



MILIMAT

**Inserción laboral de inmigrantes en
equipos agrícolas multiculturales**



19 Mayo 2023

INFORME RESUMIDO – EUROPA

**Dificultades y oportunidades para generar
procesos de inclusión exitosos en equipos
agrícolas multiculturales.**



Co-funded by
the European Union

Proyecto N°: 2022-1-IT01-KA220-VET-000087098

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

Autores: Ignacio Rojas Pino (COAG Jaén, Jaén, Spain)



TABLA DE CONTENIDO

Paquete de trabajo 2 – Informe resumido (SR) EUROPA

Introducción	4
Estructura y producciones agrícolas	6
Mercado laboral agrícola	9
Los retos de la agricultura del futuro	12
Orígenes migratorios en Europa	16
Perfil de las personas que emigran a la UE	19
Situación de los inmigrantes en el sector agrícola	22
Riesgo de exclusión social de las zonas rurales, los agricultores y los trabajadores migrantes	26
Posición social y económica del agricultor	28
Situación social y económica de los trabajadores migrantes en las zonas rurales	29
Desafíos económico-sectoriales	32
Retos personales-culturales	33
Retos sociales y laborales	33
Oportunidades para la integración de trabajadores inmigrantes en equipos multiculturales	34
Oportunidades para la agricultura y las zonas rurales	38
El papel del agricultor y los principios en la gestión de un equipo multicultural	39
Papel/actitudes que pueden seguir los trabajadores nacionales para facilitar la integración	40
Papel/actitudes que pueden seguir los trabajadores inmigrantes para facilitar su integración	41



TABLA DE CONTENIDO

Paquete de trabajo 2 – Informe resumido (SR) EUROPA

Principios de convivencia que deben regir los equipos multiculturales	41
Herramientas y funcionalidades para la gestión/comunicación de empresarios con trabajadores migrantes móviles	42
El marco legislativo europeo en materia de migración y trabajo	44
Gestión de la migración	46
Gestión colectiva en origen	46
Tráfico de inmigrantes	47
¿Qué es el nuevo Pacto sobre Migración y Asilo de la UE?	47
Panorama de los acontecimientos importantes	48
Iniciativas a escala europea en relación con la integración de los inmigrantes	51
Plan de acción sobre la integración y la inclusión	51
Iniciativas de integración en las zonas rurales	52
Oportunidades para mejorar esta situación	53
Formación e información para trabajadores inmigrantes	54
Capacidad de los agricultores para gestionar equipos multiculturales	54
Los trabajadores migrantes y los agricultores necesitan formación para crear equipos multiculturales	55
Metodología, herramientas y enfoque que se utilizarán para elaborar los materiales de formación	56
Habilidades, competencias, herramientas, estrategias para mejorar a salud mental	58
Referencias	59



INTRODUCCIÓN

La agricultura es un sector vital en los países de la Unión Europea (UE), que contribuye significativamente a la producción de alimentos, el empleo y el desarrollo rural. La industria agrícola depende de una mano de obra diversa para satisfacer las demandas de sus actividades estacionales y a lo largo de todo el año. En los últimos años, la migración ha desempeñado un papel crucial a la hora de proporcionar la mano de obra necesaria en muchos países de la UE, incluyendo tanto a trabajadores nacionales como extranjeros.

En toda la UE, el sector agrícola ha sido testigo de la participación de trabajadores inmigrantes que aportan sus conocimientos y esfuerzos a las actividades agrícolas. Los Estados miembros de la UE han experimentado diversos grados de migración de la mano de obra agrícola, y los distintos países han atraído inmigrantes a sus zonas rurales. Este fenómeno migratorio representa una oportunidad para hacer frente a la escasez de mano de obra y promover la sostenibilidad económica de las comunidades rurales.

Sin embargo, la integración de los trabajadores migrantes en el sector agrícola presenta retos y complejidades únicos tanto para los migrantes como para los agricultores. Los trabajadores migrantes se enfrentan a menudo a diversas dificultades y barreras en su integración sociolaboral, mientras que los agricultores se encuentran con escasez de mano de obra y dificultades para gestionar eficazmente equipos multiculturales. Estos retos deben abordarse para garantizar la coexistencia armoniosa y la productividad del sector agrícola.

Los trabajadores migrantes del sector agrícola se encuentran a menudo con condiciones de empleo precarias, acceso limitado a los derechos laborales y sociales y barreras lingüísticas. Estos factores dificultan su integración en las comunidades locales y pueden dar lugar a desigualdades socioeconómicas. Además, los trabajadores migrantes pueden poseer valiosas competencias y conocimientos de sus países de origen que podrían contribuir al desarrollo del sector agrícola, pero la falta de reconocimiento de sus cualificaciones y las limitadas oportunidades de desarrollo de sus competencias pueden obstaculizar su progreso profesional.

Por otra parte, los agricultores tienen dificultades para encontrar una mano de obra adecuada, sobre todo durante las temporadas altas, debido a la falta de interés de los trabajadores nacionales por el trabajo agrícola. El desajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra en el sector agrícola plantea problemas económicos y afecta a la sostenibilidad de las actividades agrarias. Además, la gestión de equipos multiculturales exige que los agricultores desarrollen habilidades de comunicación intercultural, se adapten a los diferentes estilos de trabajo y normas culturales, y aborden los posibles conflictos derivados de las diferencias culturales.



INTRODUCCIÓN

Estos retos exigen la puesta en marcha de programas integrales de formación y mecanismos de apoyo tanto para los trabajadores migrantes como para los agricultores. Los trabajadores migrantes necesitan formación en competencias lingüísticas, comunicación intercultural y conocimiento de la normativa laboral local para mejorar su empleabilidad, acceso a derechos e integración social. Al mismo tiempo, los agricultores necesitan formación en liderazgo, gestión intercultural, resolución de conflictos y normativa laboral para gestionar eficazmente equipos multiculturales y crear entornos de trabajo integradores.

Al abordar estos retos y ofrecer una formación adecuada, el sector agrícola puede beneficiarse de las diversas capacidades, perspectivas y riqueza cultural que aportan los trabajadores migrantes. Potenciar la integración de los trabajadores migrantes y mejorar la capacidad de los agricultores para gestionar equipos multiculturales puede redundar en una mejora de la productividad, la competitividad y la cohesión social de las comunidades rurales.

La creación de equipos agrícolas multiculturales aporta numerosas ventajas, entre ellas el enriquecimiento de las perspectivas, las competencias y el intercambio de conocimientos. Gestionando e integrando eficazmente equipos multiculturales, las empresas agrícolas pueden mejorar su eficiencia, productividad y competitividad en el mercado globalizado. Sin embargo, para gestionar con éxito equipos multiculturales se requieren conocimientos especializados, habilidades de comunicación intercultural y el compromiso de fomentar un entorno de trabajo integrador.

El objetivo de este informe es estudiar la situación de la agricultura en los países de la UE, la importancia de la migración para satisfacer la demanda de mano de obra y los beneficios potenciales de atraer a los trabajadores migrantes a las zonas rurales para las actividades agrícolas. También evaluará los retos y dificultades a los que se enfrentan tanto los emigrantes como los agricultores en el sector agrícola. Además, el informe aportará ideas y recomendaciones sobre las necesidades de formación, los mecanismos de apoyo y las mejores prácticas para hacer frente a estos retos y promover la integración y el desarrollo sociolaboral satisfactorios de los trabajadores migrantes en el sector agrícola de los países de la UE.

Cifras de la agricultura: Estructura y tipología de las explotaciones

Estructura y producciones agrarias

1. Número de explotaciones:

En 2020 había 9,1 millones de explotaciones en la UE. Rumanía tenía el mayor número de explotaciones (2,9 millones), seguida de Polonia (1,3 millones), Italia (1,1 millones) y España (0,9 millones).

3. Tamaño de las explotaciones:

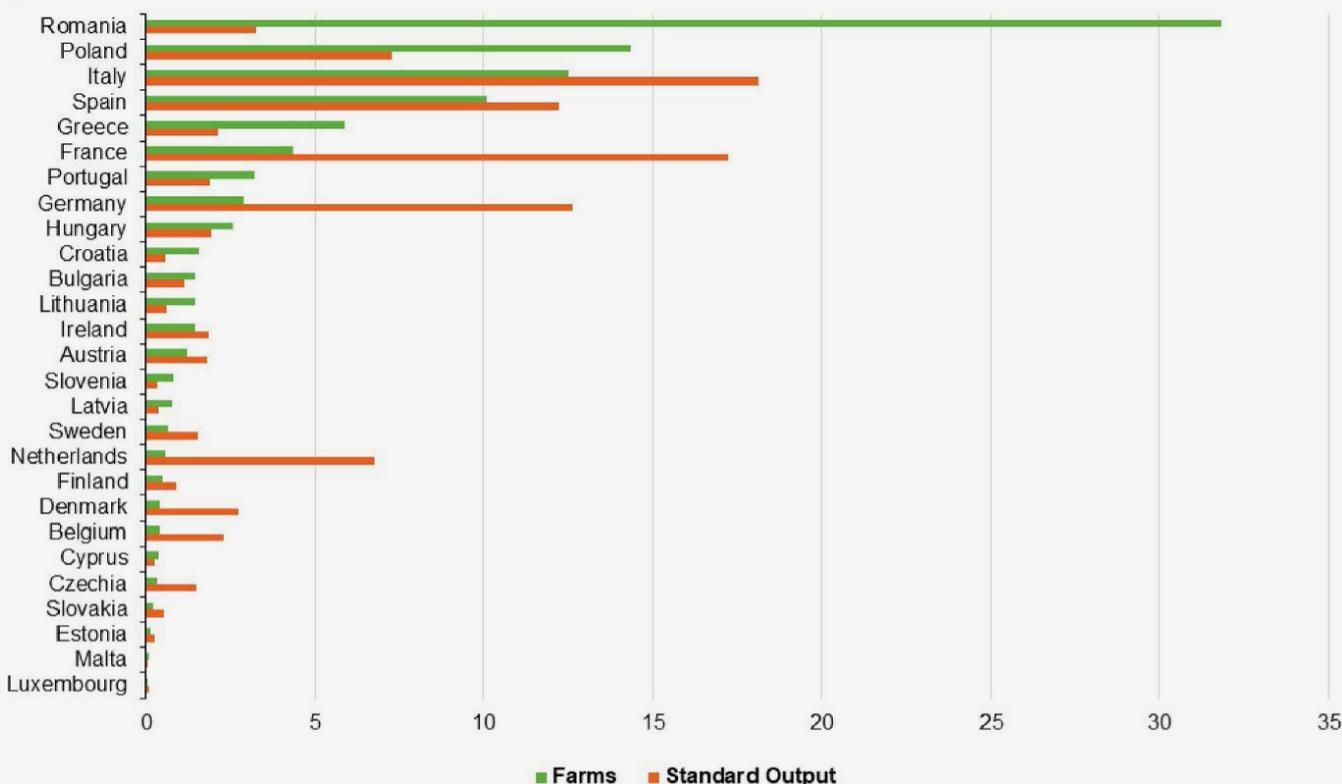
Casi dos tercios de las explotaciones de la UE tenían menos de 5 hectáreas en 2020. Las explotaciones de 50 hectáreas o más representaban el 7,5% de las explotaciones, pero trabajaban el 68,2% de la superficie agrícola utilizada en la UE. En Rumanía, la mayoría de las explotaciones eran pequeñas, mientras que Luxemburgo, Francia y Finlandia tenían más explotaciones grandes.

2. La gran mayoría de las explotaciones son familiares: el 94,8% de las explotaciones de la UE se clasifican como explotaciones familiares, en las que al menos el 50% de la mano de obra agrícola está formada por miembros de la familia. Francia y Estonia tienen una proporción significativa de explotaciones no familiares.

4. Categorización de las explotaciones:

En la UE se identificaron tres grandes grupos de explotaciones: (i) las de subsistencia, que se centran en la producción de alimentos para consumo propio, (ii) las pequeñas y medianas explotaciones, normalmente gestionadas por familias, y (iii) las grandes empresas agrícolas, que suelen tener forma jurídica o son cooperativas.

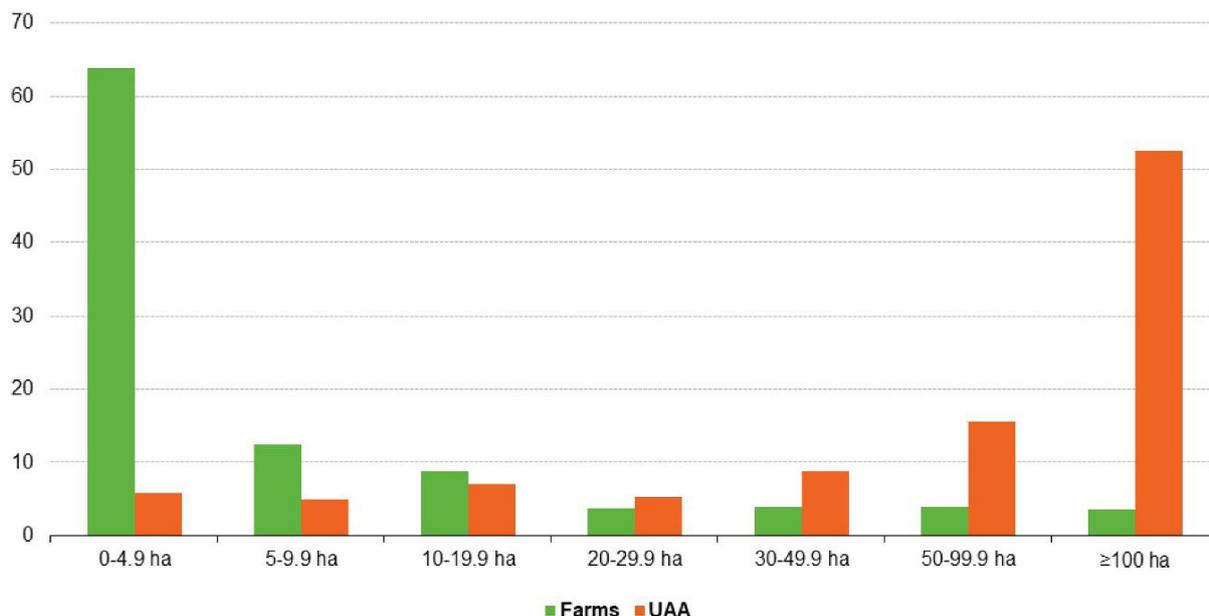
Farms and standard output, 2020
(share of EU total, %)



Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

Distribution of EU farms and utilised agricultural area according to farm size (%, 2020)



Note: There are some differences in the threshold applied by some Member States, often to exclude the very smallest agricultural holdings which together contribute 2% or less to the total UAA excluding common land, and 2% or less to the total number of farm livestock units.

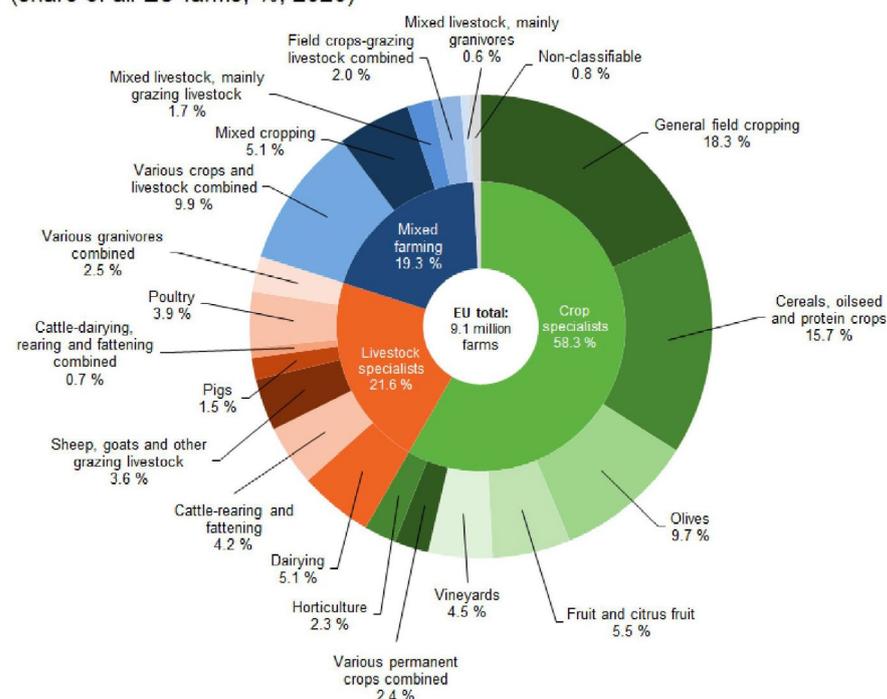
Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

5. Especialización en actividades agrarias: Alrededor del 58,3% de las explotaciones de la UE se especializaron en cultivos, siendo los más comunes los cultivos extensivos y los cultivos permanentes. El 21,6% de las explotaciones estaban especializadas en la producción animal. Las explotaciones mixtas representan el 19,3% restante.

6. Superficie agrícola gestionada por explotaciones: Las explotaciones agrarias de la UE gestionaban el 38,4% de la superficie total, incluidas las zonas agrícolas, las zonas boscosas y otras zonas no utilizadas para la agricultura. Países como Irlanda, Rumanía, Hungría y los Países Bajos tenían una gran proporción de su superficie total dedicada a la agricultura.

Farms by type of specialisation (share of all EU farms, %, 2020)

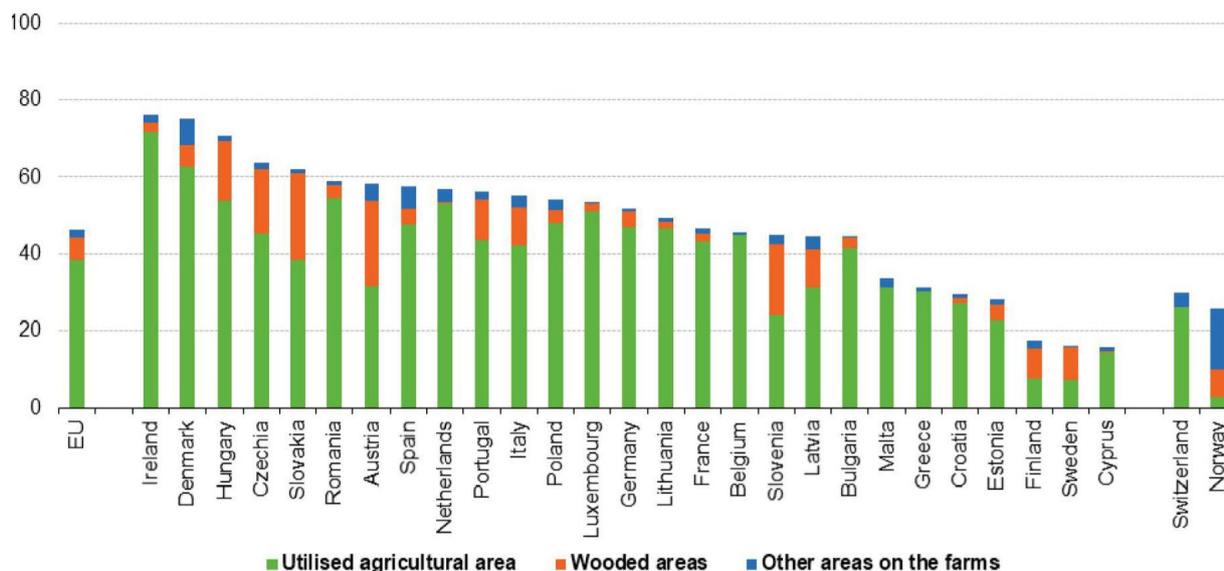


Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

Land belonging to farms by type of land

(% share of total land area, 2020)



Source: Eurostat (online data codes: ef_lus_main and reg_area3)

eurostat

La agricultura en los países del consorcio

Grecia

En Grecia, el 74% de las explotaciones eran pequeñas, con menos de 5 hectáreas. La mayoría de las explotaciones están especializadas en cultivos, sobre todo en la producción de aceitunas y uvas. Grecia tiene una importante tradición de agricultura familiar, con una participación activa de los miembros de la familia en la mano de obra agrícola.

España

En España, el 64% de las explotaciones eran pequeñas, con menos de 5 hectáreas. La agricultura en España es variada, y se produce una amplia gama de cultivos, como aceitunas, cereales, frutas (como naranjas y fresas) y hortalizas. España también es líder en la producción de aceite de oliva y cuenta con una importante industria ganadera, sobre todo en la cría de ganado porcino y vacuno.

Francia

En Francia, el 42,3% de las explotaciones son no familiares, lo que significa que no dependen principalmente de la mano de obra familiar. En Francia hay una mezcla de pequeñas y grandes explotaciones. La agricultura francesa está especializada en una amplia gama de cultivos y productos, como trigo, maíz, frutas, hortalizas, vino, productos lácteos y carne. Además, Francia tiene una gran tradición en la producción de alimentos de alta calidad, como el queso y el vino.

Italia

En Italia, el 73,4% de las explotaciones son pequeñas, de menos de 5 hectáreas. Las explotaciones de Italia son diversas y están especializadas en una amplia gama de cultivos, como aceitunas, uvas, trigo, maíz, frutas y hortalizas. Italia también es conocida por su producción de productos lácteos y carne.

Austria

En Austria, la mayoría de las explotaciones son de tamaño mediano y grande, con un 30,9% de explotaciones de 50 hectáreas o más. La agricultura austriaca se caracteriza por la producción de cereales, patatas, frutas, hortalizas, carne y productos lácteos. La ganadería, en particular la de vacuno de leche, desempeña un papel importante en la agricultura austriaca.



Mercado laboral agrícola

La situación del mercado laboral en el sector agrario de la UE ha experimentado cambios significativos en los últimos años, tanto en términos de empleo como de calidad del mismo.

En términos de empleo, se ha observado un descenso generalizado debido a la mecanización de las tareas, la especialización de la producción, la consolidación de la propiedad de la tierra y la competencia mundial. Según datos de Eurostat, el empleo en el sector agrícola en la UE-27 disminuyó de unos 10,6 millones de personas en 2000 a unos 8,3 millones de personas en 2018.

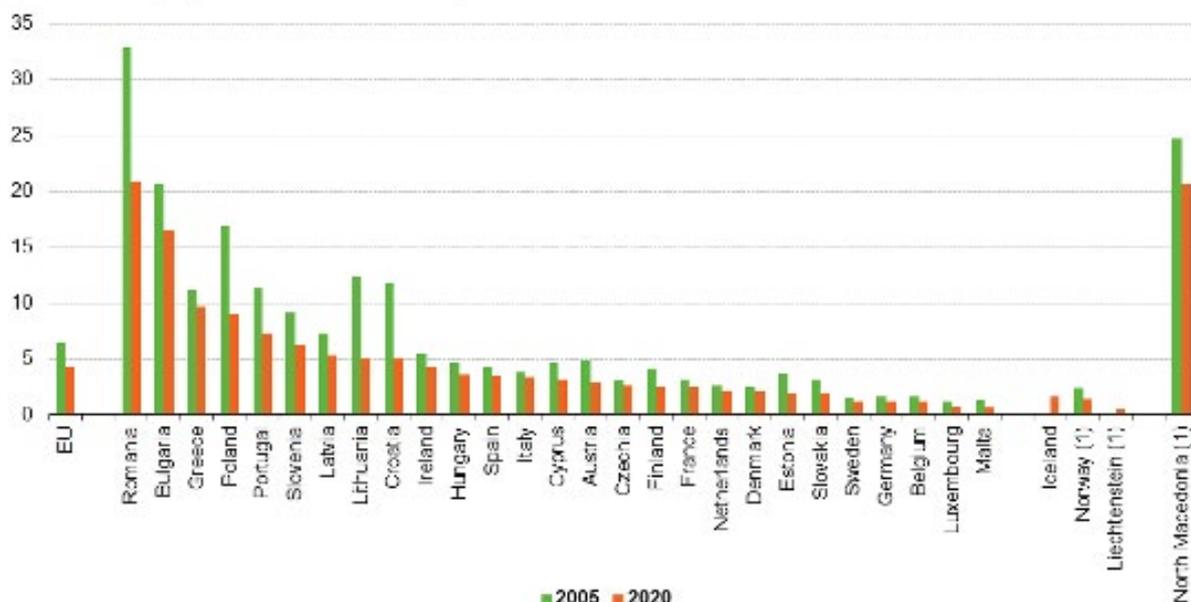
La calidad del empleo en el sector agrario de la UE también presenta retos importantes.

Persisten las condiciones laborales precarias, los salarios bajos, los contratos temporales y la alta temporalidad, lo que afecta a la estabilidad laboral y económica de los trabajadores agrícolas. Además, existe una importante brecha de género, ya que las mujeres ocupan mayoritariamente empleos precarios y peor remunerados en el sector agrícola.

La escasez de mano de obra es otro problema destacado en el sector agrario de la UE, ya que puede limitar la capacidad de los agricultores para realizar las tareas necesarias en el campo, lo que afecta a la producción y la rentabilidad de las explotaciones. Esto se ha observado en varios Estados miembros de la UE, donde la falta de trabajadores agrícolas ha provocado dificultades para completar las tareas agrícolas en el momento oportuno.

Employment in agriculture

(% of total employment, 2005 and 2020)



(*) 2019.

Source: Eurostat (online data code: nama_10_a04_e)

Para hacer frente a estos retos, se han propuesto varias soluciones a escala de la UE:

• **Automatización:**

Los agricultores pueden recurrir a la automatización de las tareas agrícolas mediante el uso de maquinaria y tecnología avanzadas, lo que les permite reducir su dependencia de la mano de obra humana y mejorar la eficiencia de la producción.

• **Movilidad laboral:**

Se ha fomentado la movilidad laboral dentro de la UE, permitiendo a los trabajadores agrícolas desplazarse a países donde hay demanda de mano de obra agrícola. Esto se ha facilitado a través de programas y políticas específicas, como el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (TAW) en algunos países.

• **Mejorar las condiciones de trabajo:**

Es importante promover la mejora de las condiciones laborales en el sector agrícola, garantizando salarios justos, contratos estables y condiciones de trabajo seguras y saludables. Esto ayudaría a atraer y retener a trabajadores cualificados en el sector.

• **Cooperación y sinergias entre los actores del sector:**

Es importante promover la colaboración y la cooperación entre agricultores, organizaciones agrarias, gobiernos y otros actores relevantes. Esto puede ayudar a compartir recursos, conocimientos y buenas prácticas, e impulsar la innovación y la competitividad en el sector agrícola.

• **Políticas de igualdad de género:**

Deben aplicarse políticas y medidas para abordar la brecha de género en el sector agrícola, promoviendo la igualdad de oportunidades y garantizando que las mujeres tengan acceso a empleos de calidad y mejores condiciones laborales.

• **Inversión en tecnología y formación:**

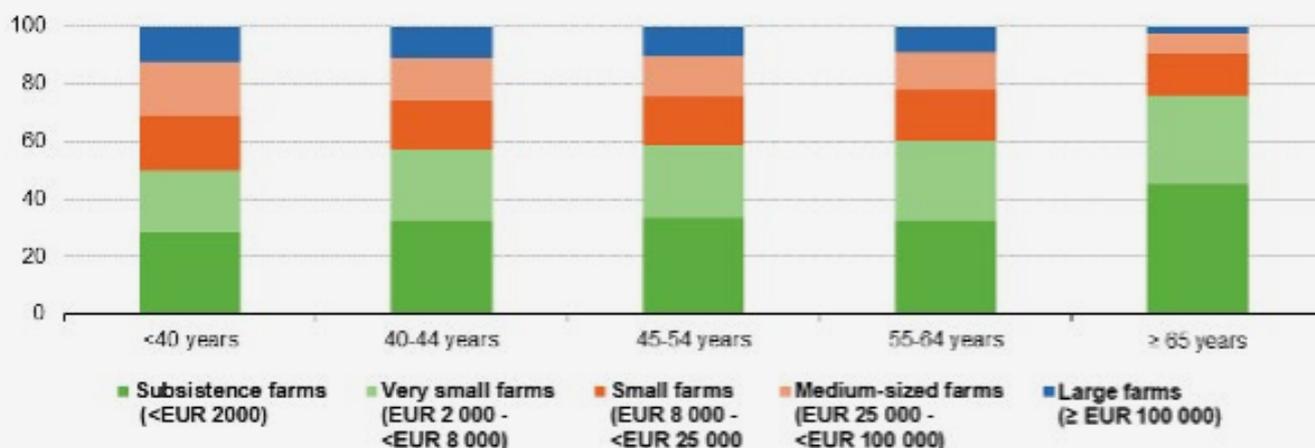
Es importante fomentar la inversión en tecnología agrícola y ofrecer oportunidades de formación y desarrollo de habilidades a los trabajadores agrícolas. Esto mejoraría la productividad y la eficiencia.

• **Fomentar la diversificación y el valor añadido:**

Pueden promoverse políticas que fomenten la diversificación de cultivos y la producción de alimentos de mayor valor añadido en el sector agrícola de la UE. Esto puede generar puestos de trabajo adicionales en actividades como la transformación de alimentos, la comercialización y el turismo rural.

Farm managers, by age class and economic size of farm

(%, EU, 2020)



Source: Eurostat (online data code: ef_m_famang)

eurostat

Mercado laboral agrícola en los países del consorcio

La situación del mercado de trabajo agrícola en Europa varía de un país a otro y presenta diferentes retos y características. A continuación se resumen los aspectos clave relacionados con el mercado de trabajo agrícola en los países del consorcio (España, Grecia, Italia, Francia y Austria):

Empleo y tendencias agrícolas:

En general, se ha producido un descenso del empleo en el sector agrícola en Europa debido a la mecanización, la especialización de la producción y la competencia mundial. Algunos países han experimentado un mayor descenso del empleo agrícola, mientras que otros han logrado mantener una base de empleo más estable.

Calidad del empleo:

La calidad del empleo agrícola varía, pero en muchos casos sigue siendo precaria, con salarios bajos, contratos temporales y alta estacionalidad. Existe una importante brecha de género, ya que las mujeres suelen ocupar empleos más precarios y peor remunerados.

Escasez de mano de obra:

La escasez de mano de obra agrícola es un problema común en varios países de Europa. Los agricultores han tenido dificultades para encontrar trabajadores adecuados para realizar las tareas agrícolas, lo que ha afectado a la productividad y la rentabilidad de las explotaciones.

Medidas y soluciones:

Los países han aplicado diversas medidas para hacer frente a la escasez de mano de obra, como la automatización de tareas, la contratación de trabajadores extranjeros y la mejora de las condiciones laborales. Algunos países han fomentado la movilidad laboral dentro de la UE, permitiendo a los trabajadores agrarios desplazarse a regiones donde hay demanda de mano de obra agrícola.

Diversidad y enfoques específicos:

Cada país tiene su propia estructura agraria y enfoques específicos para abordar los retos del mercado laboral. Algunos países tienen una mayor concentración de grandes explotaciones, mientras que otros tienen una proporción significativa de pequeñas y medianas explotaciones. La diversidad de cultivos y productos agrícolas de cada país también influye en la demanda de mano de obra y en las soluciones adoptadas.

Los retos de la agricultura del futuro

La agricultura en la Unión Europea (UE) se enfrenta a una serie de retos desde múltiples perspectivas. Algunos de los principales retos a los que se enfrenta la agricultura en la UE desde las perspectivas económica, financiera, de sostenibilidad, social y de empleo:

Retos económicos:

- **Competencia mundial:** La agricultura europea se enfrenta a la competencia de productos agrícolas importados de otros países con costes de producción más bajos.
- **Precios volátiles:** Los agricultores tienen que hacer frente a la volatilidad de los precios de los productos agrícolas, que puede afectar a su rentabilidad y estabilidad económica.
- **Rentabilidad:** La rentabilidad de las explotaciones puede ser un reto debido a los elevados costes de producción, los estrechos márgenes y la dependencia de los mercados y las políticas agrícolas.

Retos financieros:

- **Acceso a la financiación:** Los agricultores pueden tener dificultades para acceder a la financiación adecuada para invertir en tecnología, infraestructuras y mejoras agrícolas.
- **Riesgos agrícolas y seguros:** La agricultura está expuesta a diversos riesgos, como el clima, las enfermedades de los cultivos y la volatilidad de los precios, lo que exige la disponibilidad de seguros agrícolas y medidas de gestión de riesgos.

Retos técnicos:

- **Tecnología agrícola:**
La adopción de tecnologías avanzadas, como la agricultura de precisión, la automatización y la digitalización, puede suponer un reto para los agricultores, ya que requiere inversión, formación y acceso a infraestructuras y servicios adecuados.
- **Innovación e investigación:**
El desarrollo y la aplicación de prácticas agrícolas innovadoras y sostenibles son fundamentales para mejorar la productividad, la eficiencia y la resiliencia del sector agrícola en la UE.

Retos de sostenibilidad:

- **El cambio climático:** La agricultura se ve afectada por el cambio climático, lo que implica adaptarse a las cambiantes condiciones climáticas y adoptar prácticas agrícolas sostenibles que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero.
- **Eficiencia de los recursos:** Es necesario mejorar la eficiencia en el uso de los recursos naturales, como el agua, la energía y los fertilizantes, y minimizar la contaminación del suelo y el agua.
- **Biodiversidad y conservación:** La agricultura debe equilibrar la producción de alimentos con la conservación de la biodiversidad y los servicios ecosistémicos, protegiendo la vida silvestre y los hábitats naturales.

Retos sociales:

- **Despoblación rural:** Muchas zonas rurales de la UE se enfrentan a la despoblación, lo que puede repercutir negativamente en la agricultura y la viabilidad de las comunidades agrarias.
- **Cohesión social:** Es importante garantizar una distribución equitativa de los beneficios y las oportunidades en el sector agrícola, evitando la exclusión social y mejorando las condiciones de vida de los agricultores y las comunidades rurales.

Retos laborales:

- **Escasez de mano de obra:**
La agricultura se enfrenta a la escasez de mano de obra, sobre todo en determinadas épocas del año, lo que puede afectar a la producción y a la rentabilidad de las explotaciones.
- **Condiciones de trabajo y derechos laborales:**
Garantizar unas condiciones de trabajo dignas, salarios justos y el respeto de los derechos laborales en el sector agrícola es un reto importante para mejorar la calidad de vida de los trabajadores agrícolas.

Retos del mercado:

- **Cadena de suministro de alimentos:** Garantizar una cadena de suministro de alimentos justa y equitativa, con relaciones comerciales equilibradas entre agricultores, transformadores y minoristas, es un reto para lograr precios justos y una distribución equitativa de los beneficios.
- **Diversificación y valor añadido:** Promover la diversificación de los productos agrícolas y la producción de alimentos de mayor valor añadido es un reto para encontrar nuevos mercados y mejorar la rentabilidad de las explotaciones.
- **Comercio internacional:** la competencia mundial, los acuerdos comerciales y las barreras comerciales pueden influir en el acceso al mercado y la competitividad de los productos agrícolas de la UE.

Retos educativos:

- **Agricultural education:** Ensuring quality agricultural education and training is essential to develop the necessary skills and knowledge in farmers and farm workers, as well as to encourage innovation and the adoption of good practices.
- **Knowledge transfer:** Knowledge transfer between generations and collaboration between farmers, researchers and agricultural extensionists are essential to drive the adoption of new farming techniques and practices.

Retos en los países del consorcio

Los retos a los que se enfrenta el sector agrario en Francia, España, Grecia, Italia y Austria abarcan diversas perspectivas:

Económicos:

Mejora de la viabilidad económica de las explotaciones, fomento de la diversificación de la renta, promoción de la innovación y mejora de la comercialización de los productos agrícolas.

Sostenibilidad:

Adoptar prácticas agrícolas sostenibles, reducir el uso de pesticidas y fertilizantes y proteger los recursos naturales y el medio ambiente.

Técnicas:

Adoptar tecnologías avanzadas, como la agricultura de precisión, la automatización y la digitalización, para aumentar la eficiencia y la productividad.

Mercado:

Mejorar la competitividad, diversificar los mercados, reforzar la posición de los agricultores en la cadena de suministro alimentario y promover la calidad y autenticidad de los productos agrícolas.

Financieros:

Acceso a financiación adecuada, gestión de riesgos y optimización de la inversión en mejoras tecnológicas y de infraestructuras.

Social y laboral:

Mejorar las condiciones laborales, atraer a los jóvenes a la agricultura, promover la igualdad de género y hacer frente a la despoblación rural.

Educativos:

Promover la educación y la formación agrícolas, fomentar la transferencia de conocimientos técnicos y científicos e impartir educación agrícola desde una edad temprana.

Situación migratoria en la UE y situación de los inmigrantes

EUROPEAN UNION

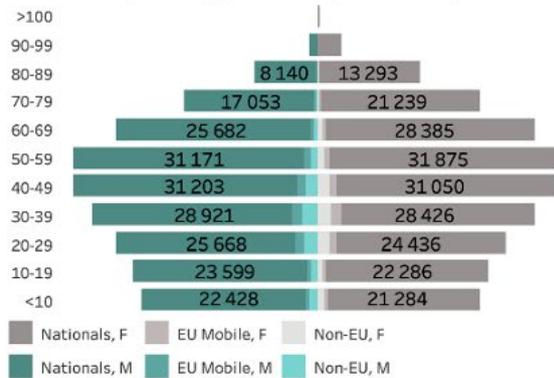


MAP AND FLAG FOR ILLUSTRATIVE PURPOSES ONLY

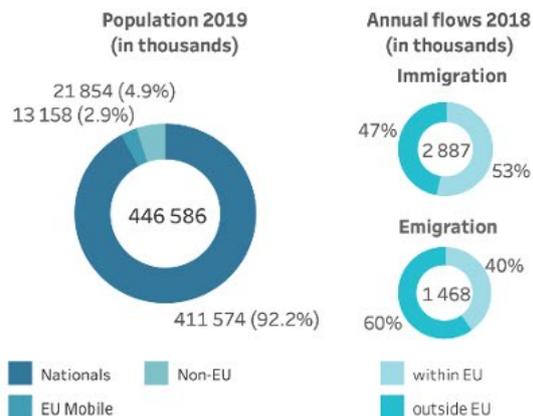


DEMOGRAPHY [at 1st January] (Eurostat)

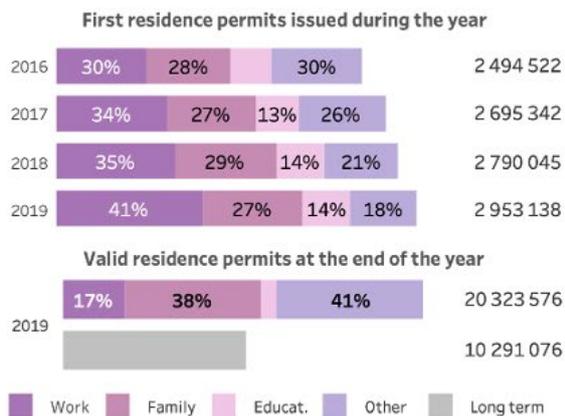
Population pyramid 2019 (in thousands)



OVERVIEW [at 1st January] (Eurostat)



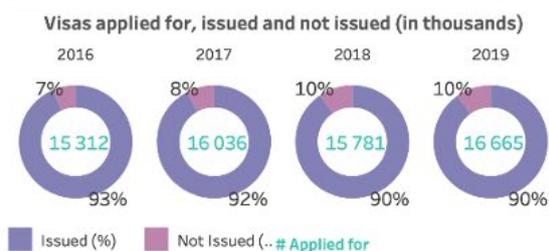
RESIDENCE PERMITS (Eurostat)



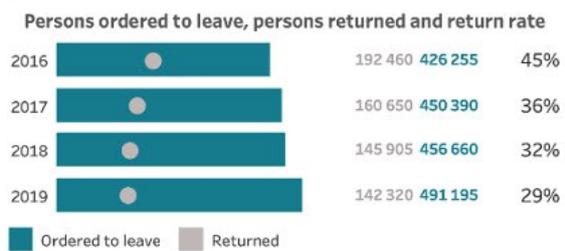
ASYLUM [1st Instance] (Eurostat)



SCHENGEN VISAS (Migration and Home Affairs)



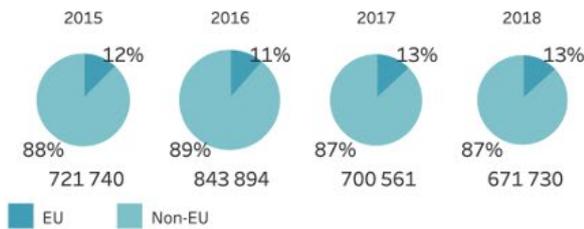
IRREGULAR MIGRATION (Eurostat)



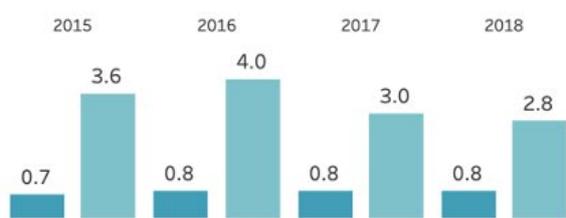
Fuente: Comisión Europea, Centro Común de Investigación, Atlas de la migración 2020 - Oficina de Publicaciones, 2020. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/430992>

NATURALISATION (Eurostat)

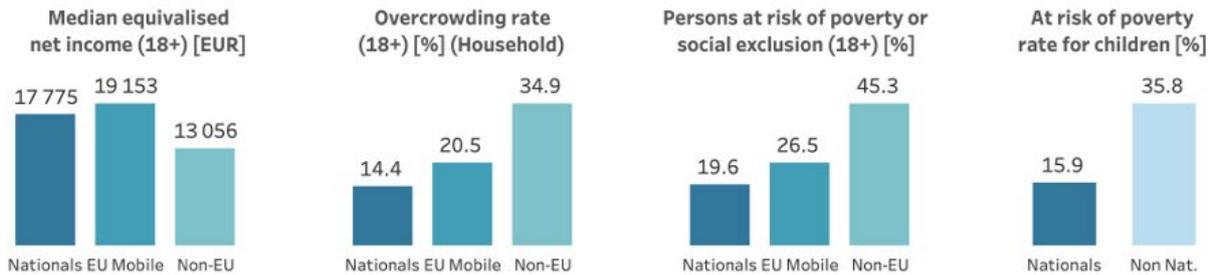
Foreign citizens who have acquired citizenship during the year



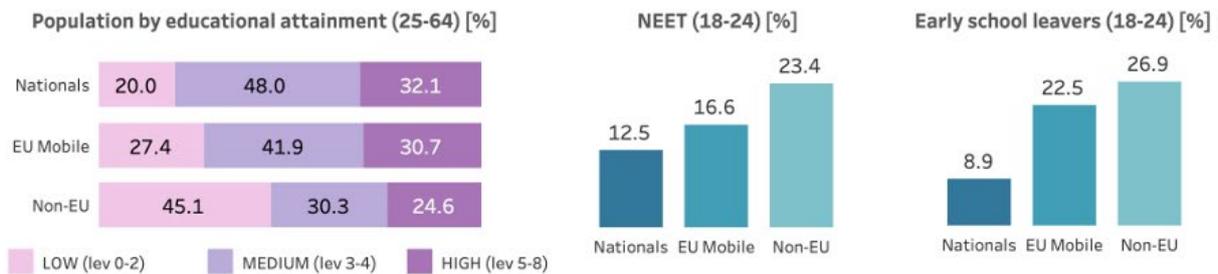
Share of foreign citizens who have acquired citizenship [%]



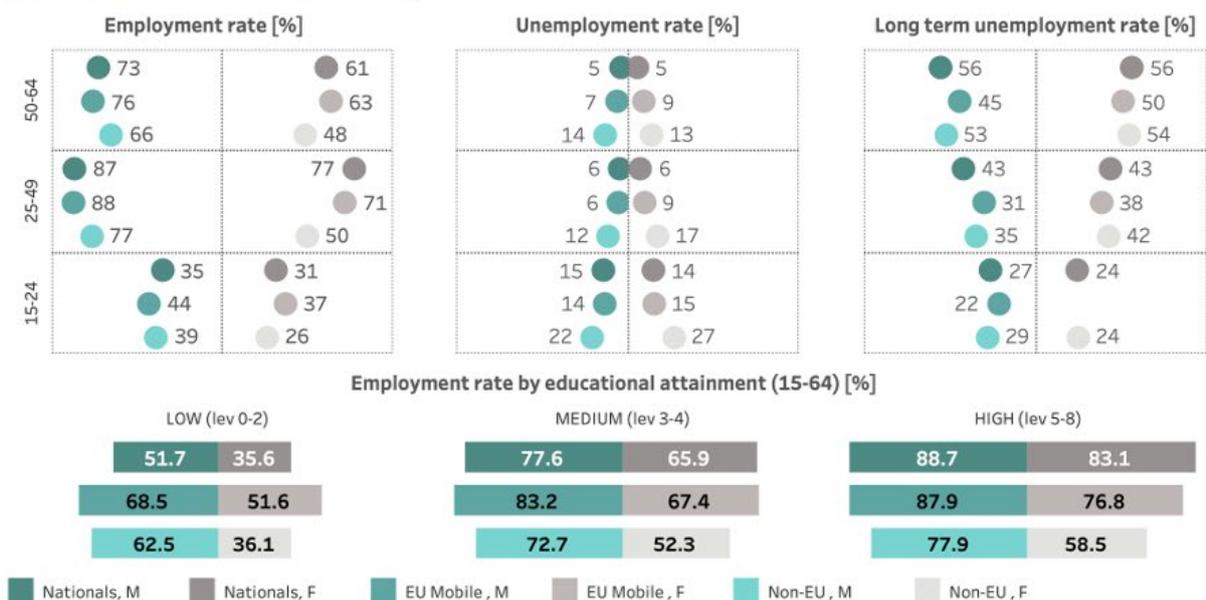
SOCIAL INCLUSION - 2019 (Eurostat)



EDUCATION - 2019 (Eurostat)



LABOUR MARKET - 2019 (Eurostat)



Fuente: Comisión Europea, Centro Común de Investigación, Atlas de la migración 2020 - Oficina de Publicaciones, 2020. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/430992>

Orígenes migratorios en Europa

Population by citizenship

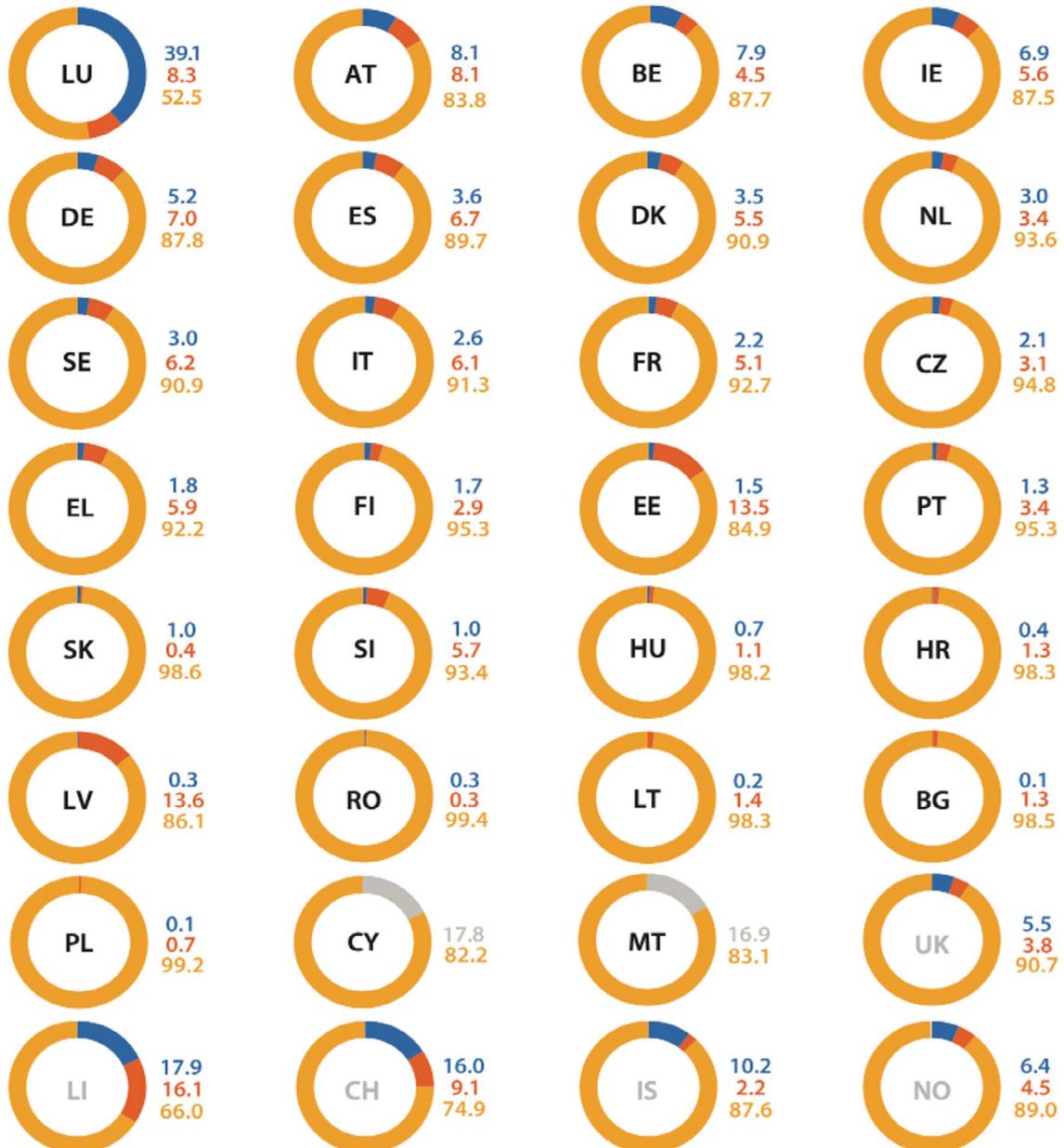
(% share of total population, 1 January 2019)

Citizens of other EU Member States

Non-EU citizens

National citizens

Non-nationals



Note: due to rounding, some totals may not sum to 100.0 %. Non-EU citizens category includes stateless and unknown categories. CY and MT: no detailed data by country of citizenship available, thus only a share of total non-national population is displayed. EU-27 does not include data for CY and MT.

Source: Eurostat (online data code: migr_pop1ctz)

En cuanto a la ciudadanía anterior, los grupos más numerosos en 2021 fueron los marroquíes (86.100 personas, es decir, alrededor del 10,4 % de todas las adquisiciones de ciudadanía), los sirios (83.500, es decir, el 10,1 %), los albaneses (32.300, es decir, el 3,9 %), los rumanos (28.600, es decir, el 3,5 %) y los turcos (25.700, es decir, el 3,1 %). Los turcos han sustituido a los brasileños entre las cinco primeras nacionalidades de origen.

Los principales Estados miembros de la UE que conceden la nacionalidad a cada una de las 5 nacionalidades principales son, respectivamente (véase también el Cuadro 3):

- **Marroquíes:** España (48,8 %), Francia (21,9 %) e Italia (19,3 %);
- **Sirios:** Suecia (37,2 %), Países Bajos (32,4 %) y Alemania (22,9 %);
- **Albaneses:** Italia (69,7 %) y Grecia (24,0 %);
- **Rumanos:** Italia (33,0 %), Alemania (24,3 %) y España (10,5 %);
- **Turcos:** Alemania (47,6%), Francia (21,6%) y Países Bajos (11,2%).

Thirty main countries of previous citizenship, 2021

Rank	Country of previous citizenship	Total acquisitions in EU (1000)	Main EU Member States granting citizenship								
			Rank 1	(%)	Rank 2	(%)	Rank 3	(%)	Rank 4	(%)	Other (%)
1.	Morocco	86.1	Spain	48.8	France	21.9	Italy	19.3	Belgium	4.3	5.8
2.	Syria	83.5	Sweden	37.2	Netherlands	32.4	Germany	22.9	Belgium	4.1	3.5
3.	Albania	32.3	Italy	69.7	Greece	24.0	Germany	1.5	France	1.4	3.4
4.	Romania	28.6	Italy	33.0	Germany	24.3	Spain	10.5	France	9.1	23.1
5.	Türkiye	25.7	Germany	47.6	France	21.6	Netherlands	11.2	Austria	4.3	15.4
6.	Brazil	20.4	Portugal	37.9	Italy	26.7	Spain	15.7	France	5.7	14.0
7.	Algeria	19.2	France	79.1	Spain	10.8	Italy	3.7	Belgium	2.5	3.9
8.	Ukraine	18.2	Poland	21.7	Italy	14.7	Germany	12.5	Spain	11.9	39.1
9.	Russia	17.3	Germany	29.1	France	16.0	Spain	7.8	Finland	6.7	40.3
10.	Pakistan	16.6	Spain	35.7	Italy	26.6	Germany	13.1	Sweden	5.0	19.7
11.	India	16.2	Italy	27.8	Germany	15.6	Spain	12.3	Netherlands	10.8	33.6
12.	Tunisia	13.9	France	62.5	Italy	21.8	Germany	9.2	Belgium	3.1	3.5
13.	Poland	12.5	Germany	43.7	Sweden	16.5	Belgium	8.5	France	6.8	24.5
14.	Ecuador	12.2	Spain	68.2	Italy	27.5	Germany	1.4	France	1.0	1.9
15.	Eritrea	12.0	Netherlands	61.8	Sweden	31.1	Germany	2.6	Belgium	2.1	2.4
16.	Iraq	11.9	Germany	37.3	Sweden	20.0	Belgium	15.9	Netherlands	12.1	14.7
17.	Afghanistan	11.5	Sweden	37.0	Germany	27.6	Belgium	12.7	Netherlands	8.8	13.9
18.	Colombia	10.8	Spain	77.3	France	6.9	Italy	5.6	Germany	3.8	6.3
19.	United Kingdom	10.6	Germany	22.1	Austria	11.2	Ireland	11.2	Sweden	10.6	45.0
20.	Italy	10.1	Germany	49.6	France	15.8	Belgium	12.1	Spain	8.0	14.5
21.	Bangladesh	8.9	Italy	57.4	Spain	10.2	Portugal	8.8	France	8.2	15.3
22.	Bolivia	8.9	Spain	93.6	Italy	2.6	France	1.2	Sweden	1.0	1.6
23.	Senegal	8.9	France	40.2	Italy	32.5	Spain	21.4	Belgium	2.8	3.1
24.	Iran	8.2	Germany	48.8	Sweden	15.9	Netherlands	12.8	Belgium	5.0	17.5
25.	Venezuela	8.2	Spain	80.0	Portugal	5.0	Italy	4.1	Germany	3.1	7.7
26.	Nigeria	8.2	Spain	29.2	Italy	26.9	Germany	13.5	Ireland	9.1	21.2
27.	Dominican Republic	8.2	Spain	83.3	Italy	10.0	Germany	2.6	France	1.3	2.8
28.	Serbia	8.0	Germany	28.0	Italy	15.0	Sweden	14.7	France	14.4	27.8
29.	Peru	7.7	Spain	53.3	Italy	35.9	France	3.9	Germany	2.7	4.3
30.	Argentina	7.5	Italy	48.7	Spain	41.4	Austria	2.9	France	2.2	4.8

Note: Data by individual former citizenship are not reliable for Romania . Data are rounded to the nearest multiple of 5 for Germany on provisional basis.

Source: Eurostat (online data code: migr_acq)

Origin in consortium countries

Austria					
Previous EU citizens of			Previous non-EU citizens of		
	(1000)	(%)		(1000)	(%)
Romania	0.3	18.0	Israel	2.6	18.1
Germany	0.3	15.6	United States	1.7	11.4
Hungary	0.3	14.8	United Kingdom	1.2	8.2
Croatia	0.2	9.9	Türkiye	1.1	7.6
Slovakia	0.1	8.3	Bosnia and Herzegovina	0.9	6.3
Other	0.6	33.3	Other	7.0	48.3

Greece					
Previous EU citizens of			Previous non-EU citizens of		
	(1000)	(%)		(1000)	(%)
Romania	0.2	32.4	Albania	7.7	81.8
Bulgaria	0.2	26.8	United Kingdom	0.3	2.8
Poland	0.1	12.0	Russia	0.2	2.1
Cyprus	0.1	8.9	Ukraine	0.2	1.9
Italy	0.0	4.0	India	0.1	1.4
Other	0.1	16.0	Other	1.0	10.1

Spain					
Previous EU citizens of			Previous non-EU citizens of		
	(1000)	(%)		(1000)	(%)
Romania	3.0	52.8	Morocco	42.0	31.5
Italy	0.8	14.2	Colombia	8.3	6.3
Bulgaria	0.8	13.2	Ecuador	8.3	6.3
Portugal	0.4	7.0	Bolivia	8.3	6.2
Poland	0.3	6.0	Dominican Republic	6.8	5.1
Other	0.4	6.8	Other	59.4	44.6

France					
Previous EU citizens of			Previous non-EU citizens of		
	(1000)	(%)		(1000)	(%)
United Kingdom	3.7	28.1	Morocco	18.9	15.2
Romania	2.6	19.8	Algeria	15.2	12.3
Portugal	1.7	12.9	Tunisia	8.7	7.0
Italy	1.6	12.2	Türkiye	5.5	4.5
Poland	0.8	6.4	Congo	4.3	3.4
Other	2.7	20.6	Other	71.6	57.6

Italy					
Previous EU citizens of			Previous non-EU citizens of		
	(1000)	(%)		(1000)	(%)
Romania	9.4	78.5	Albania	22.5	20.3
Poland	0.7	6.0	Morocco	16.6	15.0
Bulgaria	0.5	4.3	Brazil	5.5	4.9
Croatia	0.3	2.1	Bangladesh	5.1	4.6
Germany	0.2	1.6	India	4.5	4.0
Other	0.9	7.4	Other	56.7	51.2

Perfil de las personas que emigran a la UE

Sex and age distribution of persons acquiring citizenship, 2021

	Total (1000)	Sex distribution		Median age	Distribution by age (%)						
		Females (%)	Males (%)		0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	Unknown age
EU	827.3	50.2	49.8	31.6	25.0	13.1	19.6	21.7	12.7	7.9	0.0
Belgium	39.2	48.2	51.8	30.7	31.2	9.9	19.1	22.1	10.8	6.9	0.0
Bulgaria	2.2	46.9	53.1	45.2	4.5	12.0	15.6	17.6	20.6	29.7	0.0
Czechia	4.3	56.6	43.4	36.0	17.3	9.9	19.5	28.7	14.2	10.3	0.0
Denmark	6.5	52.6	47.4	34.9	26.1	11.4	12.6	24.8	14.3	10.9	0.0
Germany	130.0	49.6	50.4	33.1	15.3	14.1	26.6	24.9	11.9	7.2	0.0
Estonia	1.0	55.1	44.9	34.1	19.0	10.9	23.1	25.9	14.3	6.8	0.0
Ireland	9.8	47.1	52.9	40.0	5.9	7.1	15.9	39.7	19.5	11.8	0.0
Greece	10.1	51.5	48.5	19.9	30.1	29.6	7.4	10.9	13.6	8.4	0.0
Spain	144.0	52.2	47.8	34.0	26.2	9.7	15.8	24.1	16.1	8.1	0.0
France	130.4	51.1	48.9	26.1	33.3	14.8	20.5	17.4	8.4	5.6	0.0
Croatia	0.7	56.1	43.9	39.8	7.5	7.8	18.9	32.1	19.9	13.7	0.0
Italy	121.5	50.7	49.3	30.7	27.2	15.7	13.6	18.8	15.6	9.2	0.0
Cyprus	1.9	55.2	44.8	37.7	20.4	13.0	11.4	18.2	13.1	24.0	0.0
Latvia	0.9	51.8	48.2	24.7	34.1	16.2	14.5	14.5	9.5	11.2	0.0
Lithuania	0.2	51.3	48.7	46.8	0.7	8.0	16.7	20.7	20.7	33.3	0.0
Luxembourg	4.9	52.4	47.6	38.3	6.8	17.7	18.5	20.4	19.8	16.6	0.0
Hungary	2.5	47.5	52.5	38.5	9.2	9.9	21.3	24.1	17.0	18.5	0.0
Malta	1.2	52.0	48.0	39.3	18.6	11.4	10.9	24.0	19.2	15.8	0.0
Netherlands	63.0	46.7	53.3	28.5	30.3	13.2	20.9	20.0	9.5	6.1	0.0
Austria	16.2	50.5	49.5	30.9	25.0	15.3	18.2	19.8	9.2	12.5	0.0
Poland (*) (²)	7.4	52.3	47.7	30.8	17.5	16.2	27.2	19.9	12.1	7.0	0.0
Portugal	24.5	51.7	48.3	35.8	12.6	10.7	24.6	26.0	15.3	10.8	0.0
Romania	6.7	38.7	61.3	32.0	12.0	17.0	30.3	23.5	12.7	4.5	0.0
Slovenia	1.8	46.0	54.0	26.8	34.6	12.4	19.9	22.8	7.9	2.5	0.0
Slovakia	0.6	45.9	54.1	36.0	14.2	8.6	24.5	24.8	16.4	11.5	0.0
Finland	6.6	52.1	47.9	31.2	24.1	13.9	23.0	21.0	10.5	7.5	0.0
Sweden	89.4	49.2	50.8	32.0	25.1	10.9	21.3	22.2	11.9	8.6	0.0
Iceland	0.9	55.9	44.1	33.9	22.1	12.4	18.1	28.1	12.3	7.1	0.0
Liechtenstein	0.2	53.7	46.3	32.5	13.0	19.8	21.6	17.3	15.4	13.0	0.0
Norway	41.1	54.2	45.8	36.4	17.0	12.8	15.9	27.1	14.5	12.7	0.0
Switzerland	37.0	52.3	47.7	35.0	23.3	16.5	10.1	22.9	17.5	9.7	0.0

Note: Age definition is reached for all Member States with the exception of Germany, Ireland, Greece, France, Lithuania, Malta, Austria, Poland, Slovenia.

Those transmitted acquisitions of citizenship flows under age completed definition.

Data are rounded to the nearest multiple of 5 for Germany on provisional basis.

The individual values do not add up to the total due to rounding.

Age reached: at the end of the year.

Age completed: on the person's last birthday.

(*) provisional

(²) estimated

Source: Eurostat (online data code: migr_acq)

eurostat 

El perfil de los inmigrantes de terceros países que llegan a Europa puede variar mucho, y es importante tener en cuenta que existen diferencias entre los países receptores y las políticas migratorias específicas de cada país. No obstante, a continuación se presentan algunas características generales:

1. Género: Existe una brecha de género en la participación laboral, con tasas de participación laboral más bajas para las mujeres en comparación con los hombres, tanto para los inmigrantes de terceros países como para los ciudadanos de otros Estados miembros de la UE. Esta brecha de género es especialmente notable entre las mujeres migrantes, sobre todo entre las procedentes de países no pertenecientes a la UE.

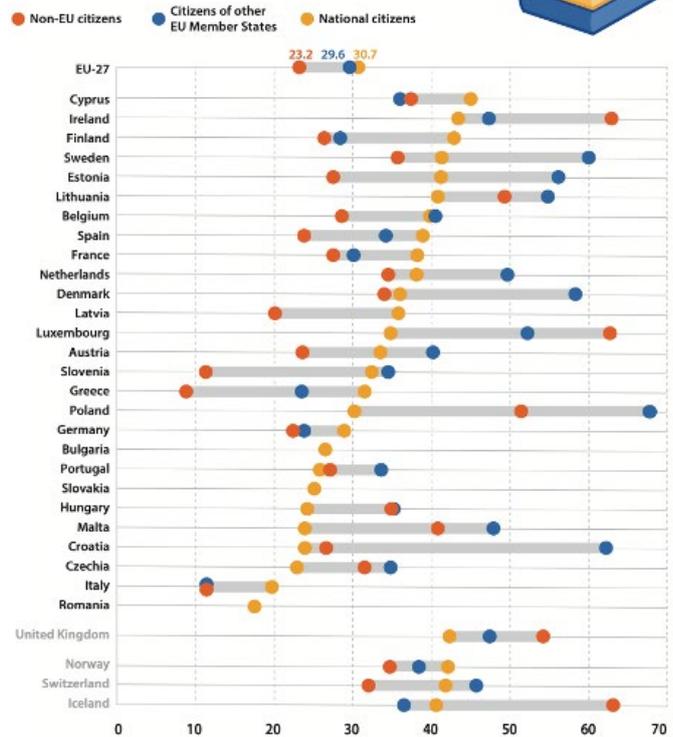
2. Edad: El perfil de edad de los emigrantes de terceros países puede variar, pero en general se observa que se encuentran en una amplia franja de edad, concentrándose la mayoría entre los 18 y los 50 años. No obstante, también hay emigrantes más jóvenes y de más edad que trabajan en distintas ocupaciones.

3. Nivel de estudios: Existe una diversidad en el nivel educativo de los inmigrantes de terceros países. En general, se observa que una proporción considerable tiene un nivel educativo inferior, y la mayoría ha completado como mucho el primer ciclo de educación secundaria. Sin embargo, también hay emigrantes con niveles educativos superiores, incluida la educación terciaria.

4. Puestos ocupados y nivel de responsabilidad: Los inmigrantes de terceros países ocupan una gran variedad de puestos de trabajo en distintos sectores de la economía. Ocupan desde puestos manuales y de servicios hasta puestos técnicos y directivos. Existen diferencias en los niveles de responsabilidad, ya que algunos inmigrantes ocupan puestos de mayor nivel y responsabilidad, mientras que otros se encuentran en empleos de menor nivel.

5. Tipologías de contratación: Los inmigrantes de terceros países pueden ser contratados en diferentes tipologías de empleo, incluidos empleos temporales y permanentes. La proporción de empleos temporales tiende a ser mayor entre los nacionales de terceros países y los extracomunitarios en comparación con los nacionales.

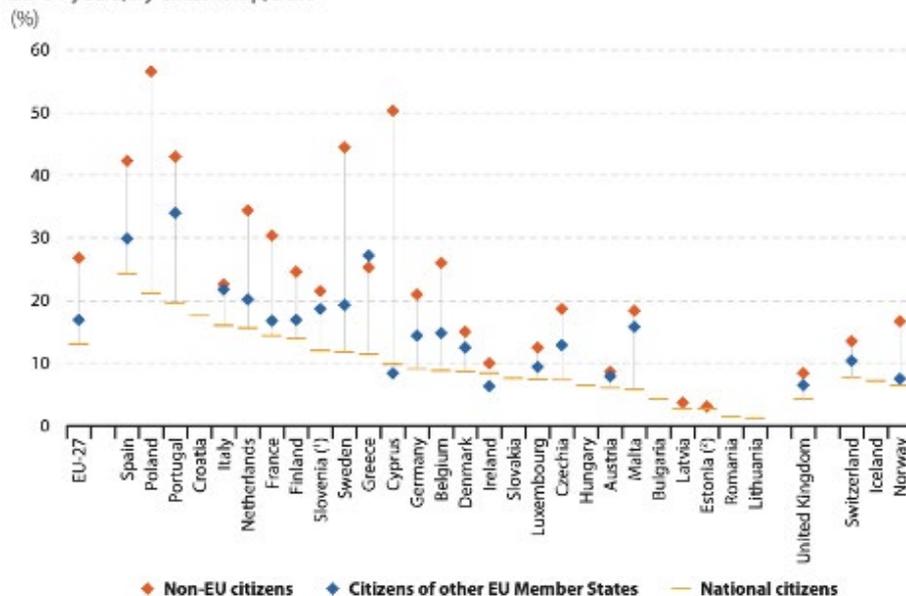
Figure 3.3: Highly-educated people, by citizenship
(% share of population aged 20 to 64 years, 2019)



Note: Bulgaria, Romania, Slovakia: citizens of other EU Member States and non-EU citizens - data not available; Latvia: citizens of other EU Member States - data not available; Poland, Croatia, Lithuania, Slovenia: citizens of other EU Member States - data with limited reliability; Croatia: non-EU citizens - data with limited reliability.

Source: Eurostat (ad-hoc extraction from the labour force survey)

Figure 2.12: Share of temporary employees in the total number of employees, persons aged 20-64 years, by citizenship, 2019
(%)



Note: ranked on share of temporary employees in the total number of employees for national citizens. Bulgaria, Croatia, Hungary, Lithuania, Romania, Slovakia and Iceland: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available. Estonia, Latvia and Poland: citizens of other EU Member States, not available.

(*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.

(*) Non-EU citizens: data with limited reliability.

Source: Eurostat (online data code: lfsa_etpgan)

6. Sectores de contratación: Los inmigrantes de terceros países pueden trabajar en una amplia gama de sectores económicos, como la construcción, la agricultura, la hostelería, los servicios asistenciales, la industria manufacturera y la tecnología, entre otros. Algunos sectores pueden experimentar un aumento de la demanda de mano de obra inmigrante para cubrir la escasez de mano de obra.

7. Mecanismos de búsqueda de empleo: Los mecanismos de búsqueda de empleo para los inmigrantes de terceros países varían, pero pueden identificarse algunos enfoques comunes. Entre ellos se incluyen las referencias de conocidos y contactos personales, las agencias de contratación en los países de origen y los anuncios directos de los empleadores. Algunos inmigrantes también pueden buscar empleo a través de organismos públicos o instituciones de empleo.

Share of Migrant Key-Workers, by Key Occupation

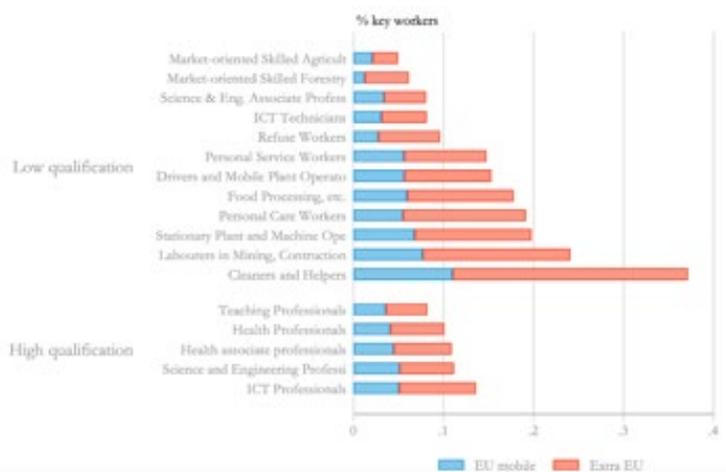
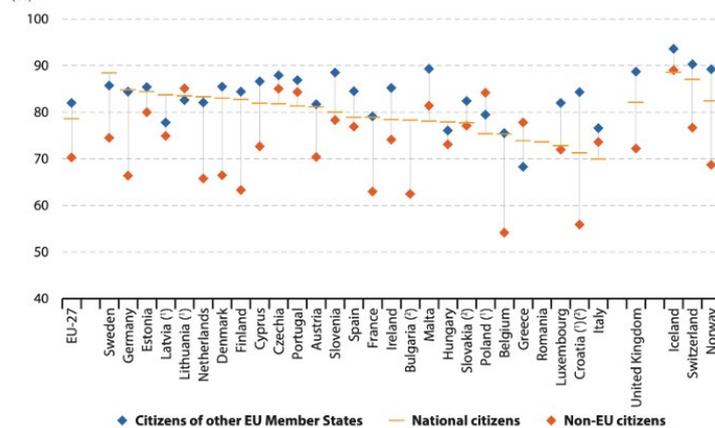
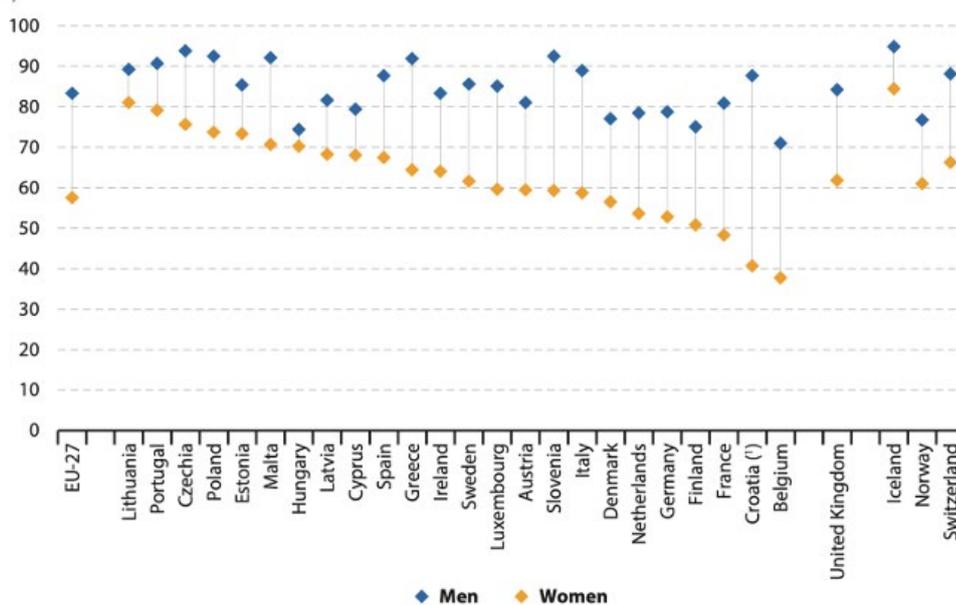


Figure 2.1: Activity rates for the population aged 20-64 years, by citizenship, 2019 (%)



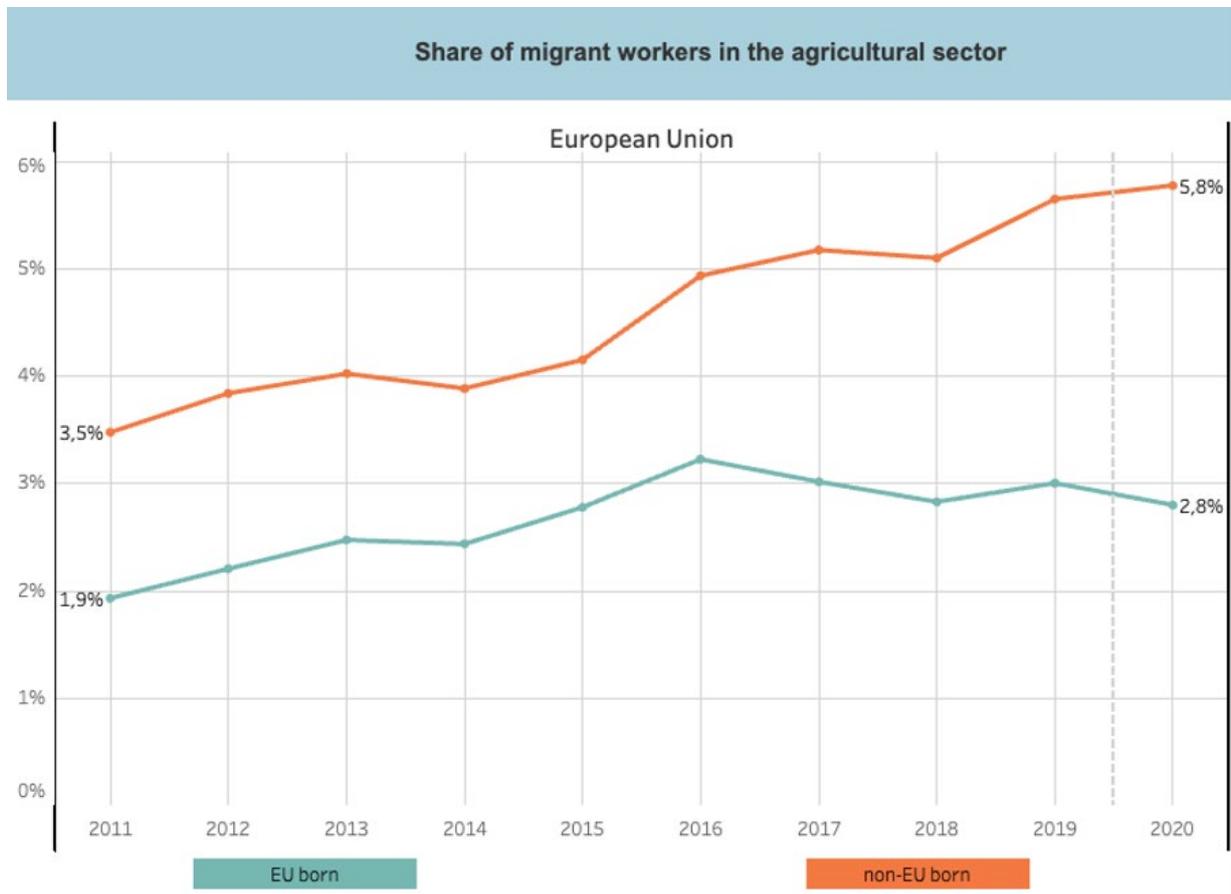
Note: ranked on activity rates for nationals. Bulgaria: citizens of other EU Member States, not available. Romania: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available.
 (1) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.
 (2) Non-EU citizens: data with limited reliability.
 Source: Eurostat (online data code: lfsa_argan)

Figure 2.2: Activity rates for non-EU citizens aged 20-64 years, by sex, 2019 (%)



Note: ranked on activity rates for women. Bulgaria, Romania and Slovakia: data not available.
 (1) Data with limited reliability.
 Source: Eurostat (online data code: lfsa_argan)

Situación de los inmigrantes en el sector agrícola



Fuente: Unión Europea. Encuesta de población activa (EPA de la UE).

A escala europea, la inmigración desempeña un papel importante en el sector agrícola. Los trabajadores inmigrantes contribuyen al desarrollo y el progreso de la agricultura, sobre todo al realizar tareas estacionales y cubrir demandas de empleo que no cubren los nacionales. Sin embargo, su situación laboral puede ser precaria y se enfrentan a retos relacionados con la educación, la integración, la discriminación y la representación.

En toda la Unión Europea, se observa una tendencia a tasas de actividad más elevadas de los nacionales de otros Estados miembros de la UE en comparación con los nacionales y los nacionales de terceros países. Esto se refleja en la mayoría de los países miembros, donde los ciudadanos de otros Estados miembros de la UE tienen mayores tasas de actividad en la agricultura y otros sectores.

Se destaca la necesidad de mano de obra inmigrante en la agricultura europea, especialmente en las épocas de recolección y en los cultivos de temporada. Esta demanda se debe en parte a la falta de trabajadores nacionales dispuestos a realizar estas tareas, así como a la dificultad de planificar la gestión de las explotaciones debido a factores imprevisibles como el clima y la estacionalidad de las campañas agrícolas.

Además, se reconoce la importancia de la formación y la integración sociolaboral y cultural de los trabajadores inmigrantes en el sector agrícola. La inclusión efectiva de los inmigrantes en el mer-

cado laboral es crucial para su integración en las sociedades de acogida y su impacto positivo en la economía. Es esencial aprovechar al máximo sus competencias y su potencial económico.

En general, existe una clara necesidad de abordar los retos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes en la agricultura, como la mejora de las condiciones laborales, la protección de sus derechos, la lucha contra la explotación y la discriminación, y el fomento de su integración socioeconómica y cultural en las comunidades de acogida. También destaca la importancia de las políticas que promueven la formación y el desarrollo de capacidades de los trabajadores migrantes en el sector agrícola, así como la creación de vías legales y seguras para la migración laboral en este ámbito.

Immigrants' employment in agriculture compared to other sectors

Figure 2.2 captures the extent to which immigrants tend to work in agriculture as compared to all other economic sectors, by Member State. The dark blue colour stands for the year 2017, while lighter shades represent previous years. The size of the circle is proportional to the absolute number of migrants employed in agriculture. A positive gap is recorded when the share of migrants in total employed in the agriculture sector is higher than the share of migrants in total employed in all other sectors. The vertical axis represents this gap in pp.

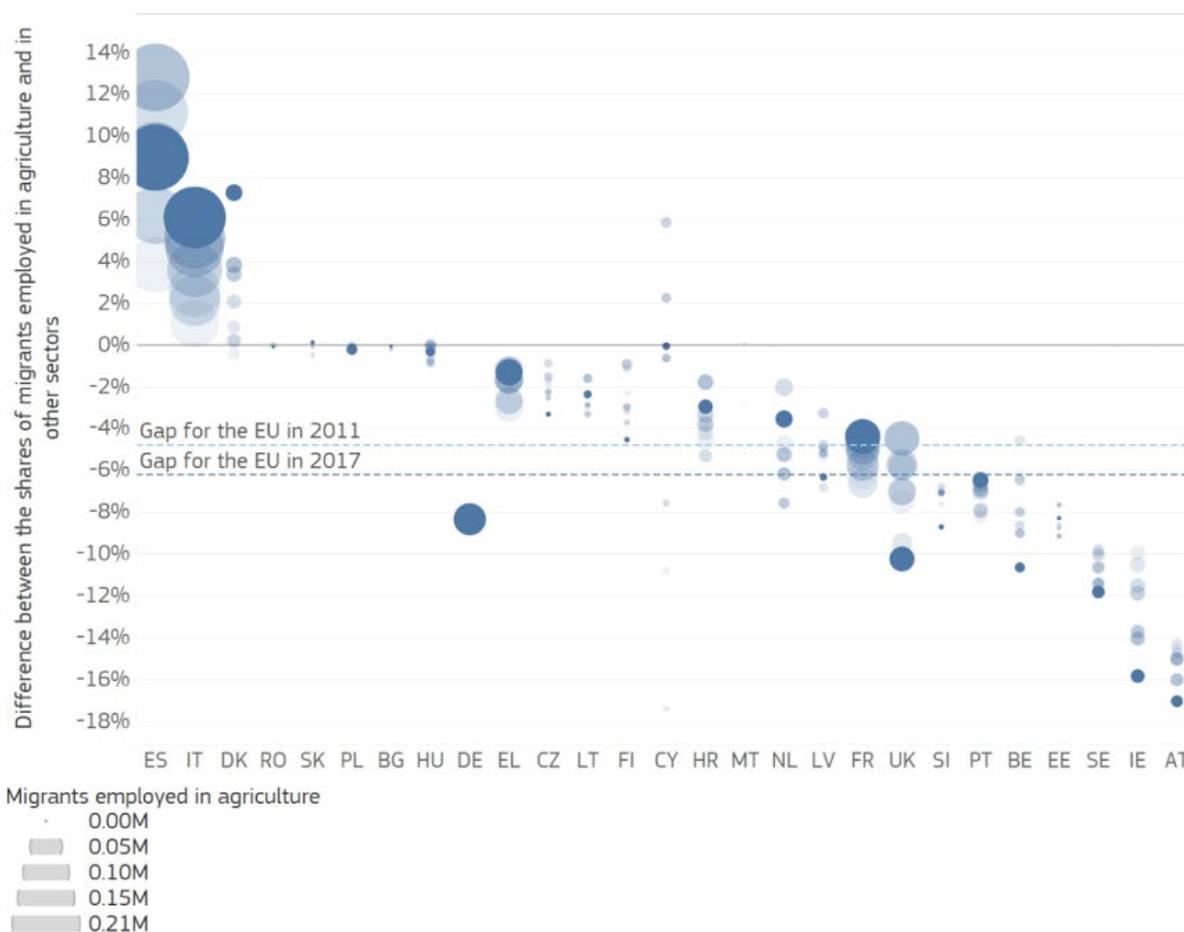


Figure 2.2 Difference between the share of migrants working in agriculture and the share of migrants in all other sectors (2011-2017).

Source: own elaboration of EU-LFS microdata.

Note: The size of the circle is proportional to the number of migrants employed in agriculture. Figures for Bulgaria, Malta, Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited number of observation in the LFS.

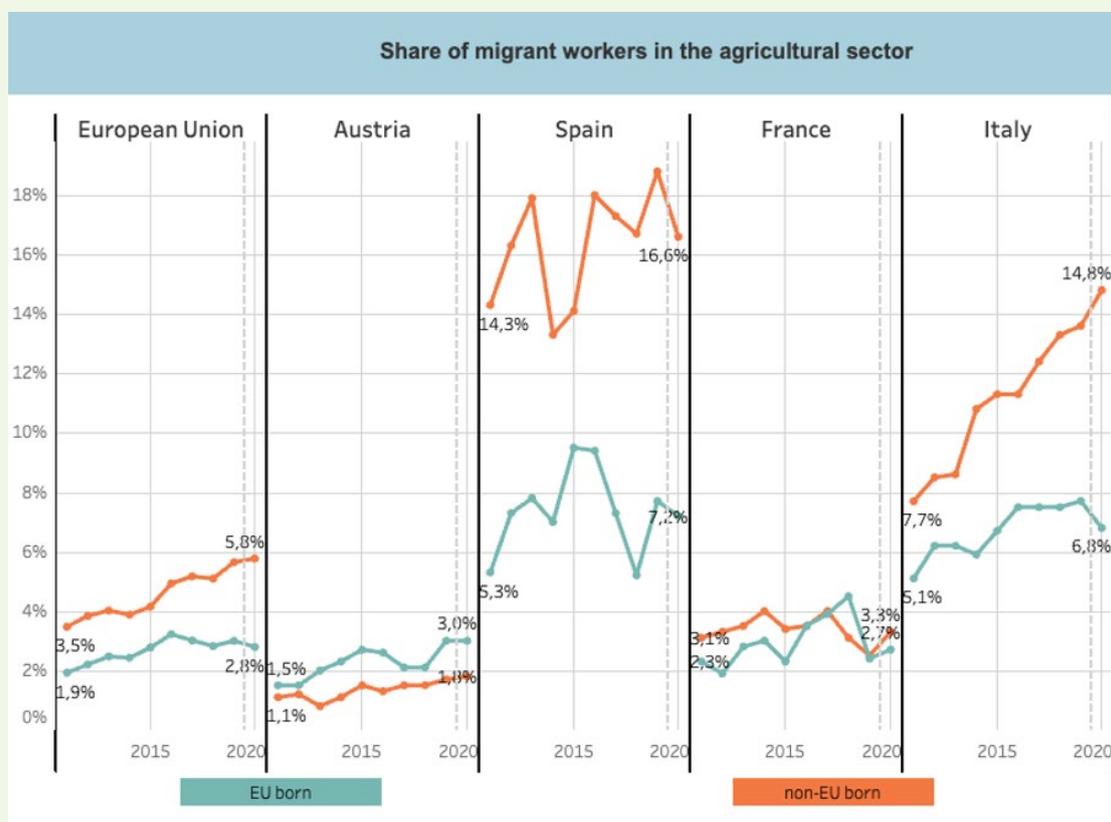
Además de los aspectos mencionados, es importante tener en cuenta que la inmigración en el sector agrícola europeo está estrechamente vinculada a la necesidad de cubrir puestos de trabajo vacantes y hacer frente a la escasez de mano de obra en zonas geográficas y sectores específicos. Los trabajadores inmigrantes desempeñan un papel clave para garantizar la producción y el suministro de alimentos en Europa.

Sin embargo, es necesario abordar los retos y problemas a los que se enfrentan los trabajadores migrantes en el sector agrícola. Estos retos incluyen la falta de protección laboral, la explotación, las condiciones de trabajo precarias, la falta de acceso a servicios básicos y la discriminación. Es esencial aplicar políticas y mecanismos de protección que garanticen los derechos laborales de los trabajadores migrantes, promoviendo un entorno de trabajo justo y seguro.

En el contexto de la Unión Europea, es necesario reforzar la cooperación entre los países miembros para abordar eficazmente los problemas relacionados con la migración en el sector agrícola. Esto implica la armonización de la normativa laboral, la creación de programas de formación y desarrollo de competencias para los trabajadores inmigrantes, así como la promoción de iniciativas de integración social y cultural.

Además, es esencial fomentar la diversificación de las fuentes de empleo en las zonas rurales y agrícolas, buscando alternativas económicas y oportunidades de empleo sostenibles que reduzcan la dependencia de la mano de obra exclusivamente migrante. Esto puede lograrse mediante inversiones en tecnología agrícola, el fomento de la producción local y la promoción de modelos agrícolas más sostenibles y diversificados.

Situación de la inmigración en el sector agrícola europeo en los países del consorcio:



Fuente: Unión Europea. Encuesta de Población Activa (EPA de la UE). Información de Grecia no disponible.

Situación de la inmigración en el sector agrícola europeo en los países del consorcio:

España:

En España, los trabajadores inmigrantes desempeñan un papel importante en el sector agrícola. Aunque su perfil suele ser poco cualificado, ocupan puestos de trabajo importantes en el sector y contribuyen a su desarrollo. Existe una demanda de empleo en el campo español que no es cubierta por los demandantes de empleo nacionales, lo que da lugar a la contratación de mano de obra extranjera. Se requiere mano de obra ocasional para las campañas agrícolas y, en muchas ocasiones, los trabajadores inmigrantes son la única solución para satisfacer esta demanda.

Grecia:

En Grecia, tanto los nativos como los extranjeros desempeñan un papel en el sector agrícola. Se calcula que entre el 11,6% y el 14,2% de las personas empleadas en el sector agrícola son de origen inmigrante. Además, se expiden permisos de residencia a trabajadores agrícolas procedentes sobre todo de Albania, Rumanía, los países balcánicos, Bangladesh y Egipto. Estos trabajadores son contratados principalmente para la temporada de cultivo y suelen depender del sistema de seguridad social del país de origen.

Italia:

En Italia, la agricultura depende en gran medida de los trabajadores migrantes. Se calcula que entre 450.000 y 500.000 migrantes trabajan en el sector agrícola, y se estima que el 40% de ellos son trabajadores irregulares. Los trabajadores migrantes desempeñan diversas funciones, desde la poda de huertos hasta la recolección de frutas, aceitunas, uvas y hortalizas. Sin embargo, muchos de estos trabajadores sufren condiciones laborales precarias y explotación, especialmente los contratados a través de intermediarios ilegales.

Francia:

En Francia, la agricultura emplea a un gran número de trabajadores, y el sector depende en gran medida de la mano de obra inmigrante. Se calcula que en Francia hay entre 300.000 y 400.000 trabajadores agrícolas extranjeros. Los trabajadores migrantes desempeñan un papel esencial en la recolección de las cosechas estacionales y, durante la pandemia de COVID-19, su importancia se hizo aún más evidente cuando las restricciones a la movilidad limitaron la disponibilidad de trabajadores de otros países.

Austria:

En Austria, la agricultura también depende de los trabajadores inmigrantes, sobre todo en la recolección de cosechas estacionales. Sin embargo, la posición económica y social de los trabajadores inmigrantes en la agricultura austriaca puede ser compleja. Se enfrentan a retos relacionados con la educación, la visibilidad, la integración, la discriminación y la representación. Muchos trabajadores inmigrantes pueden carecer de educación formal o cualificaciones, lo que limita sus oportunidades de ascenso y de empleos mejor remunerados. Además, pueden enfrentarse a barreras lingüísticas y culturales que dificultan su integración en la sociedad austriaca.

Situación social y económica en las zonas rurales: Agricultores y trabajadores migrantes

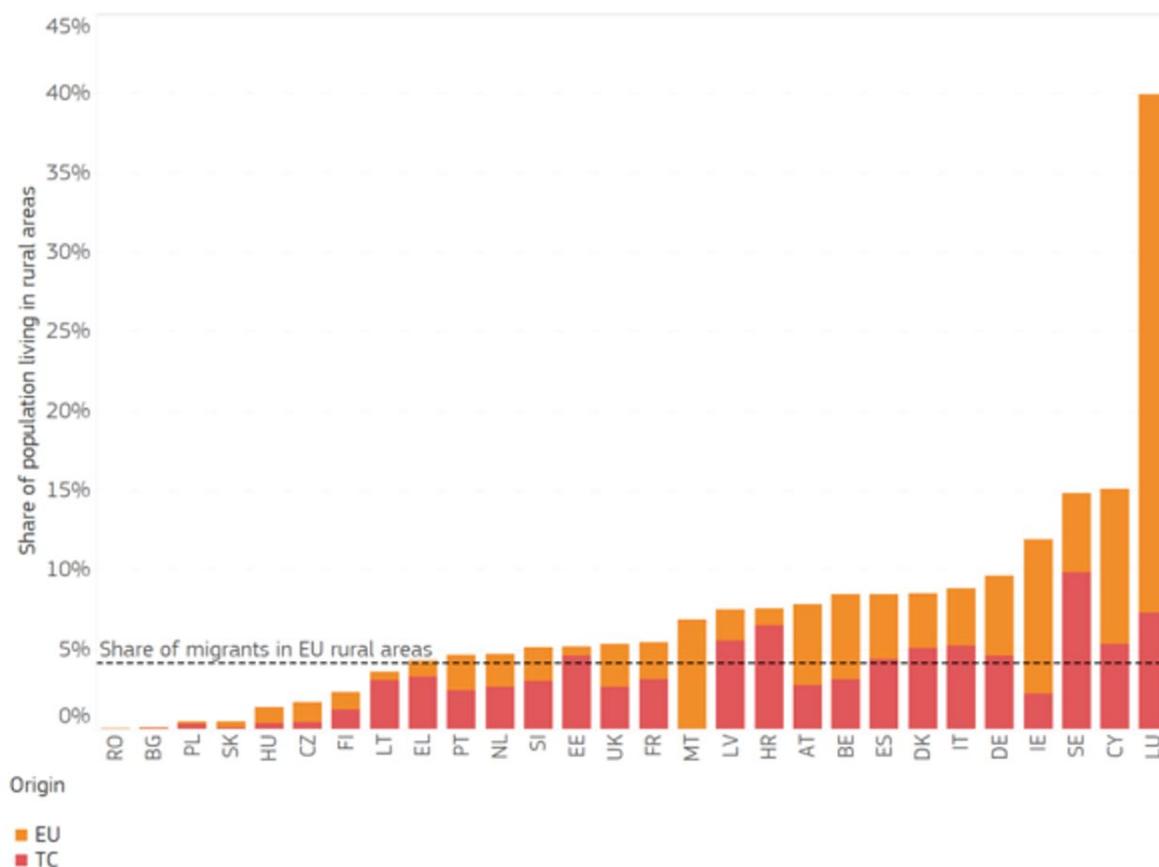


Figure 1.2 Share of migrants in rural areas by origin and Member States (2017).

Source: own elaboration of EU-LFS microdata.

Note: figures for Bulgaria, Malta, Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited (<50) number of observation in the EU-LFS.

Riesgo de exclusión social de las zonas rurales, los agricultores y los trabajadores inmigrantes.

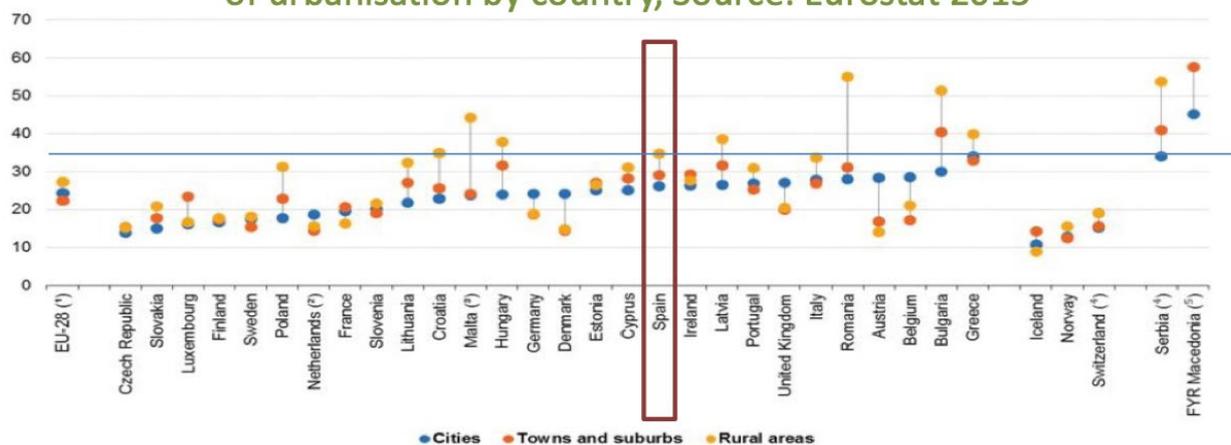
La idealización del medio rural pasa por alto la existencia no sólo de situaciones de exclusión social, sino también de determinados atributos territoriales rurales que generan estas situaciones de exclusión, como la evolución negativa en la oferta de servicios a la población, el aislamiento geográfico, la falta de lugares de encuentro y vida social, el deterioro y escasez del parque de viviendas, las limitaciones espacio-temporales del transporte público, etc.

No todas las zonas rurales están expuestas a estos problemas de la misma manera, ni tienen las mismas capacidades o recursos para superar las consecuencias negativas. Pero en el medio rural, sea cual sea, existen carencias y problemas que conducen a la exclusión social, de tal forma que su impacto es más fuerte y da lugar a situaciones más graves y complejas que en zonas con más recursos (como las urbanas).

El deterioro de los mercados de trabajo y de consumo en las zonas rurales ha provocado un aumento de las tasas de pobreza, así como una reducción de las oportunidades de empleo. Los pocos empleos disponibles se caracterizaban por su marcada precariedad debido a su vinculación con sectores de escaso valor (como la agricultura y/o la ganadería, la construcción, el transporte, el turismo, etc.), el pequeño tamaño de las empresas (a menudo familiares) y las dificultades de acceso a la información.

Esta situación ha provocado la migración de recursos humanos cualificados hacia los mercados de trabajo urbanos, con más oportunidades, y, por tanto, la pérdida de población en las zonas rurales y el empobrecimiento de su atractivo para el desarrollo tanto de nuevas inversiones productivas como de servicios e infraestructuras de todo tipo.

People at risk of poverty and social exclusion by degree of urbanisation by country, Source: Eurostat 2015



(*) Estimated data for rural areas.
 (*) Provisional data.
 (*) Data for rural areas have low reliability.
 (*) 2013 data.
 (*) 2011 data; No data for 'rural areas'.

Posición social y económica del agricultor

1. Posición social: A pesar de algunos avances, como la revalorización de los agricultores a través de la concienciación sobre los alimentos ecológicos y saludables, los agricultores siguen enfrentándose a una baja valoración social. Además de ser considerados el último eslabón de la cadena de valor, siguen siendo estigmatizados como trabajadores no cualificados y su trabajo se percibe como poco atractivo. Y lo que es más importante, los agricultores también se enfrentan a la falta de reconocimiento de su papel crucial en la producción de alimentos y la sostenibilidad de las zonas rurales.

2. Situación económica: Muchas explotaciones, especialmente las más pequeñas y las que mantienen sistemas tradicionales, no son rentables debido a los bajos precios de los productos agrícolas y a la competencia de terceros países con estructuras de costes más bajas. Esto dificulta la cobertura de los costes de producción y limita las posibilidades de crecimiento y adaptación de las explotaciones. Los agricultores dependen en gran medida de las subvenciones y ayudas agrícolas para mantener su actividad. Sin embargo, es importante buscar soluciones que favorezcan la viabilidad económica de las explotaciones mediante políticas de precios justos, el acceso a una financiación adecuada y el fomento de los mercados locales.

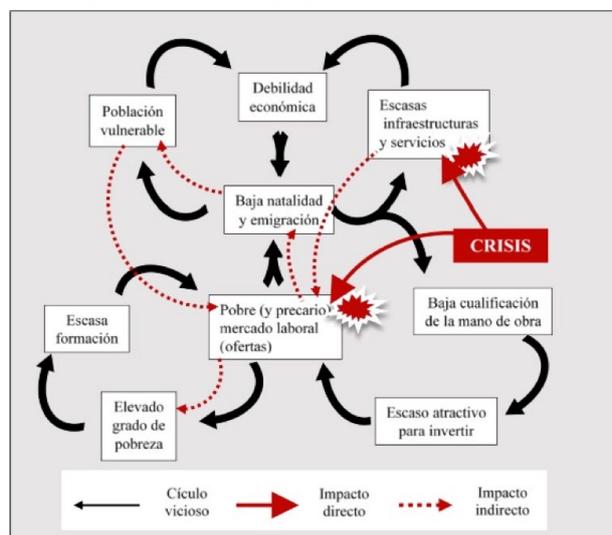
3. Educación: Aunque el sector agrícola tiende a tener niveles educativos más bajos en comparación con otros sectores, se observa un aumento del nivel educativo de los jóvenes agricultores. Sin embargo, siguen existiendo retos en el acceso a la educación y a la formación especializada en agricultura, especialmente para aquellos que carecen de las habilidades, conocimientos y capacidades para hacer frente a los retos que surgen en la agricultura. Es importante promover programas de educación y formación agrícola que proporcionen a los agricultores las herramientas necesarias para gestionar la incertidumbre y adoptar prácticas sostenibles.

4. Discriminación: Además de la falta de reconocimiento social, los agricultores también pueden sufrir discriminación por su nivel educativo, etnia y ocupación. Existen prejuicios muy arraigados sobre el nivel educativo y económico de los agricultores, que pueden afectar a su reconocimiento e integración en la sociedad. Es esencial combatir la discriminación y promover una imagen positiva de los agricultores, reconociendo su importancia en la seguridad alimentaria y en el mantenimiento de las zonas rurales. También es necesario fomentar la colaboración y el diálogo entre los agricultores y otros agentes del sector para construir relaciones basadas en el respeto y el aprecio mutuos.

Variables used to identify potential social exclusion in rural areas.

Ejes	Introducidas con signo negativo
	Variables
Económico	Tasa de paro Empleo a tiempo parcial
Social	Índice de envejecimiento Tasa de dependencia Tasa de dependencia de >64 años Tasa de analfabetismo % de adultos jóvenes sobre total municipal % de mujeres sobre total municipal % de mujeres inmigrantes sobre total municipal % de población que no dispone en su núcleo de población de equipamientos sanitarios
Espacial	Distancia temporal al centro de servicios más cercano Población dispersa (y en diseminado) Altitud del núcleo de población principal

Impacts of the crisis on the circles of poverty and social exclusion in rural areas.



Situación social y económica de los trabajadores migrantes en las zonas rurales

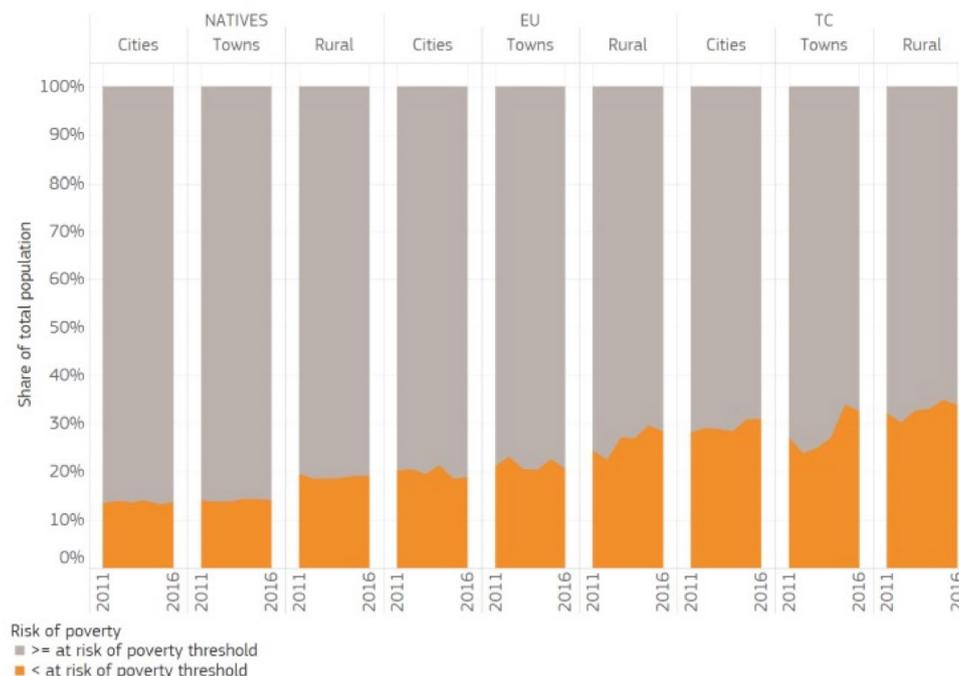
1. Posición social y económica: Los trabajadores migrantes del sector agrícola suelen enfrentarse a condiciones de trabajo precarias, salarios bajos y falta de protección laboral. Muchos realizan trabajos estacionales y temporales, lo que les expone a la inestabilidad laboral y la vulnerabilidad. Además, pueden sufrir discriminación y explotación debido a su estatus migratorio y su origen étnico. La falta de estabilidad laboral y las condiciones injustas afectan negativamente a su bienestar económico y social, dificultando su integración en las comunidades rurales.

2. Educación: La educación de los trabajadores migrantes en el sector agrícola puede variar en función de su país de origen y su estatus migratorio. Algunos pueden tener un bajo nivel educativo, lo que les dificulta el acceso a mejores oportunidades de empleo. Sin embargo, también se observa que algunos trabajadores migrantes tienen niveles de educación más altos, especialmente los procedentes de países europeos. Es esencial garantizar el acceso a programas de educación y formación para mejorar las cualificaciones y las oportunidades de los trabajadores migrantes en el sector agrícola.

3. Discriminación y exclusión social: Los trabajadores migrantes del sector agrícola sufren a menudo discriminación y estigmatización por su etnia, nacionalidad o lengua. Pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo, así como en el acceso a servicios y derechos básicos, como la atención sanitaria, la vivienda y la educación. La falta de integración social y las barreras lingüísticas pueden contribuir a su exclusión y a la creación de comunidades aisladas. Es esencial promover políticas y medidas que combatan la discriminación, fomenten la igualdad de trato y faciliten la integración de los trabajadores migrantes en las comunidades rurales.

Risk of poverty

Figure shows the share of population at risk of poverty based on information coming from the EU-SILC. This variable is one of the most commonly used indicators to measure the level of living conditions of the EU population. It relates to one of the five headline targets of the Europe 2020, to reduce poverty by lifting at least 20 million people out of the risk of poverty or social exclusion by 2020.



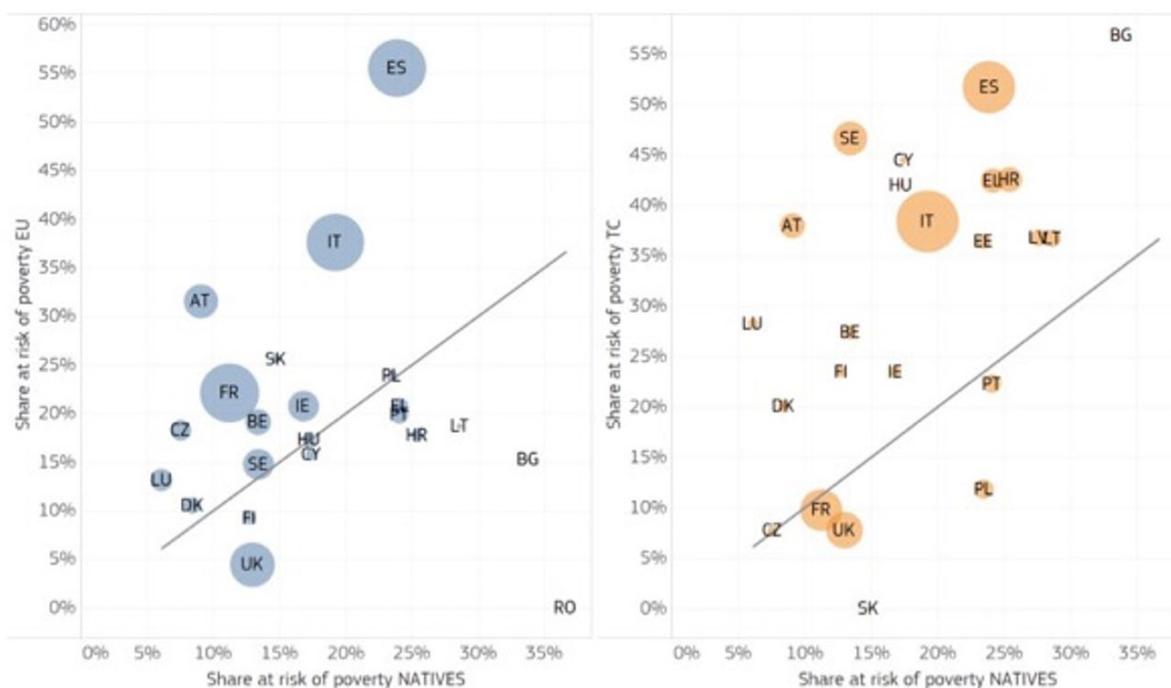


Figure 1.9 Comparison of the risk of poverty indicators between natives and migrants in rural areas, by country (2017).

Source: own elaboration of EU-SILC microdata.

Note: The more distant are the values from the diagonal, the more migrants are disadvantaged with respect to natives. The size of circles is proportional to the underlying migrants' population of a country. Figures on the left pane for Bulgaria, Latvia, Poland, Romania and Slovakia as well as on the right pane for Belgium, Bulgaria, Czechia, Hungary Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited (<50) number of observation in the EU-SILC.

Agricultores y trabajadores migrantes en los países del consorcio

The challenges facing the agricultural sector in France, Spain, Greece, Italy and Austria cover various perspectives:

España

Los agricultores españoles se enfrentan a retos económicos debido a la competencia mundial, los elevados costes de producción y el cambio en las preferencias de los consumidores. La posición social de los agricultores ha sufrido cambios con la emigración de los jóvenes a las zonas urbanas en busca de mejores oportunidades. Los trabajadores migrantes del sector agrícola pueden sufrir discriminación, condiciones laborales precarias y falta de representación.

Italia

Los agricultores italianos afrontan dificultades económicas debido a la competencia internacional y a la falta de ayudas públicas adecuadas. El estatus social de los agricultores ha disminuido en los últimos años, y muchos jóvenes abandonan las zonas rurales. Los trabajadores migrantes en la agricultura suelen enfrentarse a problemas de integración, discriminación y falta de representación.

Agricultores y trabajadores migrantes en los países del consorcio

The challenges facing the agricultural sector in France, Spain, Greece, Italy and Austria cover various perspectives:

Francia

Los agricultores franceses se enfrentan a dificultades económicas debido a los elevados costes de producción y a la presión sobre los precios. La posición social de los agricultores se ha visto afectada por el descenso de la población agrícola y la falta de reconocimiento de su papel. Los trabajadores migrantes en la agricultura pueden tener problemas de integración, discriminación y falta de representación.

Austria

Los agricultores austriacos se enfrentan a retos económicos debido a los costes de producción y a la competencia mundial. La posición social de los agricultores ha cambiado y muchos jóvenes abandonan las zonas rurales. Los trabajadores migrantes en la agricultura pueden enfrentarse a barreras de educación, falta de visibilidad, discriminación y falta de representación.

Grecia

Los agricultores griegos se enfrentan a retos económicos y sociales. El nivel educativo de los agricultores varía, y muchos sólo tienen estudios primarios. Los trabajadores migrantes del sector agrícola pueden enfrentarse a problemas de integración, discriminación y falta de representación. Grecia ha puesto en marcha estrategias de integración social, pero sigue habiendo obstáculos para mejorar la posición económica y social de los trabajadores inmigrantes.

Retos y oportunidades para mejorar la integración de los trabajadores inmigrantes en los equipos agrícolas multiculturales

Desafíos económico-sectoriales

La integración de los trabajadores inmigrantes en la economía y los sectores laborales plantea una serie de retos económicos y sectoriales en la UE. Algunos de los más importantes son los siguientes:

• **Reconocimiento de cualificaciones y formación:**

Los trabajadores inmigrantes se enfrentan a dificultades para que se reconozcan sus cualificaciones y formación en el país de acogida, lo que limita su acceso a empleos cualificados y bien remunerados.

• **Acceso a la educación y la formación:** Las barreras en el acceso a la educación y la formación pueden obstaculizar las oportunidades de empleo y promoción laboral de los trabajadores inmigrantes.

• **Discriminación y estigmatización:** Los trabajadores migrantes pueden sufrir discriminación y estigmatización en el mercado laboral, lo que afecta a sus perspectivas de empleo y promoción profesional.

• **Necesidades específicas de cada sector:** Cada sector laboral presenta retos específicos para la integración de los trabajadores inmigrantes, como malas condiciones laborales, falta de protección social o empleo precario y temporal.

• **Necesidad de políticas de integración:** Se necesitan políticas y recursos para apoyar la educación, la formación y la integración social de los trabajadores inmigrantes, fomentando la igualdad de oportunidades y eliminando la discriminación.

• **Consumo de tierras y abandono rural:** Las comunidades rurales se enfrentan a retos debidos al consumo de tierras por parte de las empresas de construcción y al abandono de los pueblos por parte de los jóvenes. Los emigrantes podrían contribuir a resolver estos problemas encontrando oportunidades en la agricultura y revitalizando las casas abandonadas, beneficiándose de los conocimientos y tradiciones que conservan los residentes rurales de más edad.

• **Empleo estacional y estabilidad financiera:** Los trabajadores migrantes del sector agrícola suelen enfrentarse a empleos mal remunerados y precarios debido al carácter estacional del trabajo, lo que provoca inestabilidad financiera.

• **Oportunidades en la producción de alimentos ecológicos y locales:** La creciente demanda de alimentos ecológicos y producidos localmente crea oportunidades de empleo en el sector agrícola, incluidos los restaurantes de la granja a la mesa, los mercados de agricultores y las iniciativas de agricultura apoyada por la comunidad.

Retos personales y culturales

Además de los retos económicos y sectoriales, la integración de los trabajadores inmigrantes en la UE también presenta desafíos personales y culturales. Algunos de los principales son los siguientes:

- **Adaptación a una cultura diferente:** Los trabajadores inmigrantes tienen dificultades para adaptarse a una nueva cultura, lengua y modo de vida, lo que puede provocar estrés y aislamiento social.

- **Separación de la familia y las raíces culturales:** Los trabajadores migrantes a menudo tienen que dejar atrás a sus familias y raíces culturales, lo que provoca sentimientos de pérdida y soledad que pueden repercutir en su bienestar emocional y su integración.

- **Discriminación y prejuicios:** Los trabajadores migrantes pueden sufrir discriminación y prejuicios por su origen étnico, nacionalidad o idioma, lo que afecta a su autoestima y dificulta su integración en la sociedad.

- **Dificultades para establecer relaciones sociales:** Las barreras culturales y lingüísticas pueden plantear dificultades a los trabajadores inmigrantes a la hora de establecer vínculos sociales,

lo que repercute en su bienestar emocional y su integración en la comunidad.

- **Necesidad de mantener las raíces culturales:** Los trabajadores inmigrantes pueden tener el deseo de preservar su identidad cultural, tradiciones y costumbres, lo que puede crear tensiones entre su cultura de origen y la nueva cultura en la que se encuentran.

- **Conocimientos lingüísticos y comunicación:** Las barreras lingüísticas pueden ser un reto importante que afecte a la capacidad de los inmigrantes para comunicarse con los demás, acceder a los servicios y desenvolverse en los procesos burocráticos.

- **Empleo y formación profesional:** Los trabajadores migrantes pueden tener dificultades para encontrar empleo y obtener la formación y las cualificaciones profesionales necesarias, lo que puede repercutir en su integración laboral.

- **Apoyo social:** La falta de redes de apoyo social puede dificultar a los trabajadores inmigrantes la superación de retos personales y culturales, lo que puede conducir a un mayor aislamiento y a dificultades para acceder a recursos y servicios.

Retos sociales y laborales

Además de los retos económicos, sectoriales, personales y culturales, la integración de los trabajadores inmigrantes en la UE también presenta retos sociales y laborales. Algunos de los principales son los siguientes:

- **Acceso a servicios básicos:** Los trabajadores migrantes pueden tener dificultades para acceder a servicios esenciales como la atención sanitaria, la educación y la vivienda debido a barreras culturales, lingüísticas o administrativas.

- **Aislamiento social:** Los trabajadores inmigrantes pueden experimentar sentimientos de aislamiento y desconexión de la sociedad debido a las barreras lingüísticas, las diferencias culturales y la falta de redes sociales.

- **Falta de participación en la sociedad:** Los trabajadores migrantes pueden tener dificultades para participar plenamente en la sociedad, incluidas las escasas oportunidades de voluntariado, participación política y actividades comunitarias.

• **Discriminación:** Los trabajadores migrantes pueden sufrir discriminación en el mercado laboral, la sociedad y las relaciones interpersonales por su origen étnico, nacionalidad o idioma, lo que puede dificultar su integración social y laboral.

• **Problemas de integración profesional:** Los trabajadores inmigrantes pueden tener dificultades para encontrar empleo o progresar en su carrera profesional debido a las barreras lingüísticas, el desconocimiento de los requisitos del mercado laboral, el acceso limitado a la educación y la formación y la falta de reconocimiento de sus cualificaciones.

• **Trabajo ilegal y explotación:** Los trabajadores migrantes pueden ser vulnerables a la explotación y realizar trabajos ilegales, lo que supone riesgos para su seguridad y sus oportunidades laborales en general.

• **Preocupaciones por la salud y la seguridad:** Los trabajadores migrantes del sector agrícola pueden enfrentarse a riesgos laborales, como malas condiciones de trabajo, medidas de seguridad inadecuadas y falta de acceso a servicios sociales y protección jurídica.

Oportunidades para la integración de trabajadores inmigrantes en equipos multiculturales

Los equipos agrícolas multiculturales presentan una serie de oportunidades de integración para los trabajadores inmigrantes. Algunas de las principales oportunidades son las siguientes:

1. Fomentar la diversidad cultural: Los equipos agrícolas multiculturales pueden fomentar la diversidad cultural y el entendimiento intercultural entre los trabajadores. Esto puede promover la tolerancia y el respeto mutuo y contribuir a reducir la discriminación y la estigmatización.

2. Aprendizaje de idiomas y competencias interculturales: Los equipos agrícolas multiculturales brindan a los trabajadores inmigrantes la oportunidad de aprender nuevas lenguas y desarrollar competencias interculturales. Esto mejora su capacidad para comunicarse y trabajar eficazmente con personas de distintas culturas.

3. Transferencia de conocimientos y competencias: Los trabajadores migrantes aportan valiosos conocimientos y habilidades a los equipos agrícolas multiculturales, mejorando la productividad, la eficiencia y proporcionando oportunidades de aprendizaje para todos los trabajadores.

4. Oportunidades de liderazgo y promoción: Los equipos agrícolas multiculturales pueden ofrecer oportunidades de liderazgo y promoción a los trabajadores inmigrantes, aumentando su

autoestima y confianza, y proporcionándoles una vía de empleo y promoción económica.

5. Fomento de la cohesión social: Los equipos agrícolas multiculturales fomentan la cohesión social y el sentido de comunidad entre los trabajadores, mejorando su bienestar emocional y facilitando su integración en la sociedad de acogida.

6. Mayor productividad y eficiencia: Los trabajadores migrantes cualificados y motivados contribuyen a aumentar la productividad y la eficiencia en los sectores agrícola y rural. Esto repercute positivamente en la economía local y mejora la competitividad.

7. Fomentar la innovación y el espíritu empresarial: Los trabajadores inmigrantes aportan competencias y experiencias diversas, fomentando la innovación y el espíritu empresarial en las zonas rurales. Esto diversifica la economía y crea nuevas oportunidades de empleo y crecimiento.

8. Mayor demanda de servicios y bienes: Los trabajadores migrantes generan una mayor demanda de servicios y bienes en las zonas rurales, lo que repercute positivamente en la economía local y crea oportunidades de empleo en sectores no agrícolas.

9. Inclusión social: La llegada de trabajadores inmigrantes promueve la inclusión social en las zonas rurales, fomentando la interacción y el entendimiento entre diferentes culturas y comunidades.

10. Estabilización de la población: Los trabajadores migrantes ayudan a estabilizar la población en las zonas rurales mediante la creación de empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Esto combate la despoblación y contribuye al desarrollo sostenible.

11. Mejora de los servicios públicos: Los trabajadores inmigrantes contribuyen a mejorar la calidad y accesibilidad de los servicios públicos en las zonas rurales, como la educación, la sanidad y el transporte. Esto mejora la calidad de vida y atrae a nuevos residentes.

12. Fomentar la cooperación y el voluntariado: Los trabajadores migrantes fomentan la cooperación y el voluntariado en las zonas rurales, promoviendo un sentimiento de comunidad y solidaridad entre los residentes.

13. Cubrir la escasez de mano de obra: La contratación de trabajadores inmigrantes ayuda a hacer frente a la escasez de mano de obra en el sector agrícola, garantizando la continuidad de las operaciones y mejorando la productividad y la eficiencia.

14. Ahorro de costes laborales: Los trabajadores migrantes suelen aceptar salarios más bajos, lo que reduce los costes laborales de los agricultores. Esto mejora la rentabilidad y la competitividad.

15. Mayor flexibilidad laboral: La disposición de los trabajadores migrantes a hacer horas extra o turnos rotativos aumenta la flexibilidad laboral, lo que permite a los agricultores adaptarse a las necesidades del mercado y mejorar la eficiencia de la producción.

16. Potencial de crecimiento económico: La contratación de trabajadores inmigrantes contribuye al crecimiento económico de las comunidades rurales, generando empleo y aumentando la demanda de servicios y bienes.

17. Aumento de la recaudación fiscal: El aumento de la población inmigrante en las zonas rurales incrementa la recaudación fiscal a través de los impuestos sobre la renta, el consumo y otros impuestos relacionados.

18. Mayor consumo de servicios y bienes: El crecimiento de la población inmigrante impulsa el consumo de servicios y bienes, generando ingresos adicionales para las empresas locales y aumentando los ingresos fiscales.

19. Creación de nuevos puestos de trabajo: La afluencia de trabajadores inmigrantes contribuye a la creación de empleo, proporcionando ingresos adicionales a particulares, empresas y entidades públicas a través de los impuestos.

20. Obtención de financiación adicional: El aumento de la población inmigrante puede atraer financiación europea y de otras fuentes para proyectos y programas destinados a la integración y el desarrollo rural.

21. Apoyo de organizaciones no gubernamentales: Cada vez hay más organizaciones no gubernamentales que se dedican a ayudar a los inmigrantes, proporcionándoles apoyo y recursos para su integración en la sociedad y el mercado laboral.

22. Apoyo lingüístico: Muchos países han creado programas de apoyo lingüístico para inmigrantes, que ofrecen cursos de idiomas y asistencia para ayudar a salvar la brecha lingüística y mejorar la comunicación con la comunidad local.

23. Agrupaciones de empresarios: Los empresarios de las zonas rurales suelen formar grupos para facilitar la contratación de temporeros. Estos grupos agilizan el proceso, permitiendo a los agricultores acceder a una reserva de trabajadores y garantizando una experiencia laboral más fluida tanto para los empresarios como para los empleados.

24. Iniciativas sociales de los empresarios: Los empresarios se implican cada vez más en la creación de conexiones y momentos sociales con sus trabajadores. Proporcionan comida y bebida durante las pausas y organizan actos sociales para fomentar el sentido de comunidad entre los trabajadores y la población local.

25. Concienciación y aceptación: Los empresarios son cada vez más conscientes de la necesidad de trabajadores extranjeros para mantener sus actividades. Esto ha llevado a una mayor aceptación de los inmigrantes en las comunidades locales, reduciendo el racismo y la xenofobia.

26. Acceso a la formación: Los migrantes pueden acceder a programas de formación centrados en la seguridad en el trabajo y que ofrecen formación profesional adaptada a sectores y especialidades específicos. Estos programas ayudan a los migrantes a adquirir las habilidades y competencias necesarias para el empleo y la promoción profesional.

27. Colaboración con asociaciones locales: Los agricultores y empresarios colaboran con las asociaciones y organizaciones locales que apoyan a los migrantes, trabajando juntos para abordar los retos y proporcionar asistencia a los trabajadores migrantes.

28. Desarrollo personal y profesional: Los trabajadores migrantes tienen oportunidades de crecimiento personal y profesional a través de programas de formación y desarrollo de competencias. Esto les permite mejorar su empleabilidad y contribuir al éxito de las operaciones agrícolas.

29. Oportunidades de financiación europea: El aumento de la población inmigrante en las zonas rurales puede abrir oportunidades para acceder a fondos europeos y otras fuentes de financiación. Estos fondos pueden utilizarse para apoyar los esfuerzos de integración y promover el desarrollo de las zonas rurales.

30. Mayor cohesión social: La presencia de trabajadores inmigrantes puede contribuir a mejorar la cohesión social en las comunidades rurales, ya que personas de distintos orígenes se reúnen, interactúan y entablan relaciones.

31. Promover el intercambio cultural: La integración de los trabajadores inmigrantes ofrece oportunidades para el intercambio cultural y el aprendizaje mutuo entre distintas comunidades, fomentando la comprensión y el aprecio de las diversas culturas.

32. Innovación y adaptación: Los trabajadores migrantes aportan nuevas perspectivas e ideas

a las zonas rurales, fomentando la innovación y la adaptación a nuevas prácticas y tecnologías agrícolas.

33. Desarrollo sostenible: La presencia de trabajadores inmigrantes puede contribuir al desarrollo sostenible de las zonas rurales al proporcionar una mano de obra que apoye las actividades agrícolas y estimule las economías locales.

34. Mayor diversidad y creatividad: Los diversos orígenes y experiencias de los trabajadores inmigrantes enriquecen las comunidades rurales, fomentan la creatividad y ofrecen nuevas perspectivas sobre las prácticas agrícolas y las tradiciones locales.

35. Mejora de los servicios sociales: La afluencia de trabajadores inmigrantes puede suponer una mejora de los servicios sociales en las zonas rurales, ya que hay una mayor demanda de asistencia sanitaria, educación, transporte y otros servicios esenciales.

36. Preservación cultural: Los trabajadores migrantes pueden contribuir a la preservación de las tradiciones y el patrimonio cultural locales compartiendo sus propias prácticas y conocimientos culturales, enriqueciendo el tejido cultural de las comunidades rurales.

37. Movilidad social: La integración de los trabajadores inmigrantes puede ofrecer oportunidades de movilidad social ascendente, ya que las personas y las familias pueden mejorar sus condiciones de vida y sus perspectivas económicas gracias a las oportunidades de empleo y educación en las zonas rurales.

38. Mayor diversidad de la mano de obra: La contratación de trabajadores inmigrantes aporta diversidad a la mano de obra agrícola, fomentando un mercado laboral más inclusivo y representativo que refleja la naturaleza multicultural de la sociedad.

39. Promover las conexiones entre las zonas rurales y urbanas: La presencia de trabajadores inmigrantes en las zonas rurales puede reforzar las conexiones e interacciones entre éstas y las urbanas, fomentando el intercambio de ideas, recursos y oportunidades económicas.

40. Programas de intercambio cultural: Las iniciativas que promueven programas de intercambio cultural entre trabajadores inmigrantes y residentes locales pueden facilitar el entendimiento, el respeto y la cooperación, rompiendo barreras y construyendo comunidades más fuertes.

41. Programas de integración social: Los gobiernos y las organizaciones pueden poner en marcha programas de integración social que proporcionen apoyo y recursos a los trabajadores inmigrantes, ayudándoles a desenvolverse en los aspectos sociales y culturales de sus nuevas comunidades.

42. Programas de tutoría: Establecer programas de tutoría en los que agricultores o miembros de la comunidad con experiencia puedan orientar y guiar a los trabajadores inmigrantes puede facilitar su integración y proporcionarles una valiosa orientación y apoyo.

43. Acceso a servicios financieros: Garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso a servicios financieros como la banca, las cuentas de ahorro y la microfinanciación puede capacitarlos para gestionar sus finanzas con eficacia y crear estabilidad económica.

44. Iniciativas de desarrollo comunitario: Implicar a los trabajadores inmigrantes en iniciativas de desarrollo comunitario, como la participación en actos locales, el voluntariado y la contribución a proyectos comunitarios, puede fomentar el sentido de pertenencia y la participación activa.

45. Igualdad de género y empoderamiento: Promover la igualdad de género y el empoderamiento entre los trabajadores migrantes, garantizando la igualdad de acceso a los recursos, las

oportunidades y los procesos de toma de decisiones, puede crear un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo.

46. Formación en sensibilización cultural: Impartir formación de sensibilización cultural tanto a los trabajadores inmigrantes como a los residentes locales puede mejorar la comprensión, fomentar el respeto a la diversidad y evitar malentendidos o conflictos.

47. Apoyo a la salud y el bienestar: Ofrecer apoyo integral en materia de salud y bienestar, incluido el acceso a servicios sanitarios, recursos de salud mental e iniciativas de conciliación de la vida laboral y familiar, puede contribuir al bienestar general de los trabajadores inmigrantes.

48. Oportunidades para establecer contactos: Facilitar a los trabajadores migrantes oportunidades para establecer contactos en el sector agrícola, como actos del sector, conferencias y asociaciones profesionales, puede ayudarles a establecer valiosas conexiones y ampliar sus redes profesionales.

49. Reconocimiento de las contribuciones: Reconocer y celebrar las contribuciones de los trabajadores inmigrantes al sector agrícola y a las comunidades rurales mediante premios, reconocimientos públicos y actos de agradecimiento puede aumentar su sentimiento de pertenencia y valor.

50. Promoción de políticas: Participar en la promoción de políticas inclusivas y favorables a los migrantes a escala local, regional y nacional puede crear un entorno propicio para los trabajadores migrantes y facilitar su integración en el sector agrícola y las comunidades rurales.

Oportunidades para la agricultura y las zonas rurales

Las oportunidades para la atracción y contratación de trabajadores inmigrantes en las zonas rurales y el sector agrícola de la Unión Europea son múltiples. Estas oportunidades surgen de los diversos retos y factores que hemos examinado hasta ahora.

En primer lugar, la presencia de trabajadores inmigrantes aborda el persistente problema de la escasez de mano de obra en el sector agrícola y las zonas rurales de toda la Unión Europea. Al suplir estas carencias, garantizan la continuidad de las operaciones agrícolas y evitan interrupciones en la producción y el suministro de alimentos.

Además, la atracción de trabajadores inmigrantes contribuye al crecimiento económico y al desarrollo de las zonas rurales. Su empleo genera oportunidades de trabajo, estimula a las empresas locales y aumenta la demanda de bienes y servicios, beneficiando así a la economía general de la región.

Además de los beneficios económicos, la presencia de trabajadores inmigrantes fomenta la diversidad cultural y el intercambio intercultural. Sus diversos orígenes, lenguas y tradiciones enriquecen el tejido social y fomentan el entendimiento intercultural, la tolerancia y el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad.

Los trabajadores migrantes también aportan valiosos conocimientos, habilidades y experiencias en diversas prácticas y técnicas agrícolas. Su integración en las zonas rurales facilita la transferencia de estos conocimientos a los agricultores locales, lo que conduce a la innovación, la mejora de la productividad y la adopción de prácticas agrícolas sostenibles.

Además, la atracción de trabajadores inmigrantes ayuda a abordar el acuciante problema de la despoblación rural. Al aumentar la población y aportar vitalidad a las comunidades rurales, contribuyen a la regeneración de las economías, las infraestructuras y los servicios locales.

La integración de los trabajadores inmigrantes en las comunidades rurales fomenta la inclusión social y el compromiso comunitario. Ofrece oportunidades de colaboración, voluntariado y creación

de conexiones sociales, reforzando el sentido de pertenencia y la cohesión social dentro de la comunidad.

Su presencia también estimula el espíritu emprendedor y el desarrollo empresarial en las zonas rurales. Los trabajadores migrantes pueden crear sus propias empresas agrícolas o contribuir al crecimiento y la diversificación de las empresas existentes, fomentando la innovación y generando oportunidades económicas.

El intercambio de lenguas y culturas entre los trabajadores inmigrantes y la población local beneficia a ambas partes. Pueden organizarse cursos de idiomas y actividades interculturales para facilitar la comunicación, la integración y el entendimiento mutuo.

Los trabajadores migrantes suelen aportar conocimientos y experiencia en prácticas agrícolas sostenibles desde sus países de origen. Su implicación en el sector agrícola fomenta la adopción de métodos respetuosos con el medio ambiente, contribuyendo a la sostenibilidad y resistencia de las comunidades rurales.

La presencia de trabajadores inmigrantes con diversos orígenes y conexiones culturales abre las puertas a nuevos mercados y oportunidades de exportación. Su conocimiento de los mercados internacionales y de las preferencias de los consumidores puede ayudar a las empresas rurales a ampliar su alcance y aumentar su competitividad.

La integración de los trabajadores migrantes en el sector agrícola puede fomentar la colaboración en investigación e innovación. Pueden contribuir a proyectos de investigación, intercambio de conocimientos y avances tecnológicos, impulsando el progreso y mejorando las prácticas agrícolas. Además, la presencia de trabajadores inmigrantes puede reforzar los servicios sociales en las zonas rurales, como la sanidad, la educación y el transporte público. El aumento de la población y de la demanda de servicios se traduce en una mejora de las infraestructuras y del acceso a los servicios esenciales, tanto para los emigrantes como para los residentes locales.

Las iniciativas destinadas a atraer e integrar a los trabajadores inmigrantes en las zonas rurales pueden optar a financiación y ayudas europeas. Los programas y subvenciones de la UE ofrecen recursos para formación, desarrollo de infraestructuras y proyectos comunitarios que faciliten la integración y el bienestar de los trabajadores inmigrantes.

La vitalidad cultural de las zonas rurales se ve reforzada por la presencia de trabajadores inmigrantes. Los festivales, celebraciones y actos culturales que muestran la diversidad y las tradiciones de las distintas comunidades crean un entorno rural vibrante e integrador.

Por último, la contribución de los trabajadores inmigrantes a los sistemas de bienestar social, mediante su participación en los mercados laborales

y el pago de impuestos, refuerza estos sistemas y beneficia tanto a los inmigrantes como a la sociedad en general.

La atracción y contratación de trabajadores inmigrantes en las zonas rurales y el sector agrícola de la Unión Europea presentan un amplio abanico de oportunidades. Estas oportunidades abarcan el crecimiento económico, la diversidad cultural, la transferencia de conocimientos, la inclusión social, el espíritu empresarial, la sostenibilidad, la expansión del mercado, la colaboración en la investigación, el desarrollo de infraestructuras, la financiación europea, la vitalidad cultural y el fortalecimiento de los sistemas de bienestar social. Aprovechar estas oportunidades puede dar lugar a comunidades rurales prósperas, sectores agrícolas resistentes y un progreso socioeconómico general....

Crear equipos agrícolas multiculturales

El papel del agricultor y los principios en la gestión de un equipo multicultural

El papel del agricultor en la gestión de un equipo multicultural es muy importante, ya que puede influir en la eficacia y el éxito del equipo y de la explotación agrícola en su conjunto. Algunas de las principales funciones que puede desempeñar el agricultor son las siguientes:

- **Tutoría:** El agricultor debe ofrecer tutoría y apoyo a los trabajadores de diferentes culturas, especialmente a los que puedan tener menos experiencia o habilidades. Esto puede ayudar a mejorar la eficiencia del equipo y aumentar la calidad del trabajo.
- **Liderazgo:** El agricultor debe ejercer un liderazgo eficaz del equipo, fijando objetivos claros y proporcionando una retroalimentación constructiva. Esto puede contribuir a mejorar la motivación y el compromiso de los trabajadores, así como la eficacia y la calidad del trabajo.
- **Crear un entorno de trabajo integrador:** El agricultor debe esforzarse por crear un entorno de trabajo integrador que fomente la colaboración mutua, el respeto y la tolerancia. Esto puede ayudar a crear un sentimiento de comunidad entre trabajadores de diferentes culturas y mejorar la eficiencia del equipo.
- **Fomentar una comunicación eficaz:** El agricultor debe fomentar la comunicación eficaz entre trabajadores de distintas culturas y asegurarse de que todos entienden las tareas y responsabilidades de los demás. Esto puede ayudar a evitar malentendidos y mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo.
- **Promover el intercambio de conocimientos:** El agricultor puede fomentar el intercambio de conocimientos y habilidades entre trabajadores de diferentes culturas. Esto puede ayudar a mejorar la eficiencia del equipo y aumentar la diversidad de competencias en la explotación agrícola.
- **Proporcionar educación y formación:** El agricultor puede proporcionar formación y educación a los trabajadores de diferentes culturas para ayudarles a mejorar sus habilidades y conocimientos. Esto puede mejorar la eficiencia del equipo y aumentar la calidad del trabajo.

• **Tratar a todos los trabajadores por igual:** El agricultor debe tratar a todos los trabajadores por igual y con respeto, independientemente de su origen cultural o étnico. Esto puede ayudar a crear un entorno de trabajo justo y equitativo que fomente la motivación y el compromiso de los trabajadores.

El agricultor debe seguir una serie de principios para gestionar eficazmente un equipo multicultural en la explotación agrícola. Algunos de estos principios son los siguientes:

• **Respeto de la diversidad cultural:** El agricultor debe respetar y valorar la diversidad cultural de los trabajadores y estar abierto a aprender de las distintas culturas representadas en el equipo.

• **Comunicación eficaz:** El agricultor debe asegurarse de que la comunicación entre los trabajadores es eficaz y ser claro y conciso a la hora de dar instrucciones y retroalimentación.

• **Igualdad de trato:** El agricultor debe tratar a todos los trabajadores de forma equitativa y justa, independientemente de su origen cultural o étnico.

• **Gestión de conflictos:** El agricultor debe ser capaz de identificar y gestionar los conflictos que puedan surgir entre trabajadores de diferentes culturas, de forma justa y eficaz.

• **Fomento de la cooperación:** El agricultor debe fomentar la cooperación entre trabajadores de diferentes culturas y promover el intercambio de conocimientos y habilidades.

• **Educación y formación:** El agricultor debe proporcionar educación y formación a los trabajadores de diferentes culturas para ayudarles a mejorar sus habilidades y conocimientos, y así mejorar la eficiencia del equipo.

• **Flexibilidad:** El agricultor debe ser flexible en su enfoque de gestión y estar dispuesto a adaptarse a las necesidades y preferencias de los trabajadores de diferentes culturas.

• **Concienciación:** El agricultor debe ser consciente de las diferencias culturales que existen en el equipo y ser capaz de adaptarse a ellas. Esto incluye ser consciente de los diferentes estilos de comunicación, valores y creencias culturales, y normas sociales.

• **Empatía:** El agricultor debe ser empático con los trabajadores de diferentes culturas, tratando de comprender sus puntos de vista y perspectivas. Esto puede ayudar a crear un entorno de trabajo positivo y fomentar la colaboración entre los trabajadores.

Papel/actitudes que pueden seguir los trabajadores nacionales para facilitar la integración.

Los trabajadores nacionales de un equipo agrícola multicultural también tienen un papel importante que desempeñar a la hora de facilitar la integración de sus colegas inmigrantes. Algunas actitudes y comportamientos que pueden adoptar son los siguientes:

• **Mostrar interés y curiosidad por otras culturas:** Los trabajadores nacionales pueden mostrar interés y curiosidad por las culturas de sus colegas inmigrantes y estar dispuestos a aprender de ellos.

• **Sea paciente y comprensivo:** Los trabajadores nacionales pueden ser pacientes y comprensivos con los compañeros inmigrantes que tengan dificultades para adaptarse a la nueva cultura y al nuevo entorno de trabajo.

• **Ofrecer ayuda y apoyo:** Los trabajadores nacionales pueden ofrecer ayuda y apoyo a sus colegas inmigrantes en ámbitos como la comu-

nicación, la adaptación al trabajo y la vida en la comunidad local.

• **Evitar la discriminación y el racismo:** Los trabajadores nacionales deben evitar la discriminación y el racismo hacia los compañeros inmigrantes y tratarlos con respeto y dignidad.

• **Fomentar la cooperación y la inclusión:** Los trabajadores nacionales pueden fomentar la cooperación y la inclusión en el equipo, promoviendo el intercambio de conocimientos y competencias y garantizando que todos los trabajadores se sientan valorados y respetados.

Papel/actitudes que pueden seguir los trabajadores inmigrantes para facilitar su integración

Los trabajadores inmigrantes también tienen un importante papel que desempeñar a la hora de facilitar su propia integración en equipos agrícolas multiculturales. Algunas actitudes y comportamientos que pueden adoptar son los siguientes:

- **Mostrar interés por la cultura local:** Los trabajadores inmigrantes pueden mostrar interés y respeto por la cultura local, intentando aprender y adaptarse a las costumbres y valores de la comunidad.
- **Aprender la lengua local:** Los trabajadores inmigrantes pueden aprender la lengua local para mejorar la comunicación con sus compañeros de trabajo y la comunidad local.
- **Ser proactivo y colaborador:** Los trabajadores inmigrantes pueden ser proactivos y colaborativos en el trabajo, ofreciéndose voluntarios para ayudar a sus compañeros y compartir sus conocimientos y capacidades.
- **Aceptar las diferencias culturales:** Los trabajadores migrantes pueden aceptar y respetar las diferencias culturales de sus compañeros de trabajo y ser tolerantes con las diferencias culturales que puedan surgir.
- **Participar en actividades sociales:** Los trabajadores inmigrantes pueden participar en actividades sociales y culturales en la comunidad local, lo que puede ayudarles a integrarse y a establecer contactos con personas de distintos orígenes culturales.

Principios de convivencia que deben regir los equipos multiculturales

Los equipos multiculturales deben regirse por principios de convivencia que promuevan la armonía, la cooperación y el respeto mutuo entre trabajadores de distintas culturas. Entre estos principios se incluyen los siguientes:

- **Respeto:** Los trabajadores de distintas culturas deben respetar las diferencias culturales, opiniones y creencias de sus compañeros.
- **Tolerancia:** Los trabajadores de distintas culturas deben ser tolerantes con las diferencias culturales e intentar comprender las perspectivas y puntos de vista de sus compañeros.
- **Comunicación eficaz:** Los trabajadores de distintas culturas deben comunicarse eficazmente, asegurándose de que todos entienden las instrucciones y las tareas asignadas.
- **Colaboración:** Los trabajadores de distintas culturas deben colaborar en el trabajo, comparti-
- **Flexibilidad:** Los trabajadores de distintas culturas deben ser flexibles y estar dispuestos a adaptarse a las diferencias culturales y a los cambios en el entorno de trabajo.
- **Empatía:** Los trabajadores de diferentes culturas deben ser empáticos con los demás, tratando de comprender sus perspectivas y necesidades.
- **Igualdad:** Los trabajadores de diferentes culturas deben recibir un trato equitativo y justo, independientemente de su origen cultural o étnico.

Herramientas y funcionalidades para la gestión/comunicación de empresarios con trabajadores migrantes móviles

Existen varias herramientas que pueden utilizarse para la gestión y la comunicación de los empresarios agrícolas con los trabajadores migrantes móviles. Algunas de estas herramientas son las siguientes:

- **Plataformas de gestión del personal:** Algunos ejemplos de plataformas de gestión de la mano de obra en la agricultura son AgriShift y Agrismart. Estas plataformas permiten a los empleadores agrícolas gestionar la contratación y el seguimiento del rendimiento de los trabajadores migrantes, así como la comunicación con ellos.
- **Aplicaciones móviles:** Algunos ejemplos de aplicaciones móviles que pueden utilizarse para la comunicación y el seguimiento de los trabajadores migrantes son FarmLead y AgriSync. Estas aplicaciones permiten a los empleadores agrícolas enviar mensajes y recibir actualizaciones de los trabajadores migrantes, así como proporcionar información importante sobre la explotación agrícola y las condiciones de trabajo.
- **Redes sociales:** Algunos ejemplos de redes sociales que pueden utilizarse para la comunicación con los trabajadores migrantes son Facebook y WhatsApp. Estas redes sociales permiten a los empleadores agrícolas enviar mensajes y compartir información importante con los trabajadores migrantes, así como fomentar el compromiso y la interacción.
- **Herramientas de traducción:** Algunos ejemplos de herramientas de traducción que pueden utilizarse son Google Translate y Microsoft Translator. Estas herramientas permiten a los empresarios agrícolas superar las barreras lingüísticas y comunicarse con los trabajadores migrantes en su lengua materna.
- **Formación y educación:** Entre los ejemplos de formación y educación que pueden ofrecerse a los trabajadores migrantes figuran los programas de formación sobre seguridad en el trabajo, buenas prácticas agrícolas y uso de maquinaria agrícola. Estos programas pueden ayudar a los trabajadores migrantes a adquirir las habilidades y los conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz.
- **Boletines informativos:** Ejemplos de boletines que pueden utilizarse para proporcionar información importante a los trabajadores inmigrantes son el Boletín Agrario del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente de España y el Boletín Agrario de la Unión Europea. Estos boletines pueden proporcionar información relevante sobre la explotación agrícola, las condiciones de trabajo y acontecimientos importantes.
- **Reuniones y sesiones de feedback:** Entre los ejemplos de reuniones y sesiones de retroalimentación se incluyen las reuniones semanales para debatir los avances y los problemas de la explotación agrícola, así como las sesiones de retroalimentación individuales para proporcionar retroalimentación y fomentar una comunicación abierta y eficaz.

Una herramienta web abierta de comunicación y colaboración para equipos agrícolas multiculturales debería tener varias funcionalidades para garantizar una comunicación y colaboración eficaces y eficientes. Algunas de las funcionalidades importantes que podrían incluirse son:

- **Chat en tiempo real:** Una funcionalidad de chat en tiempo real permitiría a los trabajadores intercambiar mensajes instantáneos, lo que podría mejorar la comunicación y la colaboración en el equipo.
- **Calendario compartido:** Una funcionalidad de calendario compartido permitiría a los trabajadores ver los horarios de trabajo de los demás, lo que podría facilitar la organización de reuniones y tareas colaborativas.
- **Compartir archivos:** Una función de intercambio de archivos permitiría a los trabajadores compartir documentos importantes, como manuales de instrucciones, informes de seguridad, vídeos instructivos, etc.

• **Traducción automática:** Una función de traducción automática permitiría a trabajadores de distintas culturas comunicarse en su lengua materna y traducir mensajes en tiempo real para que otros puedan entenderlos.

• **Foro de debate:** Una funcionalidad de foro de debate permitiría a los trabajadores publicar preguntas y respuestas, compartir ideas y discutir temas relevantes.

• **Videoconferencia:** Una funcionalidad de videoconferencia permitiría a los trabajadores comunicarse cara a cara en línea, lo que podría mejorar la comunicación y el entendimiento.

• **Encuestas y cuestionarios:** Una funcionalidad de encuestas y cuestionarios permitiría a los empresarios recabar información y opiniones de los trabajadores de forma rápida y eficaz.

• **Programación de tareas:** Una funcionalidad de programación de tareas permitiría a los empresarios asignar tareas y seguir su progreso, lo que podría mejorar la organización y la productividad.

• **Gestión de ofertas de empleo:** Una sección donde los empleadores pueden publicar ofertas

de empleo, especificando los detalles del puesto y los requisitos para solicitarlo.

• **Gestión de solicitudes de empleo:** Una sección en la que los trabajadores pueden publicar sus solicitudes de empleo, especificando su experiencia y competencias, así como los puestos que buscan.

• **Sistema de contratación en línea:** Una funcionalidad que permite a los empleadores contratar trabajadores inmigrantes en línea, incluida la generación y firma de contratos.

• **Gestión de contratos:** Una sección en la que empresarios y trabajadores pueden ver y gestionar sus contratos en línea, incluidos detalles sobre el salario, las horas de trabajo y las responsabilidades.

• **Notificaciones automáticas:** Funcionalidad que envía notificaciones automáticas a trabajadores y empresarios sobre nuevas ofertas de empleo, actualizaciones de contratos y otros cambios importantes en la explotación.

• **Evaluación del rendimiento:** Una sección en la que los empresarios pueden evaluar el rendimiento de los trabajadores inmigrantes, proporcionándoles comentarios y oportunidades de mejora.

Además de las funcionalidades mencionadas, una herramienta abierta de comunicación y colaboración basada en la web para equipos agrícolas multiculturales también puede implementar otras funcionalidades importantes a nivel de orientación, formación y ética. Algunas de estas funcionalidades pueden incluir:

• **Orientación e información laboral:** Una sección de orientación que proporciona información útil para los trabajadores inmigrantes, como el tipo de trabajo que van a realizar, las expectativas del empresario, los derechos laborales y las normas de seguridad.

• **Cursos de formación:** Una sección de formación que ofrece cursos en línea sobre temas relevantes, como seguridad laboral, conocimientos lingüísticos y culturales, y buenas prácticas agrícolas.

• **Guía de ética y valores:** Sección en la que se exponen los valores y principios éticos que se esperan de trabajadores y empresarios, como la igualdad, el respeto mutuo, la tolerancia y la responsabilidad social.

• **Consejos de adaptación cultural:** Una sección que ofrece consejos y orientación para adaptarse a una nueva cultura, como normas de comportamiento y etiqueta cultural.

• **Recursos de apoyo:** Una sección que ofrece información y recursos de apoyo, como servicios de asesoramiento y apoyo emocional, atención médica y asistencia jurídica.

• **Información sobre derechos laborales:** Una sección en la que se informa a los trabajadores inmigrantes de sus derechos laborales y de los recursos de que disponen en caso de necesitar asistencia jurídica.

• **Contactos de emergencia:** Una sección que proporciona una lista de contactos de emergencia, como los números de teléfono de la policía, los bomberos y los servicios médicos de urgencia.

El marco legislativo europeo en materia de migración y trabajo

En el ámbito de la Unión Europea, existen varios reglamentos y directivas que abordan cuestiones relacionadas con la migración, las relaciones laborales, la discriminación y la integración de los trabajadores y ciudadanos migrantes. Algunos de los principales textos legislativos son:

- **Directiva 2003/109/CE relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración:** Esta directiva establece un marco para el estatuto de los nacionales de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro durante un largo periodo de tiempo. Ofrece derechos y garantías similares a los de los ciudadanos de la UE en materia de empleo, educación, seguridad social y otros aspectos.

- **Directiva 2004/38/CE relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros:** Esta directiva establece los derechos de libre circulación y residencia de los ciudadanos de la UE y los miembros de sus familias en el territorio de los Estados miembros. Garantiza la igualdad de trato en materia de empleo, educación, seguridad social y otros aspectos.

- **Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación:** Esta directiva aborda la igualdad de género en el ámbito del empleo y prohíbe la discriminación por razón de sexo en relación con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la promoción y la formación profesional.

- **Directiva 2000/43/CE relativa a la igualdad racial: prohíbe la discriminación racial y étnica en el empleo, la educación, el acceso a bienes y servicios, la seguridad social y otros ámbitos.** Establece un marco para prevenir y combatir la discriminación racial y promover la igualdad de trato.

- **Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación:** Esta directiva establece un marco para evitar la discriminación en el empleo por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Garantiza la igualdad de trato en el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y otras cuestiones relacionadas.

- **Directiva 2011/98/UE sobre procedimientos de expedición de visados y permisos de residencia de larga duración:** Esta directiva establece normas y procedimientos para la expedición de visados de larga duración y permisos de residencia a nacionales de terceros países. Establece criterios para la admisión y residencia de inmigrantes y promueve la integración de los inmigrantes.

En el marco laboral de la Unión Europea existen varias normativas que regulan las relaciones laborales en las empresas. Algunas de las principales normativas son:

- **Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo:** Esta directiva establece normas sobre la duración máxima del tiempo de trabajo, los periodos de descanso y las vacaciones anuales. Garantiza la protección de los derechos de los trabajadores en materia de tiempo de trabajo y periodos de descanso.

- **Directiva 2001/23/CE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas o de centros de trabajo:** Esta directiva garantiza la protección de los derechos laborales de los

trabajadores en caso de traspasos de empresas o establecimientos. Los derechos y condiciones de empleo adquiridos por los trabajadores deben ser respetados y mantenidos por el nuevo empresario.

- **La Directiva 2002/14/CE establece un marco general para la información y consulta de los trabajadores en la Unión Europea:** Esta directiva establece el derecho de los trabajadores a ser informados y consultados sobre cuestiones importantes que afecten a sus intereses en la empresa. Promueve la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y garantiza el derecho de información y consulta.

- **Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación:** Esta directiva, además de abordar la discriminación, también prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Establece un marco para garantizar la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- **Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación:** Esta directiva establece la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, incluida la igualdad de retribución y la prohibición de discriminación por razón de sexo. Promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el empleo.

La normativa social y laboral relativa a la circulación de ciudadanos inmigrantes en la Unión Europea regula una serie de aspectos importantes. A continuación se enumeran y resumen los principales aspectos cubiertos por esta normativa:

- **Circulación y estancia:** La normativa establece los procedimientos y requisitos para la circulación y estancia de los ciudadanos inmigrantes en los países de la UE. Esto incluye la obtención de visados, permisos de residencia, permisos de trabajo y otros documentos necesarios para entrar y permanecer legalmente en un país de la UE.

- **Igualdad de trato:** La normativa garantiza la igualdad de trato entre ciudadanos inmigrantes y nacionales de países de la UE en materia de empleo, condiciones laborales, seguridad social, acceso a la vivienda, educación y otros derechos y prestaciones sociales. Está prohibida la discriminación por motivos de nacionalidad u origen étnico.

- **Derechos laborales:** La normativa protege los derechos laborales de los ciudadanos inmigrantes, incluidos el salario mínimo, la jornada laboral máxima, la salud y la seguridad en el trabajo, la protección contra el despido injustificado y el acceso a la formación profesional.

- **Reconocimiento de cualificaciones:** La normativa establece procedimientos para el recono-

cimiento de las cualificaciones profesionales de los nacionales migrantes, lo que facilita su acceso al empleo en un país de la UE. Así se garantiza que las cualificaciones obtenidas en un país sean reconocidas en otros países de la UE.

- **Reagrupación familiar:** La normativa establece los derechos y procedimientos para la reagrupación familiar de los nacionales migrantes. Establecen los requisitos y condiciones para que los migrantes traigan a sus familiares directos a residir con ellos en el país de acogida.

- **Nacionalidad y ciudadanía:** La normativa también aborda la adquisición de la nacionalidad y la ciudadanía de un país de la UE por parte de los ciudadanos inmigrantes. Establece los criterios y procesos para la naturalización y la obtención de la ciudadanía de un país de la UE.

- **Integración:** La normativa promueve la integración de los ciudadanos inmigrantes en la sociedad y la comunidad local. Fomenta la participación en la vida social, cultural y cívica del país de acogida, así como el acceso a la educación, la formación y los servicios de apoyo para facilitar la integración.

Estos son algunos de los principales aspectos que se regulan en la normativa social y laboral en relación con la circulación de ciudadanos inmigrantes en la Unión Europea. Es importante tener en cuenta que la normativa específica puede variar entre los Estados miembros, por lo que es necesario consultar la legislación nacional y europea aplicable para obtener información detallada y actualizada.

I Gestión de la migración

La Comisión Europea ayuda a los países de la UE a desarrollar y aplicar sistemas de gestión de la migración y el asilo. Para ello da respuesta operativa en los países de la UE, especialmente en Italia, Malta, Chipre, España y Grecia.

En estos países, la Comisión apoya a las autoridades nacionales, también a través de equipos sobre el terreno y en coordinación con agencias de la UE, organizaciones internacionales y otros agentes pertinentes, en:

- gestionar la llegada de inmigrantes
- creación de instalaciones adecuadas para la acogida de inmigrantes
- aplicación de las decisiones de reubicación y otros mecanismos de transferencia a escala de la UE
- garantizar la eficacia de los procedimientos de asilo y retorno
- mejorar la gestión de las fronteras
- protección de los menores no acompañados y otros grupos vulnerables
- fomento de las políticas de integración de los nacionales de terceros países que residen legalmente

Gestión colectiva en origen

La Gestión Colectiva en Origen es un enfoque que se ha puesto en práctica en la Unión Europea para abordar los retos relacionados con la migración, especialmente en lo que se refiere a la gestión y el aprovechamiento de la migración en los países de origen. Esta estrategia se basa en la cooperación entre los países de origen y los países receptores de migrantes para facilitar una migración ordenada, segura y legal, y aprovechar los beneficios tanto para los países de origen como para los propios migrantes.

La situación de la “gestión colectiva en origen” varía en los distintos países de la UE, ya que cada país tiene sus propias políticas y programas relacionados con la migración y la cooperación con los países de origen. Sin embargo, en general, se han desarrollado iniciativas y proyectos para reforzar la gestión colectiva en origen y mejorar los vínculos entre los países de origen y los países receptores de inmigrantes.

El principal objetivo de la Gestión Colectiva en Origen es abordar los factores que impulsan la migración, como la falta de oportunidades económicas y de empleo, la pobreza y la falta de desarrollo en los países de origen. Mediante la cooperación entre los países de origen y de acogida, se pretende crear oportunidades económicas y mejorar las condiciones de vida en los países de origen, de modo que las personas tengan menos incentivos para emigrar.

Esto se consigue apoyando el desarrollo económico, la creación de empleo, mejorando la educación y la formación, y promoviendo la inversión en los países de origen. Además, se promueven vías legales y seguras de migración para garantizar que las personas puedan emigrar de forma ordenada y protegida, evitando así la migración irregular y los riesgos que conlleva.

La Gestión Colectiva en Origen se basa en la idea de que la migración puede ser una herramienta para el desarrollo tanto de los países emisores como de los receptores, siempre que se gestione adecuadamente y se promueva el respeto de los derechos de los migrantes. A través de la cooperación y el diálogo entre países, pretende establecer políticas y programas que beneficien a todas las partes implicadas y contribuyan a un enfoque más humano y sostenible de la migración en la Unión Europea.

I Tráfico de inmigrantes

El tráfico ilícito de migrantes es una dinámica actividad delictiva mundial. La pobreza, la inestabilidad social y política, así como la limitada disponibilidad de rutas migratorias legales, empujan a las personas hacia las redes delictivas para facilitar su entrada, tránsito o estancia no autorizados en la UE. El viaje a la UE puede ser extremadamente peligroso y los traficantes suelen exponer a los migrantes tanto a riesgos mortales como a la violencia. La pérdida de vidas en el Mediterráneo demuestra la necesidad de una respuesta firme y urgente de la UE.

El tráfico ilícito de migrantes por mar es una de las formas más peligrosas de contrabando de migrantes y a menudo requiere una seria asistencia humanitaria. Para salvar las vidas de quienes se encuentran en peligro en el mar, los guardacostas y servicios navales de los países de la UE realizan grandes esfuerzos con la ayuda de la [Agencia Europea de la Guardia de Fronteras y Costas \(FRONTEX\)](#).

La mayoría de los inmigrantes irregulares entran legalmente en la UE con visados de corta duración, pero permanecen en ella por motivos económicos una vez que su visado ha expirado. Es esencial una gestión eficaz y creíble de las fronteras exteriores. La Comisión adoptó el 14 de marzo la [Comunicación por la que se establece la política estratégica plurianual para la gestión integrada de las fronteras europeas](#), en la que se establecen prioridades políticas y directrices estratégicas, entre otros componentes, sobre el RAS, entre otras cosas para mantener un alto nivel de seguridad mediante el uso de tecnologías de la información (como el [Sistema de Información de Visados](#)) y características biométricas (por ejemplo, huellas dactilares) para la identificación.

Iniciativas y entidades públicas o privadas

¿Qué es el nuevo Pacto sobre Migración y Asilo de la UE?

El Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo es un conjunto de normas y políticas para crear un proceso de migración y asilo más justo, eficiente y sostenible para la Unión Europea. El Pacto, propuesto en septiembre de 2020, está diseñado para gestionar y normalizar la migración a largo plazo, proporcionando certidumbre, claridad y condiciones dignas a las personas que llegan a la UE. También pretende establecer un enfoque común de la migración y el asilo basado en la solidaridad, la responsabilidad y el respeto de los derechos humanos.

Avances del Pacto

El Pacto ha dado diversos resultados:

- **Recomendación sobre un mecanismo de la UE para la preparación y gestión de crisis relacionadas con la migración:** Este mecanismo ha desarrollado un sistema de alerta temprana y previsión que permite identificar rápidamente las situaciones de migración, lo que posibilita una preparación y respuesta eficaces.
- **Recomendación sobre cooperación en materia de búsqueda y salvamento y orientaciones sobre la no penalización de las operaciones de búsqueda y salvamento:** Esta [recomendación](#) mejora la cooperación entre los Estados miembros de la UE en la gestión de los buques privados que participan en operaciones de búsqueda y salvamento (SAR). Ha sentado las bases para las reuniones periódicas del Grupo de Contacto Europeo sobre SAR. Las [orientaciones](#) evitan la criminalización de las operaciones humanitarias SAR.

• [La Agencia de Asilo de la Unión Europea \(AFUE\) sustituyó a la Oficina Europea de Apoyo al Asilo \(OEAA\)](#) con más herramientas para ayudar a los Estados miembros a lograr una mayor convergencia de las prácticas de asilo y acogida con los elevados estándares de la UE.

• **Coordinador del Retorno:** El Coordinador de Retorno de la UE fue [nombrado el 2 de marzo de 2022](#) para establecer un sistema europeo de retorno eficaz y común y mejorar la coordinación de las acciones entre la UE y los Estados miembros.

• **Mecanismo de Solidaridad Voluntaria:** 23 Estados miembros de la UE y países asociados [han acordado desde el 22 de junio de 2022](#) apoyar a los Estados miembros bajo presión, entre otras cosas comprometiéndose a reubicar a algunos de sus solicitantes de asilo y mediante contribuciones financieras. Con las reubicaciones en curso, más de 1000 solicitantes de asilo han sido reubicados desde Chipre, Grecia, Italia, Malta y España para principios de 2023.

Estado de la cuestión

En septiembre de 2022, el Parlamento Europeo y las cinco Presidencias rotatorias del Consejo firmaron una declaración conjunta sobre el calendario para la organización, coordinación y adopción de propuestas en el marco del Sistema Europeo Común de Asilo (SECA) y el Nuevo Pacto para finales de esta legislatura, con vistas a concluir las negociaciones en febrero de 2024.

Panorama de acontecimientos y hechos importantes

Marco jurídico del tráfico ilícito de migrantes

En 2002, la UE adoptó un marco jurídico sobre el contrabando, compuesto por una [Directiva](#) que define la ayuda a la entrada, a la circulación y a la estancia irregulares y una [Decisión](#) marco que refuerza el marco penal de estos delitos.

En consonancia con el [Pacto sobre Migración y Asilo](#), la Comisión ha publicado orientaciones sobre la aplicación de las normas de la UE relativas a la definición y prevención de la ayuda a la entrada, a la circulación y a la estancia irregulares ([C\(2020\) 6470 FINAL](#)). Recuerda que el Derecho de la UE no permite la criminalización de la actividad humanitaria, que es obligatoria por ley, e invita a los Estados miembros a distinguir entre las actividades realizadas con fines de asistencia humanitaria y las actividades que tienen por objeto facilitar la entrada o el tránsito irregulares, con el fin de excluir las primeras de la criminalización.

Agenda Europea de Migración y Agenda Europea de Seguridad

El número de migrantes irregulares que entraron en la UE alcanzó niveles sin precedentes durante 2015 y se mantuvo alto en 2016. Durante 2016, los países de la UE informaron de nuevas llegadas procedentes de África, Oriente Medio y Asia, muchos de los cuales recurrieron a redes delictivas de traficantes en busca de ayuda.

Para evitar la explotación de los migrantes por redes delictivas y reducir los incentivos a la migración irregular, tanto la [Agenda Europea de Migración](#) como la [Agenda Europea de Seguridad](#) señalaron como prioridad la lucha contra el tráfico ilícito de migrantes.

Plan de acción renovado de la UE contra el tráfico ilícito de migrantes (2021-2025)

El 29 de septiembre de 2021, la Comisión adoptó [un plan de acción renovado de la UE contra el tráfico ilícito de migrantes para el periodo 2021-2025](#). Refuerza la cooperación operativa y el intercambio de

información entre los países de la UE y las fuerzas y cuerpos de seguridad de la UE para investigar y perseguir las redes de tráfico ilícito de migrantes. Abarca ámbitos como las investigaciones financieras, la recuperación de activos, el fraude documental y el contrabando digital. El plan de acción renovado de la UE adopta un enfoque global y busca una cooperación aún más estrecha con los países socios a lo largo de las rutas migratorias hacia la UE. El plan de acción renovado de la UE se basa en las acciones exitosas que se pusieron en marcha a través del [Plan de Acción de la UE contra el Tráfico Ilícito de Migrantes](#) para el período 2015-2020.

Normas contra la trata de seres humanos y Directiva sobre sanciones a los empresarios

Los inmigrantes en situación irregular son más vulnerables a la explotación laboral y de otro tipo. [La trata de seres](#) humanos es un delito diferente, aunque interrelacionado, y la UE ha establecido normas más estrictas para actuar contra los delincuentes dedicados a la trata de seres humanos.

Las normas de la UE garantizan que las víctimas de la trata tengan acceso a asistencia, incluida la posibilidad de una residencia temporal en la UE cuando cooperen con las autoridades policiales o, para los Estados miembros que lo prevean, independientemente de su cooperación. La UE también supervisa la aplicación de la [Directiva sobre sanciones a empresarios](#), asegurándose de que los empresarios que emplean a inmigrantes irregulares son sancionados adecuadamente y de que los inmigrantes irregulares pueden ejercer sus derechos a reclamar salarios y cotizaciones sociales atrasados.

The [Comunicación sobre la Directiva relativa a las sanciones aplicables a los empresarios](#), adoptada el 29 de septiembre de 2021, examina la aplicación práctica de la Directiva e identifica acciones para reforzar su aplicación centrándose en tres acciones principales: sanciones a los empresarios, medidas para proteger los derechos de los inmigrantes irregulares e inspecciones.

Reglamento sobre la creación de una red europea de funcionarios de enlace de inmigración (red OIT)

Como parte del Plan de Acción de la UE contra el tráfico ilícito de migrantes (2015-2020), la Comisión propuso un nuevo Reglamento, que fue adoptado por los legisladores en 2019, para intensificar la cooperación entre los funcionarios de enlace de la Comisión Europea, las agencias de la UE y los Estados miembros desplegados en terceros países. La red de OIT tiene como objetivo mejorar el intercambio de información sobre migración, adoptando un enfoque coordinado en cooperación con las autoridades de terceros países. Las actividades de los OIT son de gran importancia para prevenir la migración irregular, luchar contra el tráfico de migrantes, facilitar la readmisión de migrantes irregulares y facilitar vías legales hacia la UE.

EMPACT

En 2010, la UE creó el ciclo político de la UE para la delincuencia organizada y la delincuencia grave internacional, más conocido con el nombre de **EMPACT (Plataforma Multidisciplinaria Europea contra las Amenazas Criminales)**. Entre las prioridades de la UE en materia de delincuencia para el ciclo de políticas de la UE 2018-2021, se encuentra la prioridad de EMPACT Facilitación de la Inmigración Ilegal (FII). EMPACT FII es una plataforma de cooperación estructurada y multidisciplinaria entre los Estados miembros de la UE para desarticular los grupos delictivos organizados que facilitan la inmigración ilegal. En el núcleo de EMPACT FII se encuentran los Planes de Acción Operativos, que se actualizan anualmente y que describen importantes acciones operativas de los países de la UE y de las agencias de la UE (Europol, Frontex, Eurojust, CEPOL, EU-LISA, etc.) en la lucha contra el tráfico de inmigrantes.

Para el período 2022-2025, EMPACT tendrá una prioridad específica sobre el tráfico de migrantes. La Comisión participa en los debates de los planes de acción operativos y en las reuniones y presta apoyo financiero a su aplicación.

Pacto sobre migración y asilo

El [Pacto sobre Migración y Asilo](#) adoptado el 23 de septiembre de 2020 establece procedimientos

mejorados y más rápidos en todo el sistema de asilo y migración y equilibra los principios de reparto equitativo de responsabilidades y solidaridad. Esto es crucial para restablecer la confianza entre los Estados miembros y la confianza en la capacidad de la Unión Europea para gestionar la migración.

Estrategia de la UE sobre retorno voluntario y reintegración

El 27 de abril de 2021, la Comisión adoptó la [estrategia de la UE sobre retorno voluntario y reintegración](#), cuyo objetivo es aumentar el número de retornos voluntarios y mejorar la calidad del apoyo prestado a los retornados. De este modo, mejora la eficacia general del sistema de retorno de la UE.

Organizar mejor la migración legal

La política establece un marco para la migración legal que tiene plenamente en cuenta la importancia de la integración en las sociedades de acogida.

La UE ha elaborado normas para armonizar las condiciones de entrada y residencia de los Estados miembros para determinadas categorías de nacionales de países no pertenecientes a la UE. Esto incluye la entrada y residencia por motivos laborales, como los trabajadores altamente cualificados (sujetos a la [Directiva de la UE sobre la tarjeta azul](#)), los [trabajadores temporeros](#) y [los trasladados dentro de una misma empresa](#).

Otras normas de la UE regulan:

- las condiciones de admisión y los derechos de los [estudiantes e investigadores](#) de terceros países.
- el derecho a la [reagrupación familiar](#).
- las condiciones y procedimientos para que los nacionales de terceros países obtengan un permiso de residencia de larga duración

La legislación de la UE también establece un procedimiento único, y un [Single Permit](#) que combina la autorización para trabajar y residir, para los trabajadores de países no pertenecientes a la UE admitidos en virtud de los regímenes nacionales de los Estados miembros.

Otro aspecto importante de la migración legal en la UE son los regímenes de movilidad laboral con terceros países. Los proyectos piloto demuestran que, mediante un apoyo específico, la UE puede ayudar a los Estados miembros a aplicar sistemas que satisfagan las necesidades de los empleadores, reforzando al mismo tiempo el desarrollo del capital humano en los países socios.

En 2019, la Comisión completó un [Fitness Check on Legal Migration](#) una evaluación global de este marco jurídico.

Propuestas para modernizar la política de inmigración legal de la UE

El 27 de abril de 2022, la [Comisión presentó](#) una [Comunicación](#) en la que se expone un planteamiento para una política de migración legal de la UE nueva y sostenible, que atraiga las capacidades y el talento que la UE necesita para hacer frente a la escasez de mano de obra y responder al cambio demográfico en Europa. El mismo día, la Comisión también presentó una serie de propuestas para modernizar la [Directiva sobre residentes de larga duración](#) y la [Directiva sobre el permiso único](#). Los principales objetivos de estas refundiciones son:

- reducir los costes y la carga administrativa para los empresarios
- prevenir la explotación laboral
- Apoyar la integración y la movilidad en la UE de los nacionales de terceros países que ya residen y trabajan en ella.

Fondo de Talentos de la UE y su iniciativa piloto

En la [Comunicación sobre Atracción de capacidades y talento](#), la [Comisión](#) propuso crear la primera plataforma laboral y herramienta de adecuación a escala de la UE: el Fondo de Talento de la UE. Esta herramienta contribuirá a aumentar el atractivo de la UE para los nacionales de terceros países y a afrontar el reto de poner en contacto a los empleadores de la UE con los talentos que no pueden encontrar en el mercado

laboral de la UE. La reserva de talentos de la UE será una reserva de candidatos de países no pertenecientes a la UE. Los candidatos se seleccionarán en función de niveles de cualificación específicos, criterios y requisitos de migración tras un examen de sus credenciales. La Comunicación presenta las principales características de la reserva, basándose en los estudios de la OCDE:

- [Construir una reserva de talentos de la UE. Un nuevo enfoque para la gestión de la migración para Europa. 2019](#)
- [Estudio de viabilidad sobre el desarrollo de una reserva de talentos de la UE. 2022](#)

Portal de inmigración de la UE

El [Portal de Inmigración de la UE](#), inaugurado en noviembre de 2011, ofrece información práctica a los extranjeros interesados en trasladarse a la UE. El sitio también está dirigido a los inmigrantes que ya están en la UE y desean trasladarse de un Estado de la UE a otro. Ofrece información práctica específica sobre los procedimientos en los 27 Estados de la UE para cada categoría de inmigrantes.

Iniciativas a escala europea en relación con la integración de los inmigrantes

La migración legal forma parte de una política común de migración equilibrada de la UE de la que se benefician los migrantes, los países de origen y los países de destino. Ofrece a las personas que planean emigrar la oportunidad de mejorar sus circunstancias. Al mismo tiempo, ayuda a los países de acogida a hacer frente a las necesidades del mercado laboral. La migración legal es también una inversión en la economía y la sociedad. Apoya la transición ecológica y digital de la UE, al tiempo que contribuye a que las sociedades europeas estén más cohesionadas y sean más resistentes.

Plan de acción sobre integración e inclusión

Como se subraya en el nuevo Pacto sobre Migración y Asilo, una política de integración e inclusión acertada es parte esencial de una política de migración y asilo bien gestionada y eficaz. También es esencial para la cohesión social y para una economía dinámica que funcione para todos.

El [Plan de Acción para la Integración y la Inclusión 2021-2027](#) propone un apoyo específico y adaptado que tenga en cuenta las características individuales que pueden plantear retos específicos a las personas de origen inmigrante, como el sexo o el origen religioso. El éxito de la integración y la inclusión depende tanto de una actuación temprana como de un compromiso a largo plazo.

Aunque los gobiernos nacionales son los principales responsables de crear y aplicar las políticas sociales, la UE desempeña un papel clave en el apoyo a los Estados miembros mediante financiación, elaboración de orientaciones y fomento de las asociaciones pertinentes. Las principales acciones son:

- Educación y formación inclusivas desde la primera infancia hasta la enseñanza superior, centrándose en un reconocimiento más rápido de las cualificaciones y el aprendizaje de idiomas, con apoyo de fondos de la UE.
- Mejorar las oportunidades de empleo y el reconocimiento de las cualificaciones para valorar plenamente la contribución de las comunidades migrantes, y de las mujeres en particular, y garantizar que reciben apoyo para alcanzar su pleno potencial. La Comisión trabajará con los interlocutores sociales y económicos y los empleadores para promover la integración en el mercado laboral, apoyar el espíritu empresarial y facilitar a los empleadores el reconocimiento y la evaluación de las capacidades.
- Financiación específica de la UE para fomentar el acceso a los servicios sanitarios de los nacidos fuera de la UE y oportunidades para que los Estados miembros intercambien buenas prácticas.

- Acceso a una vivienda adecuada y asequible financiada a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo Social Europeo Plus, el Fondo de Asilo y Migración e Invest EU, así como plataformas de financiación para el intercambio de experiencias a nivel local y regional sobre la lucha contra la discriminación en el mercado de la vivienda y la segregación.

El plan de acción se aplicará movilizándolo fondos de la UE y creando asociaciones con todos los implicados: migrantes, comunidades de acogida, interlocutores sociales y económicos, sociedad civil y sector privado. Tratará de modernizar el acceso a los servicios utilizando herramientas digitales. Por último, mejorará la base empírica para seguir desarrollando políticas y garantizar un buen seguimiento de los resultados.

Iniciativas de integración en las zonas rurales

En la actualidad existen varias iniciativas a escala europea y nacional para mejorar la acogida e integración de los inmigrantes en las zonas rurales y en el sector agrario. Algunas de estas iniciativas son:

1. Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI): EaSI tiene como objetivo apoyar la movilidad laboral y la integración de los trabajadores inmigrantes en el sector agrícola y rural a través de acciones como la formación profesional, el reconocimiento de las cualificaciones, el apoyo a las empresas y el acceso a la financiación.

2. Red EURES: La Red EURES es una red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo de los Estados miembros de la UE. Proporciona información, orientación y asesoramiento a los inmigrantes interesados en trabajar en el sector agrícola y rural, así como a los empresarios que buscan trabajadores.

3. Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE): Los Fondos ESI, como el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, apoyan proyectos y programas de desarrollo rural y empleo en zonas rurales de la UE. Estos fondos pueden utilizarse para iniciativas que fomenten la acogida e integración de inmigrantes en el sector agrícola y rural.

4. Programa LEADER: El programa LEADER es una iniciativa de desarrollo rural financiada por la UE que promueve proyectos innovadores y sostenibles en zonas rurales. Algunos proyectos LEADER pueden centrarse en la integración de los inmigrantes en el sector agrícola y rural, facilitándoles el acceso a la tierra, la formación y el empleo.

5. Programas nacionales y regionales: Muchos países de la UE tienen sus propios programas y políticas para promover la acogida e integración de los inmigrantes en las zonas rurales y en el sector agrícola. Estos programas pueden incluir medidas de apoyo financiero, formación, asesoramiento empresarial y servicios de apoyo social a los inmigrantes.

6. Iniciativas privadas y de la sociedad civil: Además de las iniciativas públicas, existen organizaciones privadas y de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de la acogida y la integración de los inmigrantes en las zonas rurales y en el sector agrícola. Estas organizaciones pueden ofrecer programas de formación, asesoramiento laboral, apoyo social y actividades de sensibilización.

Es importante señalar que estas iniciativas pueden variar en cada país y región de la UE, por lo que es necesario consultar las políticas y programas específicos de cada contexto. Además, la colaboración y la coordinación entre los agentes públicos, privados y de la sociedad civil son esenciales para el éxito de la integración de los inmigrantes en las zonas rurales y en el sector agrario.

Oportunidades para mejorar esta situación

La colaboración entre los países de origen y destino, así como dentro de la propia Unión Europea, también puede ser una oportunidad para mejorar la integración de los trabajadores migrantes en las empresas agrícolas y las zonas rurales. Dicha colaboración puede permitir una mejor gestión de la migración laboral, así como la promoción de políticas y programas que fomenten la integración laboral y social de los trabajadores migrantes en las comunidades rurales.

Por ejemplo, la colaboración entre países de origen y destino puede permitir una mejor coordinación en la selección y contratación de trabajadores inmigrantes, así como en la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores. La colaboración dentro de la Unión Europea también puede permitir el intercambio de buenas prácticas y la aplicación de políticas y programas que fomenten la inclusión y la igualdad de oportunidades en las comunidades rurales.

Existen oportunidades en la coordinación de los organismos nacionales, regionales y locales para mejorar la integración de los trabajadores inmigrantes en las empresas agrícolas y las zonas rurales de España. Una mejor coordinación entre estas entidades puede permitir una gestión más eficiente de los recursos y programas existentes, evitando duplicidades y mejorando la atención y el apoyo a los trabajadores inmigrantes.

Por otro lado, la digitalización también puede ser una oportunidad para mejorar la integración social y laboral de los trabajadores inmigrantes en las empresas agrícolas y las zonas rurales. La implementación de plataformas digitales y herramientas tecnológicas puede facilitar la comunicación y el intercambio de información entre las empresas agrícolas y los trabajadores migrantes, permitiendo una mejor gestión y coordinación del trabajo. Estas herramientas también pueden proporcionar recursos de formación y capacitación a los trabajadores migrantes, mejorando sus habilidades y conocimientos en el sector agrícola y otras áreas relacionadas.

Otros ámbitos en los que se puede actuar para mejorar las situaciones de integración social y laboral en las zonas rurales y los entornos agrarios son:

o Programas de educación y formación: A través de programas de educación y formación, los trabajadores inmigrantes pueden mejorar sus competencias y conocimientos en el sector agrícola y otras áreas relacionadas, lo que les permite acceder a mejores empleos y mejorar su integración laboral.

o Incentivos a la contratación: Las empresas agrícolas pueden recibir incentivos y ayudas económicas por contratar a trabajadores inmigrantes, lo que les anima a ofrecer puestos de trabajo y oportunidades de empleo a los trabajadores inmigrantes.

o Asesoramiento y apoyo: Las entidades públicas y privadas pueden ofrecer asesoramiento y apoyo a las empresas agrícolas y a los trabajadores inmigrantes para mejorar su integración laboral y social en las zonas rurales. Esto puede incluir servicios de orientación laboral, asesoramiento sobre trámites administrativos y apoyo para encontrar vivienda y servicios básicos.

o Programas de acogida e integración: A través de los programas de acogida e integración, los trabajadores inmigrantes pueden recibir apoyo y asistencia para adaptarse a la vida en las zonas rurales y mejorar su integración social en estas comunidades.

o Concienciación y sensibilización: La concienciación y sensibilización sobre la importancia de la diversidad cultural y la igualdad de oportunidades puede mejorar la integración social y laboral de los trabajadores migrantes en las empresas agrícolas y las zonas rurales. Esto puede incluir campañas de sensibilización, talleres y actividades para promover la convivencia y la inclusión.

Programas de formación y/o necesidades de formación para mejorar la integración de los inmigrantes

Formación e información para trabajadores inmigrantes

En Europa existen diversas iniciativas y programas de formación e información dirigidos a los trabajadores inmigrantes, con el objetivo de mejorar su acceso al mercado laboral y facilitar su plena integración. Estas iniciativas suelen contar con el apoyo de entidades públicas y privadas y abarcan toda una serie de servicios, como orientación laboral, formación profesional, orientación jurídica y ayuda en la búsqueda de empleo.

Sin embargo, a pesar de la disponibilidad de estos programas, siguen existiendo retos en materia de formación e información para los trabajadores inmigrantes. Las barreras lingüísticas y el desconocimiento de los recursos disponibles pueden dificultar su acceso a estos programas. Además, algunos programas pueden no abordar adecuadamente las necesidades específicas de los trabajadores inmigrantes, lo que puede limitar su eficacia a la hora de promover el acceso al mercado laboral y la integración general.

El reconocimiento de las cualificaciones puede suponer un reto para los trabajadores migrantes que desean seguir cursos de formación y mejorar su situación profesional. Muchos inmigrantes poseen títulos y diplomas de sus países de origen que no son reconocidos en el país de acogida debido a las diferencias en los sistemas educativos y a la ausencia de acuerdos internacionales sobre reconocimiento de cualificaciones.

Esta falta de reconocimiento puede restringir el acceso a programas de formación y a puestos profesionales más elevados, obstaculizando así la integración laboral y social. Para hacer frente a este problema, se pueden aplicar medidas que simplifiquen los procedimientos de reconocimiento de las cualificaciones obtenidas en el extranjero y establecer acuerdos internacionales de reconocimiento de cualificaciones.

Además, es fundamental adaptar los programas de formación a las necesidades y competencias específicas de los trabajadores inmigrantes, independientemente de que se reconozcan o no sus cualificaciones. De este modo se garantiza que los trabajadores inmigrantes tengan acceso a oportunidades de formación que mejoren sus cualificaciones y competencias, facilitando su integración en el mercado laboral y su integración social general en Europa.

Capacidad de los agricultores para gestionar equipos multiculturales

En Europa, la gestión de equipos multiculturales puede plantear retos a los agricultores, ya que tienen que sortear la diversidad cultural y adaptarse a los distintos estilos de trabajo y métodos de comunicación de los trabajadores inmigrantes. La preparación de los agricultores para gestionar equipos multiculturales puede variar en función de su experiencia previa, formación y recursos disponibles. Mientras que algunos agricultores pueden estar bien equipados debido a sus interacciones previas con los trabajadores migrantes, otros pueden necesitar formación y apoyo para manejar eficazmente las diferencias culturales.

Para hacer frente a esta situación, existen programas de formación y tutoría para que los agricultores mejoren su capacidad de gestión de equipos multiculturales. Estos programas se centran en la comunicación intercultural, las habilidades de liderazgo y el fomento de la gestión de la diversidad cultural. Además, pueden proporcionarse herramientas tecnológicas y recursos en línea para facilitar la gestión de la diversidad cultural en el lugar de trabajo agrícola.

Varios programas de formación en distintos países europeos pretenden apoyar a los agricultores en este sentido. Por ejemplo, el programa “Gestión de la diversidad en el sector agrario” de la Fundación Tomillo, financiado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, se centra en mejorar las capacidades de los agricultores para gestionar la diversidad cultural. Del mismo modo, el programa “Gestión de la diversidad cultural en el sector agrario” de la Fundación Juan Ciudad ONGD, financiado por la Comisión Europea, pretende desarrollar las capacidades de los agricultores para gestionar equipos multiculturales. Otro ejemplo es el programa “Competencias interculturales para la gestión de equipos en el sector agrario” de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Cazorla, financiado por el Fondo Social Europeo.

Estos programas de formación están diseñados para dotar a los agricultores de las habilidades y los conocimientos necesarios para gestionar eficazmente equipos multiculturales, fomentando el éxito de la integración laboral y social de los trabajadores migrantes en las comunidades rurales. Además, pueden proporcionar herramientas tecnológicas y recursos en línea para facilitar la gestión de la diversidad cultural en el lugar de trabajo agrícola.

Los trabajadores migrantes y los agricultores necesitan formación para crear equipos multiculturales

Tanto los trabajadores inmigrantes como los agricultores europeos pueden beneficiarse de programas de formación destinados a mejorar la integración de los trabajadores inmigrantes en equipos multiculturales. Las necesidades de formación de cada grupo pueden resumirse como sigue:

- **Trabajadores migrantes:** Los trabajadores migrantes pueden beneficiarse de la formación lingüística, como el aprendizaje de la lengua local (por ejemplo, español, francés o alemán) y de habilidades de comunicación intercultural. También pueden necesitar formación técnica específica relacionada con el trabajo agrícola, así como conocimientos sobre la normativa y los derechos laborales en el país europeo correspondiente. Además, la orientación sobre los derechos y responsabilidades laborales, el acceso a los servicios sociales y los recursos disponibles en las comunidades rurales puede ser crucial para el éxito de su integración.
- **Agricultores:** Los agricultores pueden beneficiarse de la formación en técnicas de liderazgo, gestión de la diversidad cultural, comunicación intercultural, prevención y resolución de conflictos y gestión de recursos humanos. Es esencial comprender la normativa laboral, incluidas las disposiciones relativas a los servicios sociales y sanitarios para los trabajadores migrantes. Los agricultores también deben recibir orientación sobre la gestión de la diversidad cultural en el lugar de trabajo y la adaptación a los diferentes estilos de trabajo y patrones de comunicación de los trabajadores migrantes.

Es importante adaptar los programas de formación a las necesidades y capacidades específicas de los trabajadores migrantes y los agricultores, asegurándose de que están diseñados para fomentar la integración y la adaptación mutua. La incorporación de herramientas tecnológicas y recursos en línea también puede resultar beneficiosa para facilitar la comunicación y gestionar la diversidad cultural en el lugar de trabajo agrícola.

En Europa existen diversas iniciativas de formación para abordar estas necesidades. Los gobiernos nacionales, las asociaciones agrícolas y las organizaciones sin ánimo de lucro ofrecen programas de formación centrados en la adquisición del idioma, la comunicación intercultural, las competencias técnicas, la normativa laboral y la sensibilidad cultural. Estos programas pretenden promover entornos de trabajo armoniosos y productivos, en los que tanto los trabajadores inmigrantes como los agricultores puedan prosperar y contribuir al sector agrícola.

Metodología, herramientas y enfoque que se utilizarán para elaborar los materiales de formación

Trabajar con equipos multiculturales entraña complejidades no sólo por los diferentes estilos de comunicación, sino también por los distintos comportamientos, valores y prioridades de sus miembros. Por ello, es fundamental contar con una estrategia de gestión de equipos multiculturales y que los agricultores que vayan a dirigirlos estén formados y familiarizados con la forma de gestionarlos con éxito a pesar de las distancias culturales y geográficas. Estos equipos multiculturales ofrecen ciertas ventajas:

o Creatividad. La diversidad cultural aporta ideas y soluciones diferentes a un mismo problema. Esto se traduce en una mayor creatividad a la hora de tomar decisiones, ya que cada miembro del equipo aportará un punto de vista diferente basado en sus experiencias y aptitudes personales.

o Rendimiento. Los equipos formados por personas de distintos países aportan mayor productividad a la empresa, ya que pueden diseñar productos y servicios que respondan a necesidades globales, aportando mayor riqueza y haciendo que la empresa sea más competitiva.

o Trabajo en equipo. Los equipos formados por personas de diferentes culturas suelen caracterizarse por una mayor flexibilidad y tolerancia, así como por una mayor capacidad de trabajo en equipo. Las diferencias culturales aumentan la cooperación y la posibilidad de llegar a acuerdos cuando surgen desacuerdos entre los miembros.

Pero para gestionarlas, es necesario:

o Consistencia con las características culturales. Aunque hay que evitar los estereotipos, es cierto que cada cultura tiene rasgos comunes que pueden influir en el mundo laboral. Mientras que los centroeuropeos tienden a ser más analíticos, la cultura latina se caracteriza por una mayor improvisación y creatividad. Es importante tener en cuenta las distintas aptitudes culturales para facilitar un mejor ajuste.

o Sumar competencias. Una vez identificadas las distintas competencias culturales, el equipo ganará en eficacia y eficiencia si sabe aprovecharlas todas. No se trata de imponer una cultura dominante, sino de aprovechar las diferentes cualidades de los distintos miembros del equipo.

o Liderazgo global. Un equipo multicultural debe estar dirigido por un directivo curioso, abierto a diferentes perspectivas y con capacidad para conectar a la gente. El líder debe conocer las características de cada cultura presente en su equipo para poder conectar a las personas de forma positiva.

Para elaborar materiales de formación que favorezcan la integración sociolaboral de los trabajadores inmigrantes, se recomienda seguir una metodología y un enfoque que tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

o Diseño participativo: Es importante implicar a los trabajadores migrantes en el diseño de los materiales de formación y tener en cuenta sus necesidades y capacidades específicas. Esto puede hacerse mediante entrevistas individuales o en grupo, encuestas, reuniones o talleres participativos.

o Enfoque práctico: Los materiales de formación deben ser prácticos y aplicables a la realidad laboral de los trabajadores migrantes y los agricultores. Es importante centrarse en habilidades y conocimientos concretos que puedan aplicarse en el lugar de trabajo, más que en teorías abstractas.

o Enfoque intercultural: Los materiales de formación deben tener un enfoque intercultural que tenga en cuenta las diferencias culturales entre los trabajadores migrantes y los agricultores y fomente la comprensión y el respeto mutuos. También pueden incluirse actividades y ejercicios que fomenten la comunicación y el intercambio intercultural.

o Adaptabilidad: Los materiales de formación deben poder adaptarse a diferentes contextos y situaciones laborales. Es importante tener en cuenta que los trabajadores migrantes pueden tener distintos conocimientos lingüísticos y niveles de educación, y que los agricultores pueden tener distintos niveles de experiencia en la gestión de equipos multiculturales.

Los materiales de formación para apoyar la integración sociolaboral de los trabajadores inmigrantes pueden adoptar distintos formatos y utilizar diferentes herramientas. A continuación se presentan algunas opciones:

o Guías y manuales: Se pueden elaborar guías y manuales que expliquen de forma clara y sencilla la normativa laboral en España, los derechos y deberes laborales de los trabajadores y otros temas relevantes para su integración sociolaboral.

o Vídeos educativos: los vídeos educativos son una herramienta eficaz para mostrar habilidades y técnicas laborales específicas, así como para fomentar la comunicación y el intercambio intercultural. Estos vídeos pueden ofrecerse en línea para facilitar su acceso y difusión.

o Juegos educativos: los juegos educativos pueden ser una herramienta útil para enseñar habilidades y conocimientos de forma lúdica y divertida. Los juegos pueden diseñarse para fomentar la comunicación intercultural, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y otras habilidades relevantes para los trabajadores migrantes.

o Talleres y cursos de formación: Los talleres y cursos de formación pueden ser una herramienta eficaz para enseñar habilidades técnicas específicas, así como para fomentar la comunicación intercultural y el intercambio de experiencias. Estos talleres y cursos pueden ser ofrecidos por entidades públicas y privadas y adaptarse a las necesidades y competencias específicas de los trabajadores migrantes.

o Herramientas tecnológicas: Las herramientas tecnológicas, como las aplicaciones móviles y las plataformas en línea, pueden utilizarse para ofrecer materiales de formación accesibles y adaptables a diferentes contextos y situaciones laborales. Estas herramientas pueden incluir vídeos educativos, tutoriales, guías de orientación y otros recursos pertinentes para los trabajadores migrantes.

Habilidades, competencias, herramientas y estrategias para mejorar la integración de los inmigrantes

Estas habilidades, competencias, herramientas y estrategias pueden aplicarse de diferentes maneras y en diferentes situaciones para mejorar la integración de los inmigrantes y la gestión de los equipos multiculturales de las explotaciones:

- o Habilidades interculturales para comprender y respetar las diferencias culturales.
- o Capacidad para escuchar y comunicarse eficazmente, incluso en un entorno multilingüe.
- o Competencia en gestión de equipos y liderazgo.
- o Conocimiento de la legislación y la normativa laboral local y nacional.
- o Competencia en gestión de conflictos y resolución de problemas.
- o Capacidad para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración.
- o Conocimiento de las técnicas específicas del trabajo agrícola.
- o Competencia en formación y tutoría.
- o Capacidad para motivar y capacitar a los trabajadores inmigrantes.
- o Capacidad para crear un entorno de trabajo integrador y acogedor.
- o Conocimiento de los recursos y servicios locales para trabajadores inmigrantes.
- o Competencia para adaptarse a diferentes contextos y situaciones de trabajo.
- o Capacidad para facilitar la comunicación intercultural y la integración social.
- o Competencia en gestión y organización de proyectos.
- o Conocimiento de prácticas agrícolas sostenibles.
- o Capacidad para enseñar y transmitir competencias y conocimientos técnicos.
- o Competencia en el uso de herramientas tecnológicas de gestión y comunicación.
- o Capacidad para crear un entorno de trabajo seguro y saludable.
- o Competencia en gestión financiera y contabilidad.
- o Conocimiento de los requisitos de seguridad en el trabajo.
- o Capacidad para promover el aprendizaje y la mejora continua.
- o Competencia en planificación y gestión del tiempo.
- o Capacidad para fomentar la creatividad y la innovación en el trabajo.
- o Conocimiento de las necesidades y competencias específicas de los trabajadores inmigrantes.
- o Competencia para gestionar el cambio y adaptarse a nuevas situaciones.



Referencias

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2020). Informe Mundial 2020. ISBN 978-92-9068-789-4.

Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT). (2018). Vita e percorsi di integrazione degli immigrati in Italia. ISBN 978-88-458-1968-1.

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA). (2019). Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana.

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA). (2022). L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia - Anni 2000-2020.

Senado de la República-Cámara de Diputados. (2023). Dossier, Disposizioni urgenti per la gestione dei flussi migratori.

FLAI-CGIL. (2019). Agromafie e Caporalato. Le mappe delle aree a rischio caporalato e sfruttamento lavorativo in agricoltura.

CGIL. (2022). Rapporto del laboratorio "Altro Diritto" / FLAI-CGIL sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con ILO Organizzazione Internazionale del Lavoro. (2021). Immigrazione, Come, Dove, Quando - Manuale d'uso per l'integrazione.

Scotto, A. (2016). Tra sfruttamento e protesta: i migranti e il caporalato agricolo in Italia meridionale. Università di Pavia.

Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI). (2021). Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare.

Istituto per gli Studi di Politica Internazionale (ISPI). (n.d.). Gli effetti delle riforme delle protezioni. Retrieved from <https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/migranti-e-migrazioni-in-italia-la-dashboard-con-tutti-i-numeri-126051>

Progetto FAMI. (n.d.). Social Rural Act: promuoviamo l'Agricoltura Sociale come modello vincente per prevenire e contrastare il fenomeno del caporalato, arginare le agromafie e promuovere processi virtuosi di inclusione e/o re-inserimento socio-lavorativo dei migranti. Retrieved from <https://www.ruralsocialact.it/>

Progetto FAMI. (n.d.). PINA-Q: Promozione di percorsi di inclusione attiva nel settore agricolo di qualità. Retrieved from <https://pina-q.eu/>

Abajo Del Río, R., & Garzo Montalvo, M. A. (2019). Integración Laboral de los Trabajadores Inmigrantes en el Sector Agrario: Análisis de la Situación en Castilla-La Mancha. Anales de Geografía de la Universidad Complutense.



Barrón López de Roda, A., & Moreno Gómez, M. (2018). Migración y empleo en el sector agrario español. *Apuntes de la Revista de Estudios Agrarios*.

Castañeda, H., & Meléndez, E. (2018). Integración Laboral de Trabajadores Migrantes en el Sector Agroalimentario. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*.

Cebrián-Robles, D., & López-López, M. (2021). Inmigración agraria, responsabilidad social e imagen corporativa en las empresas oleícolas españolas. *Sostenibilidad*.

Caravaca-Barroso, I., & García-López, M. (2020). La Integración Laboral de los Trabajadores Inmigrantes en el Sector Agrario en Andalucía: Un Análisis de las Condiciones de Trabajo. *Revista Internacional de Sociología*.

Delgado-Moreno, L., Salas-Fumás, V., & Aguilar-Barrientos, P. (2020). Evaluación de la Integración de Inmigrantes en Zonas Rurales de Andalucía: Un Estudio de Caso. *Sostenibilidad*.

Flores-García, E., & Martín-Martín, J. (2019). Migración y empleo en la agricultura andaluza: Un análisis cualitativo. *Revista Iberoamericana de Economía Ecológica*.

Frías, P., & Rodríguez, V. (2019). La inmigración agraria en España: Un modelo de integración exitoso. En *Migración y prácticas agrarias: Continuidad y cambio en las comunidades rurales* (pp. 221-238). Springer.

Fargues, P., & Venturini, A. (2019). Migración en el Mediterráneo: Migración laboral agrícola hacia Europa. *Instituto Universitario Europeo*.

González-Ramos, A. M. (2019). Inmigración y trabajo agrario en España: Características y Problemática. *Revista de Estudios Agrarios*.

Gallego-Sánchez, A., Fernández-Macías, E., & Muñoz-de-Bustillo, R. (2019). Inmigración y empleo agrario: Un análisis comparativo de la UE-15. *Revista de estudios rurales*.

Lera-López, F., & Rapún-Gárate, M. (2019). Diferencias regionales en las actitudes hacia la inmigración en España.

Moya-García, A. J., Rodríguez-Jiménez, A. M., & Calvo-Salazar, M. (2018). Multiculturalidad en entornos rurales: Una revisión exhaustiva. *Revista de estudios rurales*.

Moreno, L., Martín, F., & Hernández, E. (2019). Integración Laboral de Trabajadores Inmigrantes en el Sector Agrario Andaluz: Una Revisión de la Literatura. *Revista de Economía Agrícola y del Desarrollo Rural*.

Peláez, J. I., & Rodríguez, V. (2019). Agricultura y Migración en la región española de Andalucía: Una visión de conjunto. En *Migración y prácticas agrarias: Continuidad y Cambio en las Comunidades Rurales*.



Pardo García, P. (2018). Labor Discrimination of Immigrant Workers in Andalusian Agriculture. *Revista de Estudios Agrarios*, 70, 17-38.

Pardo García, P. (2018). Discriminación laboral de los trabajadores inmigrantes en la agricultura andaluza. *Revista de Estudios Agrarios*, 70, 17-38.

Ruiz-Tagle, J. A., & Rivera-Sánchez, M. (2019). Trabajo agrario y precariedad laboral en el medio rural España: El caso de los trabajadores inmigrantes latinoamericanos. *Revista de Economía Crítica*.

Valero-García, A., y Carrasco-Gallego, R. (2021). Actitudes hacia la inmigración en el medio rural: Una revisión de la literatura. *Sostenibilidad*.

Bauer-Amin, S., Kohlbacher, J., Lehner, M., Rasuly-Paleczek, G., Schiocchet, L., & Six-Hohenbalken, M. (2020). Recommendations for Best Practice Strategies and Measures for Integration Policies. Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

BML (Ed.). (2022). Grüner Bericht 2022: Die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Obtenido de <https://gruenerbericht.at/cm4/>

Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (Ed.). (2022). Asylwesen. Obtenido de <https://www.bfa.gv.at>

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. (2021). Obtenido de <https://www.bmaw.gv.at>

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (Ed.). (2022). Die Landwirtschaft ist das Rückgrat der Gesellschaft. Obtenido de <https://www.bml.gv.at>

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (Ed.). (2023). Obtenido de <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales.html>

Esterl, M. (2017). Aufschwung für den ländlichen Raum (2nd ed.). Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.

Humer, L., & Spiegelfeld, A. (2020). Saisoniers aus Drittstaaten in Österreich.

IOM. (2021). Obtenido de https://www.iom.int/search?keywords=austria®ion_country=austria&-created=All&sort_bef_combine=created_DESC

John, G. (2013). Nach der Feldarbeit droht Asylwerbern die finanzielle Falle. Obtenido de <https://www.derstandard.at/story/1360681894082/nach-der-feldarbeit-droht-die-falle>

Kopnaz, D. (2016). Herausforderungen und Potenziale multikultureller Teams. Obtenido de <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/download/pdf/1255858?originalFilename=true>

Kratzmann, K., & Hartl, K. (2019). El hogar común: Migración y desarrollo en Austria. Obtenido de https://www.caritas.at/fileadmin/storage/global/caritas-at/Hilfe-Angebote/Migration-Flucht/MIND_Common_Home_Studie_Austria.pdf

Landwirtschaftskammer Österreich (Ed.). (2022). Lkonline. Obtenido de <https://www.lko.at>



Lechner, C. (2020). Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften: Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Obtenido de https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2021-12/de_emn_study_seasonal_workers_de.pdf

Machold, I., & Dax, T. (2022). Migration und LEADER: Entwicklungsinitiativen in ländlichen Regionen. Obtenido de https://bab.gv.at/jdownloads/Publikationen/Archiv/BABF/Berichte_und_Artikel/abschlussbericht_bf_136_13_migration_und_leader.pdf

SOS Mitmensch (Ed.). (2021). ASYL & MENSCHENSCHUTZ. Obtenido de <https://www.sosmitmensch.at/site/themen/menschenschutz>

Statistik Austria (Ed.). (2022). Land- und Forstwirtschaft. Obtenido de <https://www.statistik.at/statistiken/land-und-forstwirtschaft>

The World Bank. (2022). Austria. Obtenido de <https://data.worldbank.org/country/AT>

UNHCR (Ed.). (2014). Arbeitsmarktintegration: Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz. Obtenido de https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie_CH_web.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD). (2022). Contratación de trabajadores inmigrantes: Austria. Obtenido de <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264075731-en>

AGRESTE (Instituto de Estadísticas Oficiales del Ministerio de Agricultura): <https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/>

OFII (Oficina Francesa de Inmigración): <https://www.ofii.fr/>
Infomigrants: <https://www.infomigrants.net/fr/post/13521/france--une-formation-en-agriculture-a-destination-des-refugies>

Crédit Agricole: La dépendance de l'agriculture française vis-à-vis des saisonniers étrangers. Disponible en: <https://www.credit-agricole.fr/agriculteur/conseils/magazine/tout-un-mag/la-dependance-de-l-agriculture-francaise-vis-vis-des-saisonniers-etranagers.html>

Clés du social: Les travailleurs détachés dans l'agriculture et saisonniers en France. Disponible en: <https://www.clesdusocial.com/les-travailleurs-detaches-dans-l-agriculture-et-saisonniers-en-france>

Radio France Culture: La COVID-19 révèle la dépendance de l'agriculture à la main-d'œuvre étrangère. Disponible en: <https://www.radiofrance.fr/franceculture/la-covid-19-revele-la-dependance-de-l-agriculture-a-la-main-d-oeuvre-etrangere-3280357>



MILIMAT

Inserción laboral de inmigrantes en equipos agrícolas multiculturales



A menos que se indique lo contrario, este trabajo está bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0 International.



Co-funded by
the European Union

Proyecto N°: 2022-1-IT01-KA220-VET-000087098

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.