e integración en las comunidades rurales locales.

A nivel local, una idea en la que están trabajando e intentando encontrar una forma de financiación es crear instalaciones e infraestructuras para poder acoger a los inmigrantes ofreciéndoles alojamiento gratuito.

Por último, opina que los trabajadores migrantes deben ser registrados en el Servicio Público de Empleo. De este modo, los agricultores podrán pagar su seguro, los emigrantes pagarán su parte del seguro y la administración central podrá diseñar y aplicar políticas y medidas más específicas tanto para los agricultores como para los emigrantes.



Sr. Agisilaos Rapsaniotis

Nombre del propietario/fundador:

Familia Rapsaniotis

Año de creación de la organización:

Varias generaciones

El Sr. Agisilaos RAPSANIOTIS es agricultor y propietario de una importante explotación agrícola en Tyrnavos, - región de Tesalia - que cultiva peras, melocotones y uvas para vino y tsipouro, lo que le permite ejercer una actividad privada. La superficie total de cultivo es de 1,8 ha de peras, 2,9 ha de melocotones (variedad nektarini) y 3,3 ha de viñedos.

Cree en las cooperativas y no se ha dedicado a la fabricación porque considera que el futuro del agricultor griego está en las cooperativas dinámicas con perfil exportador y autosuficiencia económica.

Tiene un perfil político y está interesado en cuestiones sociales y especialmente rurales

y ha servido a la sociedad de Tyrnavos en varios cargos. Como vicepresidente de la Organización Supervisada - Empresa (TOEB) de 1995 a 2000, como miembro de la Cooperativa Agrícola Vitivinícola de Tyrnavos ininterrumpidamente desde 2000 y como Presidente de la Cooperativa Agrícola Vitivinícola de Tyrnavos de 2010 a 2017.

Participó activamente en la Unión Central de Organizaciones Cooperativas Vitivinícolas de Grecia (KEOSOE) ocupando puestos clave y posteriormente como Vicepresidente del Consejo de Administración. y su representante en la Asociación Nacional Interprofesional de la Viña y el Vino (EDOAO). Participó en la Planificación Estratégica del Vino Griego y en la Asociación Nacional Interprofesional de la Viña y el Vino durante muchos años, como miembro de la Junta Directiva. También fue miembro del grupo de planificación estratégica de la viticultura griega e interlocutor de todos los Ministros de Desarrollo Rural.

A través de su ocupación en puestos importantes del sector agrícola, también se ha ocupado de la cuestión del empleo de los trabajadores migrantes de la tierra. Una cuestión especialmente importante en la amplia zona de Tesalia, donde se produce

un porcentaje significativo de la producción agrícola total del país.

Ha participado en importantes programas y proyectos nacionales y europeos de investigación y demostración, en los que se han llevado a cabo acciones piloto en sus tierras de cultivo, como defensor de la economía circular y la protección del medio ambiente.

Vende su producción a mayoristas, industrias agrícolas, pero también directamente a los consumidores.



La superficie total de Tesalia es de 14.036 km² y representa aproximadamente el 11% de la superficie total del territorio griego. Limita al norte con Macedonia, al sur con Grecia Central, al oeste con el Epiro y al este con el mar Egeo y la parte meridional del golfo Termánico.

En la Región de Tesalia se encuentra el 12,3% de la superficie agrícola utilizada del territorio, que corresponde a 347.069,2 ha.

Además, en esta superficie se producen 359.000 toneladas, es decir, el 7% del total de 5.495.000 toneladas de nuestro país, aproximadamente 1/3 de los manzanos, de los cuales, según los mismos datos, se producen 129.000 toneladas de las 395.000 toneladas a nivel nacional (manzanas 304.000 toneladas a nivel nacional - 84.500 en Tesalia - Peras 81.000 toneladas a nivel nacional - 43.300 toneladas en Tesalia).

En cuanto a las hortalizas frescas, según los mismos datos, la producción total del país asciende a 2.330.000 toneladas y en Tesalia a 278.000 toneladas (12%). El mayor porcentaje de producción se encuentra en el tomate industrial, donde de las 315.000 toneladas que produce nuestro país, 190.000 se encuentran en la Región de Tesalia.



Descripción general de la organización y sus actividades

La familia del Sr. Rapsaniotis en la zona de Tyrnavos en Tesalia tiene 23 ha de tierra cultivable. A su nombre tiene un total de 8 ha de cultivos de pera, nectarina y vid. En la zona de Kipileria y Tsamaslari hay 1,88 ha de perales. En la zona de Tsamaslari y Sultana hay 2,85 ha de melocotones y nectarinas. Y por último, en la zona de Sprada y Kipileria hay 3,2 ha de viñedos con una variedad de Assyrtiko, Moscato y Sauvignon.

Empezó con su hermano trabajando cerca de su padre para aprender el oficio y poco a poco ocuparse de todos los cultivos y las prácticas de cultivo y convertirse en un agricultor profesional.

Las prácticas de cultivo son principalmente la protección de las plantas, la fertilización, la poda, la eliminación o incorporación de restos de poda y el arado (dependiendo del campo).

El trabajo más intenso se realiza durante el periodo de abril a septiembre y de mayo a agosto, que son también los periodos en los que los temporeros están ocupados. Durante la temporada de poda, emplea a trabajadores especializados porque es un trabajo muy importante y requiere conocimientos y experiencia especiales.

Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

Aunque Tesalia por su posición y sus tierras, es una de las regiones más productivas dando riqueza a los empleados en el sector agrícola, debido al trabajo tan duro muy pocos deciden entrar en el sector. La continua disminución de la entrada de jóvenes empleados en el sector agrícola, así como la cada vez mayor explotación agrícola-ganadera, crearon la necesidad de buscar trabajadores de otros países. La alternativa sería abandonar la agricultura y ver cómo sus labores se desperdician, sin poder cosechar sus productos.

Tesalia, debido a sus enormes explotaciones agrícolas, ha sido un polo de interés para el empleo de inmigrantes económicos procedentes de países vecinos como Albania. Así, poco a poco (desde hace más de 30 años) la necesidad de mano de obra en el sector agrícola se cubre con inmigrantes.

En el caso del Sr. Rapsaniotis, la empresa familiar lleva 35 años empleando a trabajadores inmigrantes de Albania. Tiene una plantilla fija de 2-3 personas que viven en la zona con sus familias, hablan griego con fluidez y, en la mayoría de los casos, sus hijos han nacido en Grecia.

Número de trabajadores (A) y trabajadores migrantes (B) de la organización

En este negocio agrícola, el propietario está trabajando junto con 2-3 empleados permanentes a tiempo completo que empleó hace 30 años y 10 a 25 empleados estacionales durante la temporada de cosecha.

País de origen de los trabajadores migrantes

Tanto los trabajadores fijos como los temporeros proceden de Albania.

Número de trabajadores y número de trabajadores migrantes implicados en la iniciativa de integración

2-3 trabajadores migrantes permanentes y 10-25 trabajadores migrantes estacionales

Descripción del proceso de inclusión paso a paso

En Grecia, como en varios otros países europeos, existen diferentes formas de buscar e invitar a trabajadores de la tierra. Por ejemplo, a través de aplicaciones digitales gubernamentales para buscar y solicitar trabajadores y empleos respectivamente. A través de acuerdos entre estados y marco regulatorio de aplicación. A través de agentes especializados que prestan servicios a empleadores y trabajadores, a través de conocidos y recomendaciones, medios sociales en páginas específicas, etc.

En el caso del Sr. Rapsaniotis, en los primeros años la oferta de mano de obra era mayor, porque los inmigrantes

llegaban a la zona de Tesalia por docenas porque sabían que había demanda de trabajo agrícola. Esto permitía al agricultor/empleador elegir a quién contratar en función del conocimiento de la lengua griega y de la edad, tanto para los trabajadores fijos como para los temporeros.

De este modo, la inclusión se hizo sin contratiempos porque pudo acordar y organizar el trabajo en los campos sin dificultades significativas. Por supuesto, él mismo se encargó de ayudar o incluso se comprometió a gestionar íntegramente todos los derechos para que tuvieran seguro, tarjeta de trabajo y vivienda.

Impacto de las iniciativas

Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

La mano de obra es uno de los muchos factores que afectan significativamente a la rentabilidad de las empresas. Esto significa que el empresario tiene que asegurarse de que se dan las condiciones adecuadas entre los trabajadores para que su convivencia sea armoniosa y se realicen así las tareas requeridas.

En el caso presentado, la gestión de los trabajadores migrantes de la tierra se hizo principalmente con igualdad de trato (financiero y de carga de trabajo) y apoyándoles en las necesidades que presentaban.

En el caso del Sr. Rapsaniotis, donde hay una gran demanda de mano de obra, no hay competencia entre los trabajadores y, combinado con el buen conocimiento del idioma, puede coordinar el trabajo a su antojo.

Principales repercusiones en la inclusión social

La integración social de los trabajadores de la tierra inmigrantes en el lugar donde trabajan es importante tanto para ellos y sus familias y para la comunidad local.

Como ya se ha dicho, en Tesalia los trabajadores migrantes de la tierra existen desde hace muchos años. Su integración es total y trabajan a todos los niveles como los nativos.

Además, dado que su llegada cubría una necesidad existente a nivel local que no había otra forma de satisfacer, era necesario que la comunidad local los aceptara e integrara.

El personal fijo vive en el pueblo desde hace muchos años y alquila su propia casa donde vive con su familia. Se han integrado plenamente en la sociedad local y han adaptado su vida a las nuevas condiciones. Han desarrollado relaciones amistosas con el Sr. Rapsaniotis y su familia y también con los lugareños, participando en actos y celebraciones organizados localmente.

Desafíos encontrados y cómo se superaron

El reto principal y más importante es asegurarse los trabajadores que necesita en cada momento para completar el trabajo que hay que hacer en sus campos y no perder su producción.

El segundo requisito muy importante es que hablen la lengua griega a un nivel satisfactorio. La experiencia les ha demostrado que si no hablan la lengua no pueden actuar tan bien y tan rápido porque no están seguros de haber entendido correctamente las órdenes que se les dan.

Principales repercusiones en la inclusión laboral

Dado que los recursos humanos son vitales para las empresas, hay que garantizar unas buenas condiciones de trabajo. Entre ellas se incluye la satisfacción en términos de condiciones laborales, para garantizar la seguridad de los trabajadores de la tierra en su trabajo.

El empresario se asegura de tratarlos de la misma manera, exigiéndoles el cumplimiento de lo acordado entre ellos, teniendo como herramienta importante la ventaja de que hablen el idioma en un grado satisfactorio para que se pueda entender lo acordado. Los trabajadores que se sienten tratados con justicia rinden más y cooperan mejor entre sí.

Otra razón de la armoniosa coexistencia de los trabajadores de la tierra es que no hay tantas diferencias de puntos de vista y otras prácticas de cultivo como para que haya rivalidades, ya que todos los trabajadores que emplea proceden del mismo país.

En el caso del Sr. Rapsaniotis, el personal fijo está satisfecho porque tiene trabajo estable todo el año, así como seguridad social y, además, su salario se paga a tiempo y con regularidad. Los temporeros, por su parte, también están satisfechos porque tienen trabajo e ingresos asegurados todos los años en todos los cultivos durante la temporada de cosecha, pero también en la de poda, según el caso.

Retos no alcanzados, si procede, y motivos

Sólo en el caso de que tenga que contratar a más temporeros, el reto es encontrarlos a tiempo y que además hablen el idioma para poder comunicarse.

Logística

Transportes logísticos de casa al trabajo

Los trabajadores fijos utilizan los vehículos del empresario para trasladarse a los campos y los mismos vehículos se utilizan para transportar a los temporeros durante los periodos pertinentes, estableciendo un lugar de encuentro céntrico y de fácil acceso para todos.

Tiempo/Carga de trabajo

Trabajan unas 7 horas al día, dependiendo de la carga de trabajo y de la temporada.

Costes

45 euros al día para los trabajadores no especializados
60 euros al día para trabajadores especializados.

Cuestiones de formación

Necesidades de formación para tratar a los inmigrantes según la función

El Sr. Rapsaniotis cree que los empresarios deben conocer en principio las condiciones que obligaron a los trabajadores a abandonar su país de origen para mostrar la debida comprensión, pero también deben ser informados de las ventajas de las que pueden beneficiarse e informarles y ayudarles con los trámites.

Esto presupone que ellos mismos conozcan la normativa y las leyes del Estado, tanto para ayudar a los inmigrantes como para su propio beneficio, sabiendo cuáles son sus derechos y cuáles sus obligaciones.

Ser informados sistemáticamente sobre el marco jurídico de los trabajadores migrantes de la tierra, sus procedimientos de legalización, los Organismos a los que deben dirigirse para plantear preguntas y otras cuestiones formales o de fondo que les conciernan.

Necesidades de formación para inmigrantes

Según la opinión del Sr. Rapsaniotis, la formación-información que debe darse a los trabajadores migrantes de la tierra que vienen a nuestro país, debe hacerse en su idioma y debe ser sobre cuestiones laborales, fiscales, de seguros, pero también culturales.

En lo laboral, les ayudará a entender cómo funciona el sistema laboral del país y por tanto sus derechos-obligaciones, en lo fiscal para que sepan cómo deben actuar cuando empiecen a trabajar, pero también en lo cultural que les ayudará en su integración social que es igualmente importante para la convivencia armoniosa de la comunidad.

Debería ser obligatorio que recibieran una serie de clases de idiomas para que pudieran entender y comunicarse de la mejor y más eficaz manera.

Orientarles sobre el acceso a plataformas de información gubernamental gratuitas para que puedan informarse sobre cuestiones que surjan y requieran una solución.

Necesidades de formación dirigidas a los trabajadores nacionales en régimen de trabajo compartido con inmigrantes

El Sr. Rapsaniotis cree que hay una distinción de necesidades en materia de gestión y formación, en función de la responsabilidad asumida.

Si el trabajador local ocupa un puesto de responsabilidad como supervisor, debe ser informado sobre cualquier asunto relacionado con los trabajadores migrantes de la tierra. Principalmente por cuestiones de seguros, remuneración, fiscalidad y sus procedimientos de traslado y alojamiento.

Si es un trabajador no cualificado como el trabajador emigrante de la tierra, debe reconocer y comprender la dificultad de vivir y trabajar en un país extranjero y esto no es una cuestión de seminario sino de cultura y civilización de tu lugar.

Además, un compañero de trabajo, tiene la capacidad de ayudarles a integrarse socialmente en el lugar donde viven. En muchos casos y durante un periodo de tiempo considerable, son las únicas personas que conocen en el país.



Sugerencias y consejos del entrevistado

El Sr. Rapsaniotis cree que la cuestión más básica que debería resolverse y que concierne a los agricultores que son profesionales y empresarios responsables es trasladar la responsabilidad de asegurar a los trabajadores migrantes de la tierra directamente a ellos y no al empresario. En otras palabras, no puede pedir que le paguen sin estar asegurado.

También cree que hay que recortar las prestaciones vinculadas a los ingresos que se les conceden o cambiar sus condiciones. La razón es que los trabajadores de la tierra presionan para que no se les pague un seguro acorde con el tiempo de trabajo que han prestado, y así poder seguir disfrutando de las prestaciones. Así, el agricultor no puede declarar los costes reales y se favorece la ilegalidad.

04 Italia



**Ariel
Coop. Sociale**

Foligno, Umbria, Italy

**Azienda Agricola
MADREVITE di Nicola
Chiucchiurlotto**

Cimbiano, municipio de Castiglion
del lago, Perugia



Azienda Agricola MADREVITE di Nicola Chiucchiurlo

Año de creación de la organización:
2003

Nombre del propietario/fundador:
Nicola Chiucchiurlo

Enlaces:

 www.madrevite.it  [madrevite](https://www.facebook.com/madrevite)

Madrevite es una explotación centrada en la producción de vinos DOC de alta calidad. Enclavada en un pintoresco situada con vistas al lago de Chiusi, cuenta con viñedos famosos por sus excepcionales productos. Para la gestión meticulosa de estos viñedos, Madrevite cuenta con trabajadores temporeros, principalmente para las tareas de viticultura.

Debido al alto valor del viñedo y a la calidad superior del vino que produce, es esencial contar con una mano de obra experimentada y cualificada. Para satisfacer estas exigencias, Madrevite colabora con una cooperativa externa. La mano de obra de la cooperativa se compone principalmente de trabajadores inmigrantes con experiencia en viticultura. Además, Madrevite emplea directamente a inmigrantes para tareas como la vendimia y otros trabajos manuales, que realizan junto a su equipo permanente. Madrevite combina su necesidad de mano de obra, que se concentra en su temporada de recolección (de abril a junio), con el empleo de trabajadores inmigrantes que viven cerca.

Descripción general de la organización y sus actividades

Madrevite está situada en Cimbano, en el municipio de Castiglione del Lago, entre Umbría y Toscana, en la provincia de Perugia, dentro de la zona de denominación de origen controlada "Trasimeno". La empresa abarca un total de 17 hectáreas, divididas en tres colinas diferentes. De ellas, 11 hectáreas están dedicadas a viñedos, 5 hectáreas son olivares en ecológico en conversión y el resto de la tierra se utiliza en parte para cultivos herbáceos y en parte para el cultivo de la "Fagiolina del Trasimeno" (en español caupí). Esta zona es famosa por el cultivo de diversas variedades de uva, entre ellas Gamay del Trasimeno, Grechetto y Sangiovese, que representan un patrimonio de gran valor cultural y económico. El negocio se basa en la valorización de productos de nicho y de su territorio. De hecho, la empresa forma parte del consorcio "Consorzio Colli del Trasimeno" que reúne a todos los productores de la denominación de origen controlada (doc en italiano) de la que Nicola es Presidente.

Madrevite ser parte del consorcio asisten a iniciativas internacionales para comercializar su producción de vino DOC. Madrevite está situada en un lugar encantador, y aprovechan este aspecto distintivo de su negocio para mejorar el proceso de venta directa, ofreciendo una experiencia de cata de vinos excepcional tanto en el viñedo como en su bodega. También colaboran con algunos mercados verticales para mejorar su presencia comercial en línea.

Ubicación

Cimbano, municipio de Castiglione del lago, Perugia

Número de trabajadores

- 9 con empleo fijo-empleo temporal
- de 6 a 8 trabajadores migrantes: 2 de ellos están contratados directamente por la empresa con un plazo fijo, de conformidad con el contrato colectivo nacional de agricultura
- 6 a 8 de contratación y cooperativa externa (cooperativa de gestión pakistaní) que es la encargada de suministrar la mano de obra agrícola.

País de origen de los trabajadores migrantes

Pakistán

Procedencia de los trabajadores migrantes dentro del país

Proceden de la Toscana, ya que Madrevite se encuentra en la colina entre Umbría y Toscana.

Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

Los retos asociados a la mano de obra en el sector agrícola son un problema prevalente en todos los países europeos, y Madrevite, como muchas otras explotaciones situadas en zonas rurales, se enfrenta a este reto. La estacionalidad, el trabajo físico exigente y la ubicación remota de las explotaciones son sólo algunos de los factores que contribuyen a las dificultades para conseguir mano de obra. Madrevite, gracias a sus fuertes lazos locales, ha forjado una valiosa asociación con una cooperativa local para hacer frente a sus necesidades de mano de obra estacional, en particular durante el período crítico de abril a junio, cuando las actividades de viticultura son necesarias para el

bienestar del viñedo. La cooperativa es responsable de suministrar el número necesario de trabajadores equipados con las habilidades necesarias para diversas tareas esenciales. Estas tareas incluyen la poda, el mantenimiento del viñedo, la colocación de espalderas, el deshierbe y la separación de racimos. Contratar a la cooperativa ha resultado indispensable, ya que reclutar de forma independiente una mano de obra tan especializada sería una tarea ardua y que requeriría mucho tiempo.

Los dos trabajadores temporales contratados directamente en Madrevite se han encontrado gracias a la cooperativa y ahora participan en diferentes tareas manuales dentro de la explotación.



Descripción del proceso de inclusión paso a paso

Madrevite ha establecido una asociación duradera con una cooperativa externa, y muchos de los empleados de la cooperativa han permanecido constantes a lo largo de los años. Esta continuidad ha propiciado un entorno de trabajo familiar y fácil de gestionar para ambas partes. La cooperativa es responsable del trabajo comprometido en términos de tiempo, equipos de trabajo, competencias y transporte. Por otro lado, la presencia de Nicola y su personal estable garantiza toda la indicación y ayuda necesarias que la cuadrilla pueda necesitar para realizar lo mejor posible el trabajo comprometido. La cooperativa externa cuenta con un jefe de equipo que se encarga de organizar el trabajo de la tripulación, gestionar los horarios y asignar las tareas.

Los dos trabajadores inmigrantes contratados directamente por Madrevite han recibido formación en el puesto trabajando junto con el equipo estable de Madrevite en una relación de igual a igual.

Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

La dirección y el personal de Madrevite tienen una mentalidad muy abierta y han reconocido como una oportunidad para la empresa y para el lugar de trabajo la presencia de inmigrantes con sus diferentes orígenes. El equipo colabora eficazmente con la mano de obra inmigrante, tanto externa como empleada directamente, que muestra distintos niveles de dominio del italiano. A pesar de las diferencias lingüísticas, comprenden las instrucciones y ejecutan sus tareas de forma competente. Las diferencias culturales no han supuesto ningún problema.

Principales repercusiones en la inclusión social

El proceso de inclusión puede considerarse continuo. Los dos trabajadores inmigrantes empleados directamente por Madrevite están participando en cursos de lengua italiana y realizando un curso para obtener el carné de conducir, lo que mejora significativamente su integración en la sociedad. Su empleo con contratos regulares, aunque temporales, reconoce sus obligaciones laborales y derechos asociados, lo que contribuye a su proceso de integración. Ambos trabajadores mantienen a sus familias en sus países de origen enviando regularmente una parte de sus salarios. Es importante señalar que su principal objetivo es ahorrar dinero y mejorar su situación socioeconómica para reunirse finalmente con sus familias. Su principal objetivo es garantizar el bienestar y la dignidad de sus familias. Por consiguiente, se espera que el proceso formal de integración comience una vez que se reúnan con sus familias.

Principales repercusiones en la inclusión laboral

El doble canal de contratación tiene un impacto diferente en la empresa, aunque ambos responden a la necesidad real de mano de obra necesaria para el funcionamiento de la empresa.

Los dos trabajadores contratados directamente por Madrevite tienen un contrato regular de duración determinada de conformidad con el contrato colectivo nacional de agricultura y se encargan principalmente de la vendimia y de diversas labores agrícolas, mientras que un equipo de trabajadores está contratado por una cooperativa externa a la que se confían las actividades de viticultura sabía que consisten en la poda y el cultivo de la vid, la poda en verde, el atado de los tornillos, la limpieza de las hileras del viñedo de las malas hierbas y la división de los racimos de uva.

Los trabajadores directos tienen más posibilidades de relacionarse con el equipo estable y con los propietarios, ya que madrevite organiza sus desplazamientos y pasan más tiempo con el personal que les forma y con el que trabajan. Además, el propietario les organiza la carga de trabajo y la hoja de ruta y les dirige durante las horas de trabajo.

Con respecto a la tripulación externa, tienen menos impacto ya que son más autónomos y tienen menos posibilidades de interactuar, aunque tanto el personal como la dirección están disponibles para cualquier tipo de apoyo que sea necesario.

Desafíos encontrados y cómo se superaron

El principal reto destacado se refiere a la cuestión lingüística, ya que en ocasiones pueden producirse malentendidos debido a la pronunciación o a la falta de vocabulario.

El problema se ha solucionado recurriendo a un colega con más soltura para que traduzca a su lengua materna o al uso de la tecnología como traductor vocal.

Retos no alcanzados, si procede, y motivos

Los retos pueden leerse desde dos perspectivas distintas: para los trabajadores, sus objetivos giran en torno a conseguir una vivienda independiente y reunirse con sus familias. Por parte del gestor, el objetivo es conseguir que los trabajadores sean autosuficientes en términos de transporte y agilizar los procesos burocráticos que en ocasiones dificultan la contratación y la integración social de los trabajadores en la sociedad. El reto no se ha cumplido porque necesitaría una implicación a varios niveles y de múltiples partes interesadas.

Logística

Transportes logísticos de casa al trabajo:

La cooperativa externa dispone de su propio medio de transporte para llevar a los trabajadores del centro de acogida a la explotación y viceversa. Madrevite se encarga, en cambio, de los desplazamientos de los dos empleados inmigrantes mientras esperan su permiso de conducir.

Necesidades de formación para tratar a los inmigrantes en función de la función

Madrevite cree que muchos propietarios de explotaciones carecen de una formación capaz de comprender las diferencias culturales y la desventaja lingüística, por lo que una formación capaz de sensibilizar a los empresarios puede ser útil para gestionar un equipo multicultural.

Cuestiones de formación

Necesidades de formación dirigidas a los trabajadores nacionales en régimen de trabajo compartido con inmigrantes

Comprender las diferencias y ser capaz de trabajar sin prejuicios codo con codo es fundamental para un equipo. Ejemplo de creación de equipos y estrategias de cooperación que pueden ser útiles para el objetivo

Necesidades de formación para inmigrantes

Madrevite considera que la formación cultural es muy importante para la inclusión de los inmigrantes. Pruebas culturales como los valores en el puesto de trabajo (que es obligatorio en Italia para trabajar) están muy lejos de la norma y los antecedentes de algunos países extraeuropeos. También el conocimiento de los derechos humanos y los deberes sociales son una cuestión de importancia para emprender un camino de inclusión en el país de llegada. El material de formación multicanal puede ser útil para los inmigrantes.



Sugerencias y consejos del entrevistado

La inclusión de los trabajadores migrantes no puede delegarse en los agricultores o las ONG. La inclusión requiere el esfuerzo colectivo de todos los agentes sociales, empezando por la formulación de políticas migratorias equitativas y el desarrollo de estrategias de inclusión colaborativas. Es imperativo no delegar ni marginar el fenómeno migratorio, que tiene un profundo impacto en las dinámicas sociales tanto urbanas como rurales



Ariel Coop. Sociale

Año de creación de la organización:
1995

Nombre del propietario/fundador:
Fabrizio Dionigi

Enlaces:

 www.arielcoop.it

 [ArielCooperativaSociale](https://www.facebook.com/ArielCooperativaSociale)

Ariel es una cooperativa social creada en 1995, que presta servicios en diversos ámbitos y gestiona una explotación agrícola que produce frutas, hortalizas y plantas ornamentales. Desde el principio, ARIEL se inspiró en una cooperativa social de tipo B, cuyo objetivo es permitir que personas no consideradas comúnmente productivas y, por tanto, “asistidas”, puedan integrarse en el sistema de producción y, al mismo tiempo, recuperar la dignidad y dar sentido a sus vidas a través de la experiencia del trabajo concreto.

Emplean, a través de diferentes vías y canales, también en colaboración con instituciones y autoridades locales, a personas desfavorecidas, incluidos solicitantes de asilo. Algunas de las personas desfavorecidas que se incorporaron inicialmente a la cooperativa a través de una beca de prácticas o individual han logrado, con el tiempo, que sus contratos pasen de ser temporales a fijos, como en el caso del migrante de Ghana.

Descripción general de la organización y sus actividades

Ariel está situada cerca de Foligno (Umbría, Italia) y cuenta con un total de 7 hectáreas de producción ecológica de fruta, verdura y plantas ornamentales. La granja social está constituida por dos ramas, una explotación agrícola que produce frutas y verduras ecológicas cultivadas en el campo y en invernadero, y una tienda agrícola que vende alimentos ecológicos. Una excelencia de sus actividades y productos puede considerarse el aceite de oliva virgen extra-DOP Umbría de producción propia procedente de la zona histórica de olivares Asís-Trevi, que ha sido recientemente incluida por la UNESCO dentro de los Sistemas Importantes del Patrimonio Agrícola Mundial (SIPAM), comercializado bajo la marca exclusiva "Villa Fabri" a partir de olivos seculares. Villa Fabri, que es miembro de la Red Europea de Patrimonio de Jardines, es una propiedad del municipio de Trevi, que incluye olivos centenarios cuya cosecha se ha asignado a la Cooperativa Ariel.

También hay una sección de la cooperativa que presta servicios de jardinería, incluido un vivero. Recientemente han lanzado una oferta de comercio electrónico a través de su propio sitio web. <https://www.cibonostrvm.com/it/> bajo la marca "Cibo Nostrum" que reúne productos alimentarios de otras 10 empresas de agricultura ecológica y la red "Raccolti di community" con la participación de otras cuatro granjas sociales.

Ubicación

Foligno (PG)

Número de trabajadores

(20) y trabajadores migrantes (3) de la organización

País de origen de los trabajadores migrantes

Ghana (trabajo fijo), Albania y Moldavia (trabajo temporal), África (temporeros)

Procedencia de los trabajadores migrantes dentro del país

Todos trabajan en las proximidades de la explotación

Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

Ariel tiene una razón profesional para incluir a inmigrantes en el lugar de trabajo ya que una de sus actividades como cooperativa de tipo b es promover y facilitar la inclusión de personas en situaciones desfavorecidas. Por otro lado sus principales actividades agrícolas son el huerto ecológico, la producción de plantas ornamentales en invernaderos y en campo abierto que requieren un importante trabajo manual para actividades como el trasplante de plántones, el deshierbe, la erradicación de malas hierbas y la recolección que necesita mano de obra cualificada. La gestión de los espacios verdes es otra parte importante de su negocio para la que necesitan trabajadores cualificados. También emplean temporeros para la recogida de la aceituna.

El presidente de la cooperativa también es muy sensible a las cuestiones de inmigración y, debido a su experiencia personal, ahora considera prioritaria la inclusión laboral de personas inmigrantes en el sector agrícola a partir de su cooperativa.

Número de trabajadores y número de trabajadores inmigrantes implicados en la iniciativa de integración

En este momento podemos contar tres personas implicadas

Partes interesadas externas asociadas

ARIAL por su naturaleza tiene varios contactos con las autoridades locales, con quienes interactúan para diferentes necesidades vinculadas a su misión. Tienen una estrecha relación con el municipio para la gestión de la zona histórica olivar Assisi-Trevi, con l'ASL3 UMBRIA (centro público de salud local para la enfermedad mental), con las autoridades de la cárcel local para la rehabilitación a través del trabajo con detenidos, Cáritas y otras asociaciones locales como Cidis (en el pasado) para la integración de los solicitantes de asilo

Descripción del proceso de inclusión paso a paso

La cooperativa tiene una amplia experiencia en la integración de personas con diversas desventajas. Un caso de éxito digno de mención es el de un emigrante ghanés que ahora ocupa un puesto fijo en Ariel. Este viaje de integración comenzó hace una década con unas prácticas que evolucionaron a un puesto temporal y finalmente culminaron en un puesto permanente.

Inicialmente, recibió ayuda de otra cooperativa especializada en la gestión de inmigrantes (Cidis), que le proporcionó alojamiento y acceso al transporte público. Una vez estabilizado su contrato de trabajo, decidió alquilar un apartamento

y compartirlo con un compañero italiano. Este arreglo le permitió disfrutar plenamente de todos los derechos laborales estipulados en el contrato nacional, incluido el acceso al seguro médico y a diversas ventajas fiscales. En cambio, los otros dos trabajadores temporales, uno de Moldavia y otro de Albania, fueron contratados a través de un programa penitenciario local. Aunque tienen un empleo legal temporal, deben regresar al centro penitenciario una vez finalizadas sus horas de trabajo. Las autoridades penitenciarias les proporcionan transporte para sus desplazamientos.

Impacto de las iniciativas

Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

El equipo de Ariel es muy heterogéneo y muchos de ellos proceden de situaciones desfavorecidas. En cuanto al itinerario de integración del emigrante ghanés, el principal reto al que se enfrentó fue la barrera lingüística, ya que tenía un dominio limitado del italiano. La cooperativa de acogida Cidis ofreció cursos de italiano, lo que facilitó enormemente su integración. El emigrante mostró desde el principio interés por el trabajo y voluntad de aprender más sobre el trabajo y la cultura. Incluso para su misión, la dirección se mostró abierta a las diferencias culturales y dispuesta a acompañarle en su proyecto de vida. El empleador siempre ha contratado en cumplimiento del contrato colectivo nacional de agricultura reconociendo sus deberes laborales y derechos asociados. Después de 10 años sigue trabajando dentro del equipo de la empresa con un contrato indefinido, y tiene una pareja italiana que conoció en el lugar de trabajo. Los otros miembros del equipo (italianos) son muy abiertos y comprensivos, no tienen prejuicios y apoyan a los recién llegados en sus actividades diarias en la granja.

Principales repercusiones en la inclusión laboral

El proceso de inclusión de ARIEL está bien probado y cuentan con un procedimiento interno planificado en tres pasos:

- **Fase preliminar:** conocimiento del tema a través de una red de contactos en profundidad en la que participan el Presidente de la Cooperativa y las partes interesadas.
- **Segunda fase de evaluación de las competencias:** adaptación al entorno laboral y análisis de las relaciones métodos más adecuados en el contexto del trabajo.
- **Itinerario personalizado:** identificar los métodos de búsqueda activa en función del potencial de la persona. La persona colocada tendrá un jefe de equipo que actuará como mentor laboral para su integración. El proceso de inclusión laboral eficaz se basa en el aprendizaje práctico y observacional que compensa, cuando es necesario, la barrera lingüística. Una vez que el empleado adquiere autonomía, el formador sólo supervisa las actividades y está disponible cuando es necesario.
- Este camino se aplica a diferentes tipos de personas desfavorecidas implicadas en el proceso de inclusión laboral, la peculiaridad es que Ariel es capaz gracias a su competencia de dar forma a un programa personalizado basado en las necesidades singulares: las personas importan.
- Tras unos años de trabajo como jornalero, el emigrante ghanés cambió de puesto y se convirtió en cuidador de jardines.

Principales repercusiones en la inclusión social

El proceso de inclusión a largo plazo puede considerarse una buena práctica, de hecho, el inmigrante ghanés que empezó con unas prácticas y vivía en una casa compartida proporcionada por un centro de acogida, ahora tiene un trabajo fijo, su propio apartamento alquilado y una pareja italiana con la que tuvo un hijo. Llega al lugar de trabajo con su propio vehículo (bicicleta) y está bien integrado en la sociedad. Debido a su condición de detenidos, se enfrentan a un programa de inclusión social preparatorio para cuando hayan finalizado sus obligaciones penitenciarias.

Retos no alcanzados, si procede, y motivos

De acuerdo con la visión y la misión de Arial, la granja es muy sensible al proceso de inclusión y a la cooperativa le gustaría desarrollar un modelo para apoyar a los inmigrantes en este proceso. La idea que les gustaría poner en marcha es un centro de desarrollo agrícola basado en actividades de formación en el puesto de trabajo para mejorar sus habilidades en el ámbito agrícola, proporcionándoles alojamiento durante el curso de formación. Este reto aún no se ha conseguido debido a problemas burocráticos y a la necesidad de reforzar las relaciones con los agentes locales que podrían estar interesados en este proyecto.



Logística

Transportes logísticos de casa al trabajo

Organizados por los migrantes o por la organización implicada en el proceso de inclusión

Materiales y recursos humanos

Presidente de la cooperativa, jefe de equipo en las actividades agrícolas

**Tiempo/
Carga de trabajo** Regular

Costes

De acuerdo con el contrato nacional de agricultura

Cuestiones de formación

Necesidad de formación para tratar a los inmigrantes en función de su función

Agricultores se consideran capaces de gestionar equipos de inmigrantes, pero carecen de un enfoque cultural, por lo que una formación en este sentido puede ser útil para el sector.

Necesidades de formación para inmigrantes

La formación en las tareas y los derechos laborales, así como la seguridad en el lugar de trabajo, son fundamentales.



Sugerencias y consejos del entrevistado

Una red más sólida entre las granjas sociales y el centro de acogida sería útil para que los inmigrantes se incluyeran en el sector agrícola, se les garantizara una cura y un camino formado para un proceso de integración activo.

05

España



IMEFE

Jaén, España

**Cosechas Compartidas:
Tendiendo puentes entre
culturas**

Santiago de Calatrava, Jaén, España

Cosechas Compartidas: Tendiendo puentes entre culturas

Nombre del propietario/fundador:

Juan Carlos P. Carrillo



Juan Carlos, agricultor, ha establecido un eficaz equipo de temporeros senegaleses para las temporadas de cosecha, que se desplazan por España en función de las estaciones y los cultivos. Este grupo, residente en su mayoría en el norte de España, es informado por Juan Carlos de las épocas de cosecha y, antes de su contratación, se organizan los contratos y los registros administrativos, al tiempo que se les asegura el alojamiento en el pueblo de Juan Carlos.

A pesar de los problemas lingüísticos, la comunicación se facilita gracias a los miembros del equipo que hablan español con mayor fluidez, y la relación laboral se ha fortalecido a lo largo de los años, creando un entorno de trabajo eficiente y un alto rendimiento. Juan Carlos no sólo se ha centrado en la inclusión laboral, facilitando el alojamiento y la integración social en la aldea, sino que también ha gestionado hábilmente la dinámica de los equipos multiculturales. Los retos, como el alojamiento y la comunicación, se han superado gracias a la organización y al establecimiento de una sólida relación laboral y social entre los trabajadores inmigrantes y los locales.

Descripción general de la organización y sus actividades

Juan Carlos es un agricultor que, junto con su padre, dirige una explotación agrícola dedicada a la recolección de olivos, un cultivo que requiere mano de obra experimentada y que ha sido difícil de encontrar en los últimos años. Juan Carlos no sólo trabaja sus propias tierras, sino que también presta servicios a otros agricultores de la zona durante la temporada de recolección.

La recolección de la aceituna es una actividad agrícola crucial que requiere una planificación y una ejecución meticulosas. Comprende varias fases, como la preparación previa a la recolección, en la que se organizan los equipos y se definen las funciones; la recolección, que puede realizarse

mediante técnicas manuales y mecanizadas; y el transporte eficaz de las aceitunas a los puntos de almacenamiento o transformación. La eficiencia en la recolección de la aceituna se garantiza mediante una planificación detallada que tiene en cuenta la madurez óptima de las aceitunas, la disponibilidad y formación de la mano de obra, la logística del transporte, la preparación del equipo y el mantenimiento de la calidad y la seguridad en todos los procesos. La comunicación clara y la colaboración entre los trabajadores, especialmente en equipos multiculturales, son vitales para garantizar un flujo de trabajo armonioso y productivo.

Número de trabajadores (A) y trabajadores migrantes (B) de la organización

Trabajadores estacionales:
10 migrantes y 2 nacionales.

País de origen de los trabajadores migrantes:

Senegal

Procedencia de los trabajadores migrantes dentro del país

El grupo de trabajadores migrantes procede de Senegal y se desplaza por España cubriendo diferentes temporadas de recolección según la estación y el cultivo de que se trate. La mayor parte del grupo vive en el norte de España y se desplaza según las necesidades de mano de obra en las distintas regiones del país. Juan Carlos informa al jefe del grupo cuando llega la época de la cosecha, organizando la llegada y estancia de los trabajadores en su pueblo. El proceso implica conseguir alojamiento en el pueblo y realizar todos los trámites administrativos para asegurar los contratos y registrar a todos los trabajadores.

Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

Las razones y motivaciones de la iniciativa de integración de trabajadores inmigrantes en el caso de Juan Carlos se centran principalmente en la necesidad de mano de obra experimentada y cualificada para la cosecha de la aceituna, que es una tarea laboriosa y requiere personas con experiencia en el trabajo de campo. En los últimos años, ha sido un reto encontrar mano de obra local cualificada para trabajar en los campos, lo que ha convertido a los trabajadores senegaleses, acostumbrados a trabajar en los campos durante todo el año, en una valiosa solución para garantizar la eficiencia y eficacia de la cosecha.

La relación laboral construida a lo largo de los años con este grupo de trabajadores ha facilitado un funcionamiento armonioso y eficaz, en el que todos conocen sus tareas y las realizan con gran eficiencia y rendimiento. Además, la buena gestión ha permitido a Juan Carlos ofrecer servicios a terceros en la región, lo que ha permitido prolongar las campañas y mejorar la remuneración de los trabajadores migrantes, creando un entorno de trabajo mutuamente beneficioso y sostenible tanto para el empresario como para los empleados migrantes. La relación reforzada también favorece la integración positiva y la coexistencia armoniosa entre trabajadores nacionales y migrantes.

Número de trabajadores y número de trabajadores migrantes que participan en la iniciativa de integración

Trabajadores temporeros: 10
migrantes y 2 nacionales.

Partes interesadas externas asociadas

Juan Carlos colabora estrechamente con otro agricultor para coordinar y gestionar diversos aspectos logísticos relacionados con los trabajadores migrantes, en particular el alojamiento. Juntos trabajan para garantizar que los trabajadores tengan un lugar donde alojarse durante la temporada de cosecha, además de coordinar otros aspectos que puedan ser necesarios para la estancia y el trabajo de los migrantes en la región. La cooperación entre Juan Carlos y este agricultor es esencial para facilitar la integración y el alojamiento adecuado de los trabajadores migrantes, garantizando que sus necesidades básicas estén cubiertas y creando un entorno de trabajo funcional y acogedor.

También cuenta con el apoyo del líder del Grupo de Migrantes, que actúa como enlace vital entre Juan Carlos y los trabajadores migrantes. El líder es esencial para comunicar información entre Juan Carlos y los trabajadores, asegurándose de que estos últimos estén informados de los detalles del trabajo, como fechas y expectativas. Además, facilita la comunicación y la resolución de problemas en el lugar de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que algunos trabajadores pueden tener un dominio limitado del español. El líder también puede ayudar a coordinar los movimientos del grupo, asegurándose de que lleguen al lugar de trabajo según lo acordado y ayudando a gestionar cualquier problema o preocupación que pueda surgir durante el periodo de empleo.

Descripción del proceso de inclusión paso a paso

Juan Carlos, ha puesto en marcha un proceso integral para incluir a los trabajadores migrantes senegaleses en las cosechas de aceitunas. Este proceso comienza con un acuerdo de comunicación y empleo entre él y el líder del grupo de trabajadores migrantes, en el que se coordinan las fechas y la logística de la temporada.

Después, junto con un agricultor colaborador, organiza el alojamiento y el transporte, al tiempo que se ocupan de todos los trámites administrativos de los contratos de trabajo y las inscripciones. Durante toda la temporada, Juan Carlos no sólo trabaja estrechamente con los trabajadores, asignándoles tareas y

supervisándolos, sino que también facilita la integración y la interacción social entre los trabajadores inmigrantes y la comunidad local. Fomenta un entorno de trabajo cohesionado y amistoso entre los trabajadores inmigrantes y los locales, gestionando los conflictos y proporcionando información constante. A su vez, se fomenta la inclusión social permitiendo a los trabajadores participar en la vida del pueblo.

Al final de la temporada, se revisan y evalúan los procedimientos, preparándose para futuras colaboraciones, creando un círculo sostenible y mutuamente beneficioso de empleo e inclusión social y laboral.

Impacto de las iniciativas

Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

En el caso de Juan Carlos y su equipo de temporeros senegaleses, el principal impacto en la gestión de equipos multiculturales es notablemente positivo y educativo para ambas partes implicadas. Juan Carlos y su padre fueron pioneros en la incorporación de mano de obra inmigrante en la región, estableciendo una relación laboral sólida y eficaz con el equipo senegalés, caracterizada por el entendimiento mutuo y el respeto cultural.

La sinergia entre trabajadores inmigrantes y locales se ha reforzado gracias a una gestión que valora y celebra la diversidad, así como el intercambio de conocimientos y experiencias entre culturas. Se ha reforzado la cohesión del equipo, incluso en un contexto de barreras lingüísticas, creando un entorno de trabajo en el que cada miembro se siente valorado y respetado.

Esta gestión multicultural ha permitido a Juan Carlos ofrecer servicios a terceros en la región, lo que prolonga las campañas de trabajo y ofrece mejores salarios a los trabajadores inmigrantes, fomentando una cooperación continua y fructífera entre todas las partes implicadas.

El éxito de la integración de equipos multiculturales como éste puede servir de modelo de integración y cooperación en el sector agrario.

Principales repercusiones en la inclusión laboral

Juan Carlos ha logrado importantes repercusiones en la inclusión laboral de los trabajadores migrantes senegaleses en su explotación. Mediante prácticas integradoras y una estrecha colaboración, ha creado un entorno de trabajo en el que los inmigrantes no sólo trabajan, sino que se integran y valoran como parte integrante del equipo y de la comunidad.

La comunicación ha sido crucial en este proceso; aunque algunos de los trabajadores tienen un dominio limitado del español, se han establecido medios eficaces de comunicación y mediación a través de quienes dominan mejor el idioma. Juan Carlos trabaja codo con codo con el equipo,

proporcionando dirección y entrenamiento en las tareas, además de aprender de las habilidades y experiencias que aportan los trabajadores inmigrantes.

Aunque hay rotación de personal, muchos trabajadores regresan cada año entre noviembre y febrero, lo que indica una relación laboral positiva y continua. Esta colaboración ha permitido no sólo cubrir las necesidades de mano de obra durante las temporadas de cosecha, sino también facilitar un espacio de trabajo en el que se reconocen y valoran la cultura y las aptitudes de los inmigrantes, fomentando la inclusión laboral y estableciendo una norma de respeto mutuo y cooperación.

Impacto de las iniciativas

Principales repercusiones en la inclusión social

Juan Carlos ha fomentado una notable inclusión social de los trabajadores migrantes en el entorno rural en el que se desarrolla su actividad agrícola. Al proporcionarles alojamiento en el pueblo, los trabajadores tienen la oportunidad de integrarse en la vida cotidiana de la localidad, participando en la sociedad y la economía locales, por ejemplo, haciendo la compra y utilizando los servicios locales.

Esta presencia no sólo permite a los trabajadores inmigrantes sumergirse en la cultura y las prácticas sociales locales, sino que también facilita el enriquecimiento multicultural de la comunidad local, promoviendo un intercambio cultural y social bidireccional. A pesar de los posibles obstáculos lingüísticos o culturales, los trabajadores se integran en la vida del pueblo durante la temporada de cosecha, entablando relaciones y, en algunos casos, amistades.

Este planteamiento no sólo valida la contribución laboral de los trabajadores inmigrantes, sino que también reconoce y celebra su valor y presencia en la comunidad, fomentando un sentimiento de pertenencia e inclusión, crucial para su bienestar y desarrollo social durante su estancia.

Desafíos encontrados y cómo se superaron

La cuestión del alojamiento surgió inicialmente como un obstáculo importante, dada la llegada de un gran número de trabajadores. La solución se consiguió mediante la organización, Juan Carlos y otro agricultor coordinaron conjuntamente el alojamiento, garantizando que todos los trabajadores tuvieran un lugar seguro y cómodo donde alojarse.

Otro reto notable fue la barrera lingüística, sobre todo con aquellos trabajadores que eran nuevos en el equipo y tenían un conocimiento limitado del español. Sin embargo, los miembros más fluidos del equipo facilitaron las comunicaciones, asegurando interacciones eficaces y fomentando un entorno de trabajo armonioso.

Juan Carlos, por su parte, implantó una gestión caracterizada por la presencia y la colaboración activa, trabajando junto al equipo, facilitando el aprendizaje mutuo y estableciendo un espacio en el que primaba el respeto y la comprensión recíprocos, lo que permitía la resolución colectiva de problemas, siempre con la vista puesta en el bienestar común.

Retos no alcanzados, si procede, y motivos

El cambio climático ha empezado a tener un impacto perceptible en las cosechas de aceitunas, creando años de producción significativamente baja que no justifican la movilización de un número tan elevado de trabajadores migrantes. En estos periodos, la disponibilidad de mano de obra se reduce drásticamente, y el empleo de un gran número de trabajadores no resulta viable desde el punto de vista económico ni prudente desde el punto de vista logístico.

Este escenario presenta un dilema tanto para Juan Carlos como para los trabajadores inmigrantes: la inconsistencia e imprevisibilidad de las oportunidades de empleo que desafía la estabilidad y la planificación a largo plazo para todas las partes implicadas.

Logística

Transportes logísticos de casa al trabajo:

Juan Carlos, al proporcionar alojamiento en el pueblo, garantiza que los trabajadores estén cerca del lugar de trabajo. Además, facilita el transporte diario al campo de olivos, lo que no solo es un beneficio para los trabajadores, sino que también garantiza que estén en el lugar a las horas previstas, optimizando así la eficiencia de la cosecha.

Materiales y recursos humanos:

Juan Carlos proporciona las herramientas de trabajo necesarias para llevar a cabo las tareas de recolección. La gestión de los recursos humanos, sobre todo de un equipo multicultural y lingüísticamente diverso, requiere competencias específicas. La comunicación y la asignación clara de tareas son cruciales. La presencia de trabajadores que actúan como intermediarios lingüísticos facilita el proceso, garantizando que todos los miembros del equipo entienden las instrucciones y expectativas.

Tiempo/Carga de trabajo

La temporada de recolección de la aceituna es intensa y requiere una cuidadosa planificación para maximizar la eficiencia en un periodo de tiempo relativamente corto. La experiencia y habilidad de los trabajadores emigrantes, acostumbrados a un trabajo constante y trabajo físico exigente en diversas estaciones y cultivos, es inestimable. Juan Carlos trabaja codo con codo con ellos, lo que no sólo levanta la moral, sino que permite supervisar eficazmente el ritmo y la calidad del trabajo realizado.

Costes

Incluyen salarios, alojamiento, transporte y herramientas/equipos. Aunque estos costes son una inversión necesaria para garantizar el éxito de la cosecha, también deben gestionarse y equilibrarse cuidadosamente para garantizar la viabilidad económica de la operación. En años de poca cosecha, cuando la movilización de todo el equipo puede no ser prudente desde el punto de vista económico, la gestión de los costes se convierte en un reto.

Cuestiones de formación

Necesidades de formación para tratar a los inmigrantes según el papel

En el contexto de Juan Carlos y su equipo de temporeros senegaleses, la formación de los propietarios como Juan Carlos podría centrarse en la gestión intercultural y las habilidades de comunicación avanzadas para salvar las posibles diferencias lingüísticas y culturales. Además, comprender los procedimientos administrativos, los requisitos legales y los derechos de los trabajadores en relación con la mano de obra migrante es vital para garantizar el cumplimiento de la normativa y ofrecer unas condiciones de trabajo justas y equitativas. Además, la formación en resolución de conflictos podría mejorar la capacidad de mediar en desacuerdos o malentendidos dentro de una plantilla multicultural. El planteamiento de Juan Carlos de trabajar junto a su equipo es encomiable y los propietarios podrían beneficiarse de una formación que mejore la gestión sobre el terreno y las habilidades prácticas de liderazgo en entornos de equipos diversos.

Necesidades de formación para inmigrantes

Dado que algunos de los trabajadores senegaleses tienen barreras lingüísticas, la formación lingüística es una necesidad importante. Esto podría ampliarse para incluir terminologías específicas utilizadas en el sector agrícola y durante sus tareas. Además, proporcionarles comprensión y conocimientos sobre los sistemas jurídicos y administrativos españoles les capacitará para la concienciación sobre sus derechos y la autodefensa. Teniendo en cuenta que poseen conocimientos cruciales en agricultura, reconocer y quizás certificar estas habilidades mejoraría su empleabilidad y reconocimiento en el sector. La orientación cultural también podría facilitar su integración social, ofreciéndoles información sobre las costumbres locales, las normas sociales y las expectativas en el lugar de trabajo y en la comunidad.

Necesidades de formación dirigidas a los trabajadores nacionales en régimen de trabajo compartido con inmigrantes

Para los trabajadores nacionales que comparten tareas con inmigrantes, la formación sobre sensibilidad cultural y diversidad puede promover un entorno de trabajo integrador y armonioso. Esto incluye la comprensión de los matices culturales, los estilos de comunicación y los posibles retos a los que podrían enfrentarse sus colegas senegaleses. Dotarles de conocimientos básicos de la lengua o dialecto hablado por los migrantes puede facilitar una mejor comunicación y camaradería. Además, la formación en habilidades de colaboración, creación de equipos y mecanismos de apoyo entre compañeros puede construir un equipo fuerte y unificado que aprecie y aproveche las diversas habilidades y perspectivas aportadas por todos los trabajadores, independientemente de su origen.



Sugerencias y consejos del entrevistado

Recomendaría a otros agricultores que mantuvieran siempre una comunicación abierta y clara, quizá con la ayuda de aquellos trabajadores que puedan actuar como intermediarios lingüísticos. La constancia en las relaciones laborales, ofreciendo oportunidades en temporadas consecutivas, crea un ambiente de confianza y eficacia. Además, es vital garantizar un alojamiento adecuado y gestionar la logística del transporte diario al lugar de trabajo. Trabajar codo con codo con el equipo, no sólo dirigiendo sino también participando, fortalece las relaciones y mejora el rendimiento.

IMEFE

(Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial)

Nombre del propietario/fundador:

Ayuntamiento de Jaén

Year of establishment:

2000

Enlaces:  www.aytojaen.es



El Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial (IMEFE) desempeña un papel esencial a la hora de facilitar la integración laboral de los trabajadores inmigrantes en el sector agrícola de la provincia de Jaén, España. Navegando en un panorama en el que la agricultura, a pesar de ser un pilar económico, a menudo carece de apoyo social y se enfrenta a una percepción negativa, el IMEFE colabora con diversas entidades y organizaciones sociales para facilitar no sólo la integración laboral sino también el desarrollo y la formación de estos trabajadores.

En este contexto, los trabajadores inmigrantes, si bien se enfrentan a obstáculos como la necesidad de reconocimiento de cualificaciones y las barreras lingüísticas, también se consideran agentes que, con el apoyo y la formación adecuados, pueden contribuir de forma significativa al dinamismo y la revitalización de las zonas rurales.

Descripción general de la organización y sus actividades

IMEFE, con sede en Jaén, ha destacado como entidad comprometida con la integración de los trabajadores inmigrantes en el sector agrícola de la provincia. Aunque no produce alimentos ni cultivos directamente, el IMEFE desempeña un papel decisivo en la conexión y comunicación entre agricultores y trabajadores, a menudo inmigrantes, que trabajan en campos en los que se cultiva una gran variedad de productos, entre los que se encuentra potencialmente el olivo, por el que Jaén es especialmente conocida.

Al colaborar con diversas entidades y organizaciones, como asociaciones de emigrantes, servicios sociales y unidades de formación y empleo, el IMEFE no sólo facilita el empleo, sino que también aborda los retos relacionados con la formación y la integración social y cultural de los trabajadores emigrantes. La entidad trata de superar los obstáculos comunes a los que se enfrentan los emigrantes, como las barreras para acceder a la formación y la certificación, y trabaja para percibir y realzar el valor que los trabajadores emigrantes aportan a las zonas rurales y agrícolas.

País de origen de los trabajadores migrantes

Los trabajadores proceden principalmente del Magreb, el África subsahariana y América Latina

Procedencia de los trabajadores migrantes dentro del país

Los migrantes que acuden al IMEFE provienen principalmente de África y Latinoamérica. En general, son “newcomers” o recién llegados que buscan empleo en la región. A menudo, estos individuos acuden a servicios sociales u otras instituciones similares que, a su vez, los derivan al IMEFE para obtener ayuda adicional en la búsqueda de empleo y la integración en el sector agrario de la provincia de Jaén. El papel del IMEFE, por lo tanto, es crucial para facilitar su inserción laboral y social, brindándoles acceso a formación, orientación y otras oportunidades.

Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

El Instituto Municipal de Empleo, Formación y Colocación (IMEFE) opera con una clara orientación a la integración laboral y social de los inmigrantes, especialmente en el sector agrario que presenta una notoria demanda de mano de obra.

Entre las motivaciones de IMEFE figuran no sólo satisfacer las necesidades de mano de obra, sino también promover la inclusión social y económica de los inmigrantes, evitar su marginación y revitalizar demográficamente las zonas rurales.

Sus objetivos van desde facilitar el acceso al empleo y proporcionar desarrollo de capacidades y formación, hasta apoyar la integración sociocultural y ayudar en la regularización legal y documental de los inmigrantes. También trata de conectar

eficazmente la oferta y la demanda de mano de obra, garantizando el éxito de las relaciones laborales y promoviendo entornos de trabajo positivos. Además, el IMEFE colabora activamente con diversas entidades y organizaciones para establecer una red de apoyo amplia y cohesionada que pueda abordar de forma integral las diversas necesidades y retos a los que se enfrentan los inmigrantes.

En un entorno que a menudo puede ser precario y difícil para los recién llegados, IMEFE proporciona un puente importante, facilitando no sólo el acceso al empleo, sino también una integración más fluida y estructurada en la sociedad a través de la formación, el desarrollo de capacidades y las conexiones con la comunidad y el sector laboral.

Partes interesadas externas asociadas, si procede

Varias partes interesadas externas participan en el proceso de integración laboral y apoyo a los inmigrantes en colaboración con IMEFE. Estas partes interesadas desempeñan diversas funciones, desde la asistencia directa a los inmigrantes en la tramitación de la documentación y los procesos legales, hasta la provisión de formación y la facilitación de oportunidades de empleo, pasando por la contribución a esfuerzos más amplios de integración social. La colaboración entre estas entidades garantiza un enfoque polifacético para apoyar a los trabajadores inmigrantes del sector agrícola y contribuir a su integración social, jurídica y económica.

- **Mesa local de inserción laboral:** Mantienen reuniones periódicas destinadas a coordinar e informar para facilitar la inserción de los trabajadores, compartiendo información sobre los servicios e iniciativas desarrolladas por cada parte. Cada entidad, a través de sus técnicos de colocación y orientación, busca la mejor colocación para cada demandante de empleo en función de las ofertas de trabajo.
- **Patronato de servicios sociales del ayuntamiento**
- **Cáritas:** Esta organización presta apoyo a personas desfavorecidas, probablemente ayudándoles en aspectos como la alimentación, el alojamiento y posiblemente incluso la formación laboral
- **Cruz Roja** (Red Cross)
- **Asociación Marcelino Champagnat**
- **Jaén Acoge**
- **Diagrama**
- **Don Bosco**

Descripción del proceso de inclusión paso a paso

- El proceso de inclusión de los inmigrantes en el sector agrícola comienza con su llegada y un primer contacto que les proporciona asistencia y apoyo iniciales para gestionar la documentación y la regularización.
- El siguiente paso consiste en proporcionar apoyo jurídico y ayuda con la documentación, seguido de garantizar las necesidades básicas, como la vivienda y el transporte.
- A esto le sigue el desarrollo de capacidades y la formación, que incluye tanto formación específica para el puesto como clases de lengua y adaptación cultural.
- La integración laboral es el siguiente paso crucial, en el que las organizaciones se coordinan para poner en contacto a los trabajadores con las ofertas de empleo, al tiempo que les proporcionan una orientación integral en el lugar de trabajo.
- La siguiente fase implica un apoyo continuo y una integración más profunda en la comunidad a través de participación en actos locales y establecimiento de redes de apoyo.
- Se fomentan la integración social y las relaciones interpersonales para reforzar la cohesión y la aceptación de la comunidad.
- Por último, el proceso se cierra centrándose en el desarrollo a largo plazo y la progresión profesional, garantizando una inclusión y participación socioeconómicas sostenibles.

Impacto de las iniciativas

Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

El IMEFE (Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial) se esfuerza por mejorar la gestión de equipos multiculturales fomentando un entorno propicio para la integración de la mano de obra diversa en el sector agrícola. El cultivo de una atmósfera inclusiva garantiza que se valoren las diferentes perspectivas culturales, facilitando la resolución innovadora de problemas y enriqueciendo las colaboraciones. A través de programas educativos y talleres, IMEFE mejora el entendimiento intercultural entre los miembros del equipo, mitigando posibles conflictos y garantizando flujos de trabajo operativos más fluidos. Al alinear diversos talentos y habilidades, los equipos multiculturales bajo las iniciativas de IMEFE pueden abordar eficazmente los complejos retos del sector agrícola, al tiempo que promueven el crecimiento colectivo y la sostenibilidad.

Principales repercusiones en la inclusión laboral

El IMEFE demuestra un profundo impacto en la inclusión laboral actuando como puente entre los inmigrantes y el mercado laboral agrícola. A través de diversos programas, ayuda a facilitar la transición de los inmigrantes a la mano de obra local, proporcionándoles la formación y el desarrollo de las capacidades necesarias, con lo que mejorar su empleabilidad. El IMEFE también facilita las conexiones entre trabajadores y empresarios, garantizando la adecuación de las cualificaciones a las necesidades del puesto de trabajo. Esto no sólo ayuda a los inmigrantes a conseguir un empleo estable, sino que también ayuda a las empresas agrícolas locales a acceder a una mano de obra fiable y cualificada, fortaleciendo así el sector y la economía local.

Principales repercusiones en la inclusión social

A través de su estructurado proceso de integración, el IMEFE incide significativamente en la inclusión social, garantizando que los inmigrantes no sean meros trabajadores, sino miembros activos y activos de la comunidad. Al centrarse en aspectos que van más allá del empleo, como la socialización, el intercambio cultural y la participación en eventos locales, el IMEFE facilita conexiones más profundas entre los inmigrantes y la población local. Esto conduce a una relación mutuamente enriquecedora en la que los inmigrantes aportan nuevas perspectivas y valores, al tiempo que se adaptan y forman parte del tejido social local, mejorando la cohesión de la comunidad y el entendimiento multicultural.

Desafíos encontrados y cómo se superaron

El IMEFE se enfrentó a retos como posibles barreras culturales y lingüísticas, garantizar la coherencia de las oportunidades de trabajo y adaptar la formación a las demandas reales del mercado laboral. Estos problemas se superaron impartiendo formación lingüística y cultural, conociendo a fondo las necesidades del sector agrícola y asegurándose de que los programas fueran adaptables y respondieran a las demandas y circunstancias cambiantes.

Retos no alcanzados, si procede, y motivos

Algunos de los retos pendientes podrían ser la eliminación total de los casos de exclusión social o discriminación hacia los inmigrantes dentro de las comunidades o los lugares de trabajo. Estos retos persisten debido a prejuicios sociales profundamente arraigados y no son fáciles de mitigar únicamente mediante iniciativas de integración y formación de la mano de obra. Sigue siendo un esfuerzo continuo fomentar la total aceptación e inclusión social de los inmigrantes en todos los niveles de la comunidad.

Cuestiones de formación

Necesidades de formación para tratar a los inmigrantes según el papel

El IMEFE reconoce las distintas necesidades de formación de las distintas funciones, como propietarios y capataces, dentro del sector agrícola en lo que respecta a la gestión y el trabajo con inmigrantes. Los propietarios, que suelen desempeñar funciones directivas y de toma de decisiones, pueden necesitar formación en sensibilidad cultural, legislación laboral relativa a los trabajadores internacionales y habilidades de comunicación para dirigir eficazmente una mano de obra diversa. Los capataces, que suelen relacionarse más directamente con los trabajadores, pueden necesitar formación adicional en liderazgo integrador, resolución de conflictos y, tal vez, conocimientos lingüísticos para salvar cualquier brecha de comunicación. El papel de IMEFE consiste en identificar estas necesidades de formación matizadas y desarrollar programas que garanticen que cada función está equipada con los conocimientos y habilidades necesarios para crear un entorno de trabajo multicultural armonioso y productivo, mejorando tanto la eficiencia operativa como la satisfacción de los trabajadores.

Necesidades de formación dirigidas a los inmigrantes

Atender las necesidades de formación de los inmigrantes es fundamental para el IMEFE, ya que garantiza su integración efectiva en el sector agrícola español. La formación de los inmigrantes suele incluir cursos de idiomas para mitigar las barreras de comunicación y mejorar su capacidad para desenvolverse en el entorno laboral español. Además, la formación en habilidades específicas del trabajo, la comprensión de la ética laboral local, las leyes y los derechos, y el uso básico de la tecnología son cruciales. El IMEFE también reconoce la importancia de la formación en competencias interpersonales, como el trabajo en equipo y la comunicación, para facilitar la inclusión armoniosa de los inmigrantes en la mano de obra, permitiéndoles contribuir de forma óptima al tiempo que se garantiza su bienestar y seguridad laboral.

Necesidades de formación dirigidas a los trabajadores nacionales en régimen de trabajo compartido con inmigrantes

Los trabajadores nacionales que comparten entornos de trabajo con inmigrantes pueden tener necesidades de formación distintas, abordadas por el IMEFE, para fomentar una relación laboral fluida y de colaboración. La formación en sensibilidad y concienciación cultural es vital para garantizar que los trabajadores nacionales puedan comprender, respetar y valorar los diversos orígenes que los inmigrantes aportan al equipo. La formación en materia de comunicación, especialmente en situaciones en las que existen barreras lingüísticas, así como las actividades de creación de equipos que fomentan la unidad y el espíritu de colaboración entre

La diversidad de los miembros del equipo es fundamental. IMEFE, consciente del potencial de un entorno de trabajo multicultural y armonioso, organiza cursos de formación que no sólo aumentan la eficacia operativa, sino que también fomentan un ambiente de respeto mutuo y crecimiento colectivo entre los trabajadores nacionales y los inmigrantes.

Sugerencias y consejos del entrevistado



Un proceso de inclusión sólido y eficaz de los trabajadores migrantes en el sector agrícola implica varias facetas clave. Se subraya la importancia de programas de formación exhaustivos para todas las partes interesadas -propietarios, capataces, trabajadores migrantes y nacionales-, centrados en la sensibilidad cultural, la comunicación eficaz y las competencias específicas de cada función. La participación de diversas partes interesadas externas para facilitar el trabajo y la inclusión social de los inmigrantes es fundamental, lo que indica un enfoque polifacético y colaborativo hacia la integración. Además, destaca el hecho de abordar los retos relacionados con la documentación legal y garantizar la inclusión social y laboral mediante interacciones regulares y la cooperación con diversas organizaciones. En general, cultivar una perspectiva abierta entre todos los participantes del sector agrícola hacia los equipos multiculturales es imperativo para la integración sostenible y el crecimiento mutuo.



MILIMAT

www.milimat.eu



Salvo que se indique lo contrario, esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.