

05
Sep
2024

TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA Y PERSONAS MIGRANTES: UN NUEVO RELATO



**Una oportunidad para que
Empresas y Organizaciones
de la Sociedad Civil sumen en
la construcción de una
Euskadi próspera y solidaria,
desde una mirada humanista.**

ZEDARRIA 

Servicio de Estudios

Una oportunidad para que Empresas y Organizaciones de la Sociedad Civil sumen en la construcción de una Euskadi próspera y solidaria, desde una mirada humanista

© Zedarriak, Septiembre 2024

Este Informe es suscrito por el Foro Zedarriak.

El objetivo de **Zedarriak** es la incidencia pública y social alineada con el objetivo de **impulsar un nuevo contrato social** para un **desarrollo sostenible** en Euskadi y, en particular:

- Impulsar la centralidad y el **protagonismo del progreso económico** y la creación de riqueza en el discurso social y político del País.
- Fomentar actuaciones dirigidas a **reforzar el atractivo económico y empresarial** de Euskadi, y al fortalecimiento de un ecosistema financiero que apoye el arraigo.
- Impulsar una **visión de la empresa** orientada a la creación de valor de forma sostenible en todos sus grupos de interés (accionistas, empleados, clientes, proveedores, y en el conjunto de la sociedad)
- Inspirar **esperanza e ilusión en el futuro de Euskadi**, trabajar para que la sociedad afronte los procesos de necesaria transformación con **confianza** en sus propias posibilidades.
- Promover la generación, fidelización y atracción de un **talento diverso y comprometido** con un **territorio próspero y solidario**, y con las empresas que lo construyen.
- Promover la **colaboración** entre las instituciones de la Sociedad Civil en este ámbito.

Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

Más información en: <http://www.zedarriak.eus>





ZEDARRIA

Servicio de Estudios

05
**TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA
Y PERSONAS MIGRANTES:
UN NUEVO RELATO**

**UNA OPORTUNIDAD PARA QUE EMPRESAS Y
ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL
SUMEN EN LA CONSTRUCCIÓN
DE UNA EUSKADI PRÓSPERA Y SOLIDARIA,
DESDE UNA MIRADA HUMANISTA**

Septiembre 2024

Prólogo

*“Fuimos a buscar trabajadores,
pero nos encontramos con personas”*

Max Frisch

En la era actual de la globalización, la migración se ha convertido en un fenómeno central que moldea la dinámica social, económica y cultural de las sociedades en todo el mundo. En el contexto específico de Euskadi, una región rica en historia y diversidad, la migración desempeña un papel fundamental en la configuración de su paisaje demográfico y su identidad cultural. Desde los flujos migratorios históricos hasta los desafíos y oportunidades contemporáneos, Euskadi refleja una compleja red de interacciones entre los que llegan y los que se van, así como entre las comunidades de acogida y las de origen.

A esta realidad se suma la imperiosa necesidad actual de mano de obra de las empresas vascas, que se enfrentan a un reto singular con la jubilación de la generación del baby boom y las actuales tasas de fertilidad, bajo mínimos. Esta situación plantea a medio y largo plazo una revisión de nuestras medidas de fomento de la natalidad pero, a corto plazo, la urgente demanda de nuevos trabajadores para mantener la vitalidad económica y la competitividad empresarial, que exige cubrir los puestos de trabajo vacantes y garantizar la continuidad de las operaciones en un mercado laboral cada vez más exigente.

Ante esta coyuntura, es muy probable que la llegada de personas de otros territorios se acelere, ofreciendo una oportunidad para aprovechar el talento y la experiencia de individuos provenientes de diferentes contextos culturales y geográficos. Pero es importante entender que, si solo buscamos soluciones de corto plazo y no construimos en paralelo una nueva sociedad multiétnica y multicultural, podemos generar una ciudadanía fragmentada y dividida, como ya ha ocurrido en otros lugares, con consecuencias negativas en el medio y largo plazo.

Esto implica promover una nueva mirada centrada en la hospitalidad, en el respeto de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes, así como garantizar que su contribución al desarrollo económico sea valorada y reconocida. Además, es fundamental establecer relaciones de colaboración y cooperación con los países de origen de las personas trabajadoras, para asegurar que la migración sea un proceso beneficioso tanto para Euskadi como para los territorios de origen o de tránsito.

También tendrá una importancia creciente en nuestro futuro la diáspora vasca, compuesta por aquellos que han emigrado de Euskadi a diferentes partes del mundo, a lo largo de la historia y en estos últimos años. A través de la diáspora, Euskadi mantiene vínculos culturales, económicos y emocionales con sus comunidades y personas dispersas por todo el mundo, contribuyendo así a enriquecer la diversidad y la interconexión global de la región.

Este informe se propone explorar los múltiples aspectos de la combinación de transición demográfica y migración en Euskadi, desde sus implicaciones en el empleo hasta sus efectos en la cohesión social y la economía. Examinaremos los retos y las oportunidades que surgen de la migración, tanto para aquellos que llegan en busca de nuevas oportunidades como para aquellos que deciden buscar su destino profesional o personal en otros lugares, de forma temporal o definitiva. En particular, analizaremos la oportunidad de que Empresas, Organizaciones de la Sociedad Civil y Administraciones Públicas sumen en estos objetivos.

Como en anteriores Informes de Zedarriak, el objetivo es comprender mejor las causas, los efectos y las implicaciones para nuestro futuro de las grandes tendencias de cambio que condicionan las próximas décadas. En última instancia, este informe busca contribuir a un diálogo informado y reflexivo sobre un tema decisivo en el presente y el futuro de la sociedad vasca en el siglo XXI.

Índice de Contenidos

El Informe se estructura en un capítulo introductorio que aporta una mirada global, con especial atención al caso de Europa, seguido de un análisis de la situación actual y planes en curso en Euskadi, para terminar con los retos que consideramos claves, y en los que Zedarriak quiere priorizar la atención y catalizar la colaboración de los agentes económicos y sociales en propuestas concretas.

1. Introducción
 - 1.1. Flujos migratorios globales en el Siglo XXI
 - 1.1.1. Análisis cuantitativo del fenómeno de las migraciones
 - 1.1.2. El impacto de la transición demográfica en las migraciones a países desarrollados
 - 1.1.3. España, décimo país de acogida de la población migrante
 - 1.2. Europa, en la encrucijada demográfica
 - 1.2.1. Cifras clave de la migración en Europa en Europa
 - 1.2.2. Alemania y el Reino Unido: diferencias significativas ante un mismo reto
 - 1.2.3. El reto de la llegada masiva de refugiados, y el controvertido Pacto de Migración y Asilo
2. Breve repaso de la situación actual en Euskadi
 - 2.1. Algunos datos de la situación actual y evolución reciente
 - 2.1.1. Evolución del saldo de población de Euskadi en las últimas décadas
 - 2.1.2. Población de origen extranjero residiendo en Euskadi
 - 2.1.3. La diáspora vasca y las Euskal Etxea
 - 2.1.4. Balance migratorio de Euskadi con otras Comunidades Autónomas
 - 2.2. Planes y estrategias relevantes
 - 2.2.1. Migración y Asilo
 - 2.2.2. Cooperación
 - 2.2.3. Diáspora
 - 2.2.4. Otros planes y estrategias
3. Retos claves para nuestro futuro
 - 3.1. El reto de la falta de personas trabajadoras
 - 3.1.1. El reto del relevo generacional
 - 3.1.2. El reto de la colaboración entre empresas y Organizaciones de la Sociedad Civil vascas
 - 3.1.3. El reto de la confluencia educación - empresa
 - 3.2. El reto de la diáspora
 - 3.2.1. El reto de la pertenencia
 - 3.2.2. El reto del retorno
 - 3.3. El reto de una sociedad multiétnica y multicultural
 - 3.3.1. El reto de la acogida y la integración socioeconómica
 - 3.3.2. El reto de la identidad y la convivencia intercultural
4. Conclusión

El Informe se completa con un “**Anexo I. Documentación de interés**” que presenta un conjunto de referencias, ordenadas por temas, que pueden completar o aportar una visión complementaria a la recogida en estas páginas.

1. Introducción

1.1. Flujos migratorios globales en el Siglo XXI

1.1.1. Análisis cuantitativo del fenómeno de las migraciones

Históricamente, la migración es un fenómeno constante y relativamente estable en cuanto a la proporción de personas migrantes respecto a la población global, aunque sus patrones han variado considerablemente dependiendo de factores como guerras, cambios económicos, políticas migratorias y condiciones ambientales (y en el último siglo, el creciente impacto de la globalización de la economía).

El último “Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2024” (con datos estadísticos relativos al año 2022), estima una cifra de 281 millones de personas, un 3,6% de la población global, aunque no existe una total homogeneidad en las definiciones estadísticas relativas a las migraciones en todos los países.

Evolución de datos clave de los “Informes sobre las Migraciones en el Mundo” publicados por la OIM en 2000 y 2024

	Informe 2000	Informe 2024
Número estimado de migrantes internacionales	150 millones	281 millones
Proporción estimada de migrantes de la población mundial	2.8%	3.6%
Proporción estimada de mujeres migrantes internacionales	47.5%	48.0%
Proporción estimada de migrantes internacionales que son niños	16.0%	10.1%
Región con mayor proporción de migrantes internacionales	Oceanía	Oceanía
País con mayor proporción de migrantes internacionales	Emiratos Árabes Unidos	Emiratos Árabes Unidos
Número de trabajadores migrantes	–	169 millones
Remesas internacionales globales (USD)	128.000 millones	831.000 millones
Número de refugiados	14 millones	35.4 millones
Número de desplazados internos	21 millones	71.4 millones

Fuente: Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
“Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2024” (Mayo 2024)

Observando la evolución por períodos de 5 años desde 1970, puede apreciarse esta tendencia. Las diferencias de seguridad, riqueza y oportunidades de desarrollo entre los países constituyen un argumento esencial de estas migraciones, si bien grandes tendencias de fondo (como la ya citada globalización) y la mayor conectividad y acceso ubicuo a la información, desde cualquier lugar y dispositivo, han facilitado y motivado la movilidad de las personas.

Evolución en el número y proporción de personas migrantes respecto de la población mundial entre 1970 y 2020

Año	Nº de migrantes internacionales	% respecto de la población mundial
1970	84 460 125	2.3
1975	90 368 010	2.2
1980	101 983 149	2.3
1985	113 206 691	2.3
1990	152 986 157	2.9
1995	161 289 976	2.8
2000	173 230 585	2.8
2005	191 446 828	2.9
2010	220 983 187	3.2
2015	247 958 644	3.4
2020	280 598 105	3.6

Fuente: Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
“Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2024” (mayo 2024)

1.1.2. El impacto de la transición demográfica en las migraciones a países desarrollados

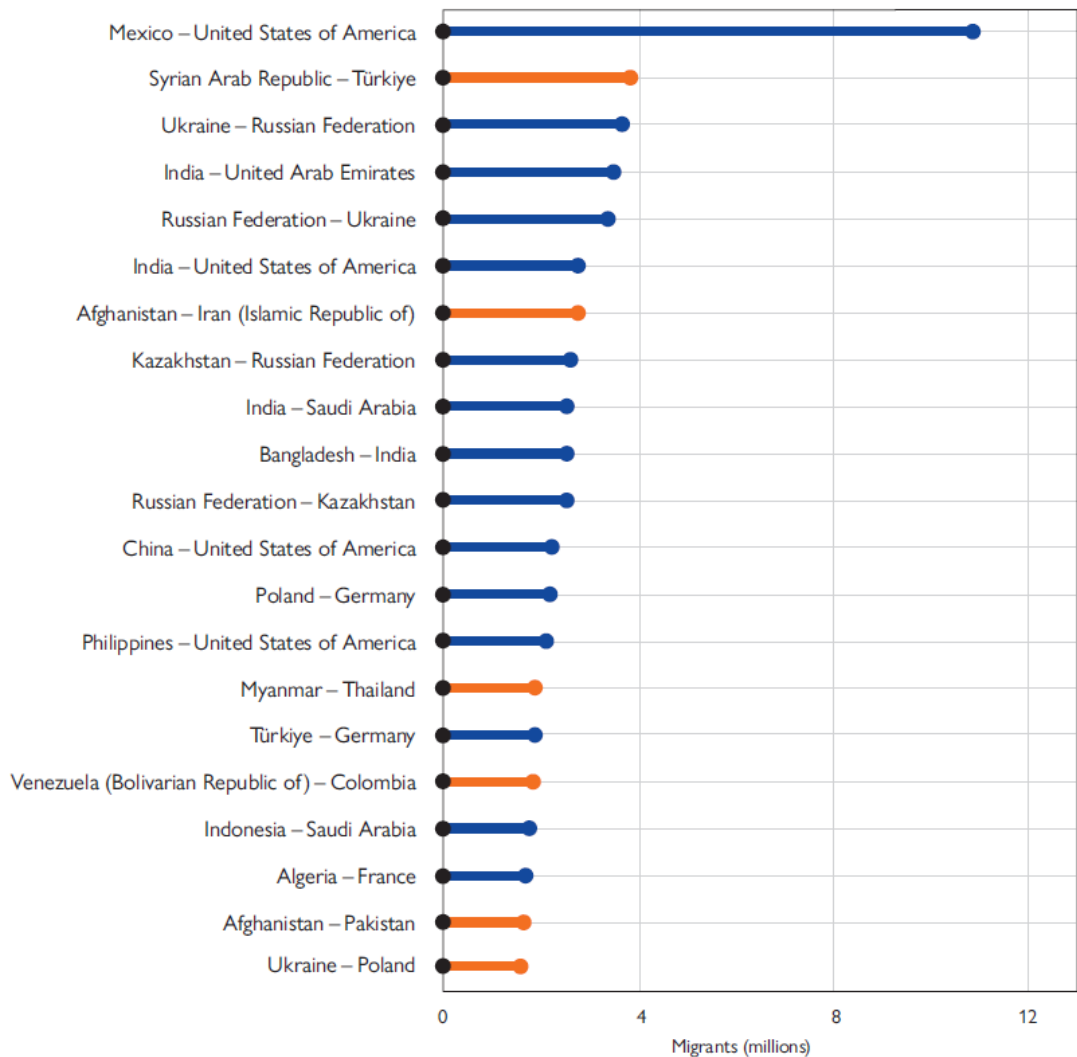
En este contexto global, y con los últimos datos disponibles, también referidos a 2022, es relevante destacar que la migración permanente a los países de la OCDE alcanzó 6,1 millones en 2022, un aumento del 26% en comparación con 2021 y su nivel más alto desde al menos 2005 (fuente: Perspectivas de la migración internacional 2023, OCDE).

Esta creciente migración está vinculada a los patrones demográficos de envejecimiento y baja natalidad en las sociedades desarrolladas, que está generando una necesidad creciente de atracción de personas para compensar la pérdida de población activa. Esta necesidad se acentuará en las dos próximas décadas con la jubilación de la generación del “baby boom”.

Por este motivo, las perspectivas del mercado laboral y la integración de los inmigrantes están mejorando. La tasa de empleo de los inmigrantes aumentó al 72,3% en los países de la OCDE en 2022, alcanzando casi a la de la población nativa. Las tasas de empleo aumentaron tanto para los hombres como para las mujeres migrantes.

Como se puede ver en el gráfico, el principal “corredor migratorio” (México – USA) responde precisamente a esta dinámica que, junto con los desplazamientos derivados de conflictos bélicos y sus implicaciones en la población civil, suponen las principales motivaciones de las grandes corrientes migratorias a nivel global.

Principales corredores migratorios internacionales entre países, 2024



Fuente: Organización Internacional para las Migraciones (OIM) “Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2024” (mayo 2024)

En relación con las migraciones derivadas de conflictos, interesa señalar que las solicitudes de asilo en la OCDE también alcanzaron un nivel récord. En 2022 se presentaron más de dos millones de nuevas solicitudes en los países de la OCDE, muy por encima del récord anterior de 1,7 millones en 2015 y casi el doble del nivel de 2021.

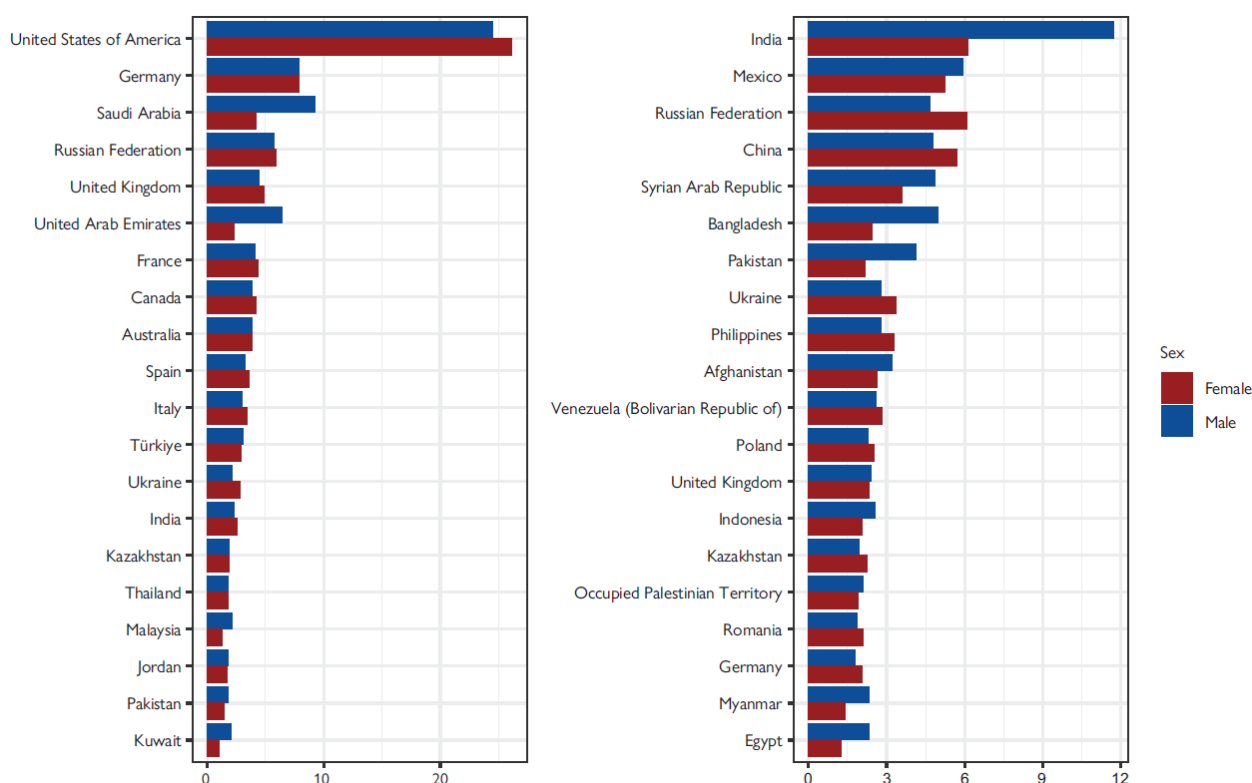
Los aumentos en la nueva migración laboral y la tasa de empleo de los inmigrantes residentes están vinculados a una escasez generalizada de mano de obra y habilidades en los países de la OCDE. Esto ha colocado la migración laboral en un lugar destacado de la agenda política. Varios países, entre ellos Australia, Alemania y España, están planeando cambios significativos en sus marcos de migración laboral.

Cabe destacar, por último, que todavía en la mayoría de los países de la OCDE, la brecha de género en el empleo de los inmigrantes es dos veces mayor que la brecha de género entre los nativos. Las madres inmigrantes enfrentan una desventaja desproporcionada, en comparación tanto con las mujeres inmigrantes sin hijos como con sus pares nativas. En promedio en toda la OCDE, la brecha en las tasas de empleo entre madres inmigrantes y nativas es de 20 puntos porcentuales.

1.1.3. España, décimo país de acogida de la población migrante

Completando esta visión general de los flujos migratorios, el siguiente gráfico permite apreciar la situación de España, que se sitúa como el décimo país de acogida de población migrante.

Principales países de recepción de inmigrantes (izquierda) y origen de emigrantes (derecha) en millones de personas



Fuente: Organización Internacional para las Migraciones (OIM) “Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2024” (Mayo 2024)

Puede apreciarse que, tras Estados Unidos, son las principales economías europeas las que se encuentran en las primeras posiciones en este ranking (Alemania, Reino Unido, Francia, España e Italia), una realidad que plantea nuevas preguntas y exige nuevas respuestas, a las que se dedica el siguiente capítulo.

1.2. Europa, ante la encrucijada migratoria

1.2.1. Cifras claves de la migración en Europa

A 1 de enero de 2023, 27,6 millones de personas (6,1%) de los 448,8 millones de personas que vivían en la UE tenían ciudadanía en un país no perteneciente a la UE. Si contamos personas nacidas en país no UE (que han podido obtener o no la ciudadanía UE), la cifra asciende a 38 millones (8,5%).

Porcentaje de residentes en la Unión Europea con ciudadanía en terceros países



“Annual Report on Migration and Asylum 2023” European Migration Network (Julio 2024)

En 2022 (último año del que Eurostat aporta estadísticas completas), llegaron a la Unión Europea 7 millones de personas:

- 5,1 millones de inmigrantes entraron en la UE desde países no pertenecientes a la UE.
- 1,5 millones de personas que anteriormente residían en un Estado miembro de la UE emigraron a otro Estado miembro
- 0,4 millones de personas cuyo país de residencia anterior es desconocido emigraron a un Estado miembro de la UE

Europa en los últimos siglos ha sido un continente “exportador” de personas, con más emigrantes que inmigrantes (singularmente en la etapa colonial y en períodos de guerras y graves crisis económicas desde 1800). Sin embargo, los saldos migratorios en la última década han sido positivos, con una tendencia claramente al alza interrumpida por la pandemia, pero que ha resurgido con fuerza tras ella.

De acuerdo con los datos recogidos en la última estadística publicada por EUROSTAT, Alemania registró el mayor número total de inmigrantes (2,1 millones) en 2022, seguida de España (1,3 millones), Francia (0,4 millones) e Italia (0,4 millones). Alemania también registró el mayor número de emigrantes en 2022 (533.500), seguida de España (531.900), Francia (249.400), Polonia (228.000) y Rumanía (202.300). Si atendemos a su situación laboral, de los 193,5 millones de personas de entre 20 y 64 años activas en el mercado laboral de la UE, el 5,1 % del total (9,93 millones) eran ciudadanos de países no pertenecientes a la UE. Parte del colectivo inmigrante tienen problemas de integración laboral, como refleja el dato que la tasa de empleo de la población en edad de trabajar es más alta en el caso de los ciudadanos de la UE (77,1 %) que en el de los ciudadanos de terceros países (61,9 %).

La proporción de trabajadores procedentes de otros países es mayor en algunos sectores, como la hostelería y restauración (11,3%), actividades administrativas y de servicios auxiliares (7,6%), trabajo doméstico (5,9%) o construcción (9,1%). Proporciones similares se aprecian en algunas categorías profesionales de menor cualificación (limpieza, cuidados personales, etc...). Por el contrario, están infrarrepresentados en sectores como educación, salud o administración pública. Por último, es importante señalar que en 2023 se registró un aumento de la migración irregular hacia la UE. En total, hubo 380 000 cruces fronterizos ilegales en el momento de la entrada, un aumento del 17% en comparación con 2022 (fuente Annual Report on Migration and Asylum 2023, European Migration Network, Julio 2024).

1.2.2. Alemania y el Reino Unido: diferencias significativas ante un mismo reto

En el contexto citado de la Unión Europea, cabe destacar el caso de Alemania, que ha implementado una decidida apuesta en sus políticas para atraer a personas trabajadoras cualificadas de todo el mundo. En 2023, la inmigración laboral alcanzó un máximo histórico, con más de 600.000 personas ingresando al país por motivos laborales, gracias a medidas concretas como:

- Ley de Inmigración Cualificada, que facilita la entrada de personas trabajadoras con formación profesional o universitaria, eliminando la necesidad de una oferta laboral previa y permitiendo la búsqueda de empleo activa durante 6 meses.
- Acogida de personas trabajadoras no cualificadas, con programas piloto para la inmigración laboral en sectores específicos como la hostelería, la agricultura y la construcción, incluso para aquellos sin cualificaciones formales. Se ofrecen también programas de apoyo para facilitar el aprendizaje del idioma, la búsqueda de vivienda y la integración social de los inmigrantes.
- Reconocimiento de cualificaciones extranjeras, simplificando los procesos para el reconocimiento de títulos y diplomas obtenidos en el extranjero, facilitando la integración laboral de los inmigrantes.
- Campañas de información en países de origen potenciales, destacando las oportunidades laborales, la calidad de vida y los beneficios sociales que ofrece Alemania (i.e. portal Make it in Alemania) y participación activa en ferias internacionales para conectar con potenciales trabajadores extranjeros y presentar las ofertas de empleo disponibles.
- Medidas específicas para algunos colectivos con mayor intensidad de demanda (tecnologías de la información, personal sanitario, investigadores y científicos)

Recientemente las autoridades alemanas han reinstaurado los controles en todas sus fronteras terrestres. Aunque el Gobierno sostiene que es una medida temporal y necesaria para frenar la inmigración irregular y el crimen transfronterizo, lo cierto es que llega en un contexto de aumento del apoyo ciudadano a la oposición de extrema derecha y los conservadores en cuestiones migratorias.

El Reino Unido, ya desde su salida de la Unión Europea ha implementado un sistema migratorio restrictivo, con el objetivo de reducir la inmigración neta y controlar mejor el flujo de personas que ingresan al país. Entre las medidas más relevantes se encuentran:

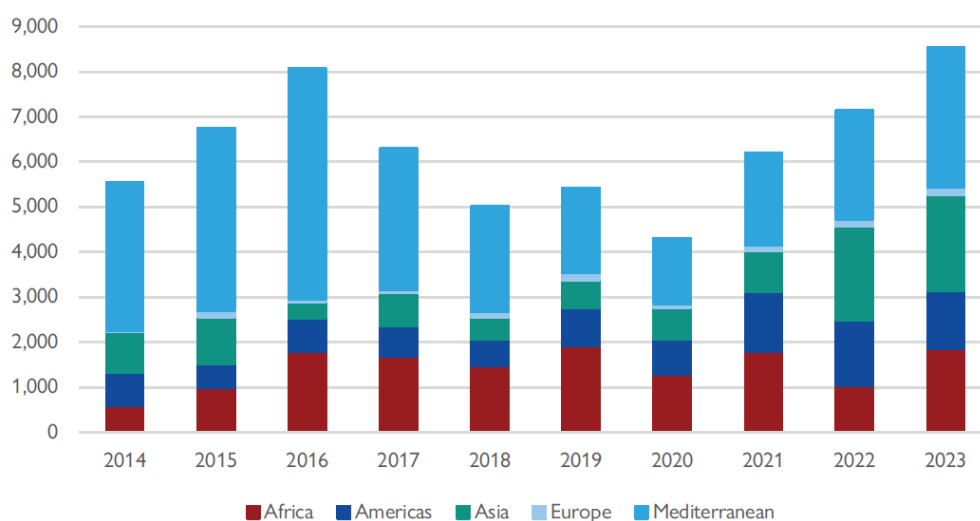
- Sistema de puntos: Se implementa un sistema basado en puntos para la solicitud de visas de trabajo, priorizando exclusivamente a aquellas personas con habilidades y cualificaciones específicas que se consideran de alta demanda para la economía británica.
- Reducción de visas para personas trabajadoras poco cualificadas: Se limitan las visas en sectores como la hostelería y la agricultura, buscando reducir la dependencia de mano de obra extranjera en estos ámbitos.
- Endurecimiento de los controles fronterizos: Se incrementan los controles en las fronteras para detectar y prevenir la entrada de personas migrantes en situación irregular al país.
- Repatriación de inmigrantes y aumento de las deportaciones: Se intensifican las medidas para deportar a aquellos inmigrantes que se encuentran en situación irregular o que han cometido delitos, y se firman acuerdos con países de origen para facilitar la repatriación de inmigrantes.
- Creación de centros de detención: Se construyen centros de detención para albergar a inmigrantes que esperan su deportación o la resolución de su situación legal.

El Reino Unido no es un caso aislado. También la política migratoria de varios países europeos está experimentando un giro hacia un modelo selectivo, donde se privilegia la entrada de trabajadores con habilidades específicas. Esta tendencia, ejemplificada por políticas recientes en países como Francia y los Países Bajos, plantea interrogantes sobre la integración social y el acceso al mercado laboral para aquellos que no cuentan con una cualificación formal.

1.2.3. El reto de la llegada masiva de refugiados, y el controvertido Pacto de Migración y Asilo

Europa tiene un reto humanitario muy singular en la seguridad y acogida de las oleadas migratorias, en particular en el Mediterráneo, que acumula estadísticas dramáticas en los últimos años. Al flujo constante de migrantes del Norte de África, se suman episodios puntuales como la llegada de personas huyendo de la guerra de Siria (muy intensa en 2015-2016), o la invasión rusa de Ucrania (desde 2022).

Muerte de personas migrantes por grandes regiones globales, 2014 - 2023



Fuente: Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
“Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2024” (Mayo 2024)

En este contexto, la aprobación en el Parlamento europeo en Mayo de 2024 del **Pacto de Migraciones y Asilo** ha tenido una fuerte contestación desde las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSCs) más implicadas en el apoyo a refugiados y migrantes en situación irregular, que consideran que no respeta adecuadamente los Derechos Humanos de estas personas, y supone una regresión en las políticas.

En teoría, el pacto supondrá, en teoría, una menor presión por la creciente afluencia de migrantes a las comunidades fronterizas más afectadas, porque obliga a otros países de la UE a acoger una cuota o pagar para que España pueda reforzar sus recursos para atenderles (e incluso declarar una crisis que abriría la puerta a nuevas ayudas). En la práctica, sin embargo, es posible que esa asistencia no se ajuste a las necesidades de las regiones afectadas, porque los países europeos tienen vía libre para decidir si, por ejemplo, pagan para reforzar las fronteras españolas en lugar de acoger migrantes o reforzar el sistema de protección de los solicitantes de asilo, dos áreas que podrían quedar en segundo plano, como ha advertido Amnistía Internacional.

Para los migrantes irregulares o solicitantes de asilo, el acuerdo supone mayores controles a su llegada a la UE, incluso para niños menores de seis años; una mayor incertidumbre sobre dónde acabarán si consiguen quedarse en el continente y, probablemente, menos posibilidades de conseguir finalmente el estatus de refugiado.

«Todo dependerá de la implementación» ha sido una de las frases más repetidas por los europarlamentarios. Está por definir, por ejemplo, cuántos países están dispuestos a acoger migrantes que lleguen a otras naciones, un compromiso que seguramente será confidencial y no llegará a hacerse público; y cuántos recursos se dedicarán a construir centros de internamiento de migrantes. Se espera que la UE multiplique sus acuerdos con países de África para intentar contener la migración y poder deportar rápidamente a algunos migrantes a esas naciones, lo que promete definir la política migratoria comunitaria tanto o incluso más que el propio pacto.

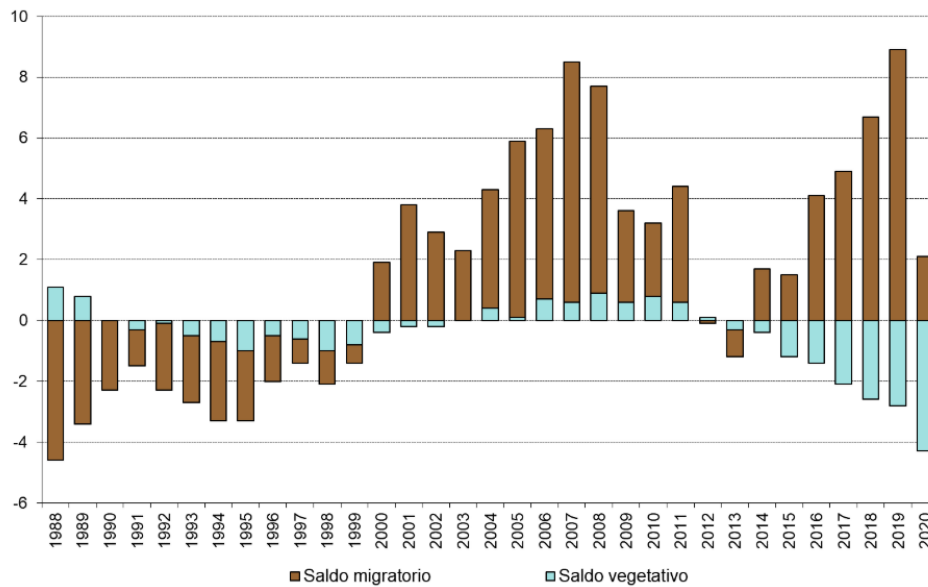
2. Breve repaso de la situación actual en Euskadi

2.1. Algunos datos de la situación actual y evolución reciente

2.1.1. Evolución del saldo de población de Euskadi en las últimas décadas

El último Panorama Demográfico publicado por EUSTAT permite apreciar con claridad que desde principios de este siglo XXI, los incrementos de población en Euskadi han procedido mayoritariamente de un saldo migratorio positivo, con saldo vegetativo (nacimientos-defunciones) en acusado descenso.

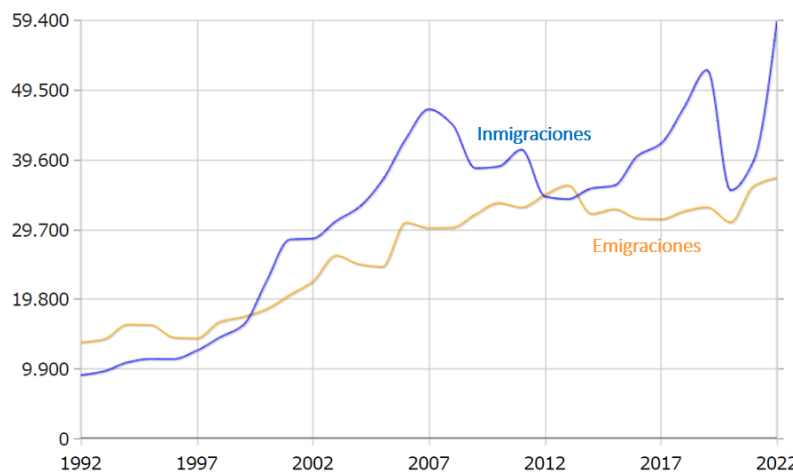
Evolución del saldo vegetativo y del saldo migratorio de la C. A. de Euskadi (%). 1988-2020



Fuente EUSTAT. Panorama Demográfico 2022

En 2022 se produjeron 59.194 inmigraciones, un 50,1% más que en 2021, de las que 39.264 de ellas provinieron del extranjero y el resto de otras Comunidades Autónomas. El número de emigraciones también ha aumentado, aunque de forma significativamente menor, 37.023 personas vascas emigraron en 2022, un incremento del 3,3% respecto 2021. El 43% de ellas (15.939) tuvieron por destino el extranjero. El saldo migratorio positivo fue, por tanto, de 22.171 personas.

Migraciones de la C.A. de Euskadi, 1992-2022



Fuente: EUSTAT. Estadística de Movimientos Migratorios (Agosto 2023)

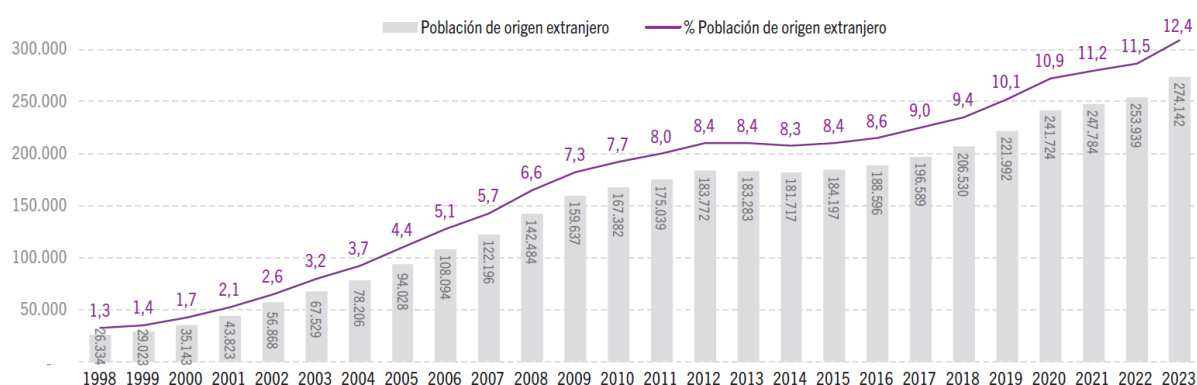
2.1.2. Población de origen extranjero residiendo en Euskadi

Estos saldos migratorios y vegetativos han conducido a un progresivo aumento de la proporción de la población de origen extranjero que reside de forma estable en Euskadi en la actualidad.

Según los datos de la última Panorámica publicada por Ikuspegi (Observatorio Vasco de Inmigración), a 1 de enero de 2023 en la Comunidad Autónoma de Euskadi residían 2.216.302 personas, de las cuales unas 274.142 habían nacido en el extranjero, un 12,4% del total (por debajo de la media del Estado, que se sitúa en el 14%).

Superada la crisis del coronavirus y levantadas las restricciones a la movilidad, el número de llegadas de personas de origen extranjero se ha incrementado de forma sustancial. Entre 2022 y 2023 el número de personas de origen extranjero ha crecido en 20.203 personas, volviendo a los niveles previos a la pandemia y la crisis económica de 2008.

Población total de origen extranjero residiendo en la CAE (absolutos y %), 1998-2023

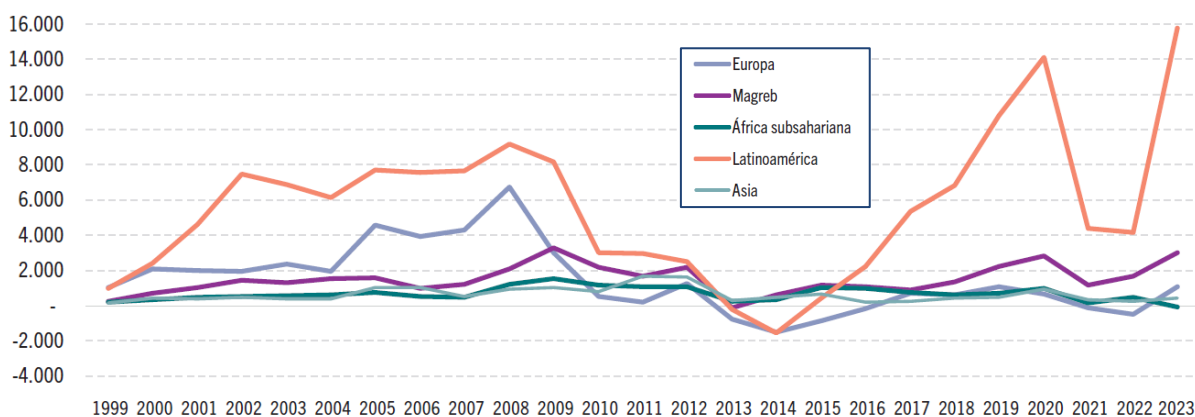


Fuente: Ikuspegi, Observatorio Vasco de Inmigración
"Panorámica 91: Población de origen extranjero en la CAE 2023" (Febrero 2024)

Por área de origen, este incremento se debe principalmente a la llegada de personas latinoamericanas que suponen el 70,9% del total de personas que llegaron a la CAE a lo largo de 2022. Con esta aportación, suponen ahora el 53,9% del total de la población extranjera que reside en Euskadi.

En cuanto a los países de origen, Colombia (12,6%), Marruecos (11,3%) y Nicaragua (6,1%) han sido los tres principales orígenes. Además, en el caso de Colombia este ha sido el país que más ha crecido, 5.734 personas más.

Evolución del crecimiento interanual de las principales áreas geográficas (absolutos), 1999-2023



Fuente: Ikuspegi, Observatorio Vasco de Inmigración
"Panorámica 91: Población de origen extranjero en la CAE 2023" (Febrero 2024)

En síntesis, la procedencia de la población extranjera residente en Euskadi, por países es la siguiente:

- Los países latinoamericanos que más personas aportan son Colombia, Nicaragua, Honduras, Venezuela y Paraguay, que suponen el 29,6% del total de las personas de nacionalidad extranjera y el 67,1% de las personas con nacionalidad americana. Si diferenciamos por sexo, tenemos que el 50,1% de las personas de nacionalidad extranjera y el 58,8% de las personas de nacionalidad americana son mujeres.
- Los países africanos suponen el 25,1% de la población extranjera en la C.A. de Euskadi, 2,1 puntos menos que en 2022, siendo más de la mitad de ellos de Marruecos (54,1%). A continuación, siguen Argelia, Senegal y Nigeria, con un 13,4%, un 10,4% y un 8,1%, respectivamente. Estas cuatro nacionalidades agrupan a más del 86% de las personas de nacionalidad africana, y a más del 21% del total de las extranjeras. Si consideramos el reparto por sexo, se observa un predominio de los hombres, con un 62,4% del total.
- Las personas de nacionalidad europea residentes en la C.A. de Euskadi representan el 22,8% del total de personas extranjeras, 0,6 puntos menos que en 2022. En este grupo destaca Rumanía, que supone el 9,1% del total de personas extranjeras y el 40% de las europeas. En segundo lugar, aunque a bastante distancia, se sitúa Portugal con un 13,4% de las personas de nacionalidad europea en la C.A. de Euskadi. Y en el tercer puesto Ucrania, con un 11,2%. En este colectivo, ambos sexos tienen un peso similar, siendo ligeramente superior el porcentaje de hombres.
- En el último lugar se sitúan las personas con alguna nacionalidad de Asia y Oceanía, un 8% de las personas residentes extranjeras, siendo reseñable que casi los únicos países presentes son Paquistán y China, que suponen el 73,5% del grupo.

Es relevante señalar que, de las 274.142 personas residentes en Euskadi que han nacido en el extranjero, 91.195 han adquirido nacionalidad española (o la tenían por razones familiares u otras causas).

- De este número, de nuevo la mayor parte (el 69,4%) procede del continente americano. Entre ellos, tres países acaparan casi el 45% de las personas en esta situación: Colombia con el 21,7%, Bolivia con el 12% y Ecuador con el 11,1%.
- A continuación, vienen los nacidos en otros países de Europa, que suponen el 14,5% del total. De ellos, más de un tercio son nacidos en Francia (30,6%), un 14% en Portugal y, en tercer lugar, los nacidos en Alemania, que suponen el 11,2%.
- Un 13,9% de las personas que han adquirido la nacionalidad española procede de países africanos y, de ellos, más de la mitad han nacido en Marruecos (58,8%), seguidos por los nacidos en Argelia con el 14,7%.

Interesa destacar tres puntos adicionales que pueden ayudarnos a completar este panorama:

- la edad media de las personas con nacionalidad extranjera es de 33,5 años en la C.A. de Euskadi, cifra significativamente inferior a los 46,8 años de los residentes con nacionalidad española.
- la juventud extranjera en Euskadi ha aumentado en términos absolutos y relativos en los últimos años y con casi 45.000 personas ya representa el 14,5% del total de la población joven vasca. De mantenerse la tendencia actual, a finales de esta década esta cifra se acercará al 20%.
- Un tercio (33,5%) de las mujeres que fueron madres en Euskadi en el cuarto trimestre de 2023 tiene nacionalidad extranjera (30,8% en 4T 2022). La edad media de las madres con nacionalidad extranjeras fue de 30,9 años (34,6 años las de nacionalidad española).

Por último, sería preciso también hacer una referencia al incremento en Euskadi de la migración en tránsito de personas procedentes de África con destino, en su gran mayoría, en países de Europa central, norte o Reino Unido, difícil de medir con cierta aproximación y que irá en aumento.

2.1.3. La diáspora vasca y las Euskal Etxea

Durante la Edad Media, muchos vascos se dedicaron al comercio marítimo y a la pesca, extendiendo su presencia a lo largo del Atlántico. Sin embargo, fue en los siglos XIX y XX cuando la diáspora vasca alcanzó su mayor magnitud, impulsada principalmente por las crisis económicas, las guerras carlistas y la guerra civil.

América fue uno de los destinos principales de los emigrantes vascos. En Argentina, Uruguay y Chile, los vascos se integraron rápidamente en la sociedad, destacándose en sectores como la agricultura, la ganadería y el comercio. Las comunidades vascas en estos países son especialmente notables, con una fuerte influencia en la cultura y la economía del país. En Estados Unidos, muchos vascos se asentaron en el oeste, en estados como Idaho, Nevada y California, donde trabajaron principalmente como pastores de ovejas y posteriormente se establecieron en negocios locales.

Las casas vascas, conocidas como "Euskal Etxeak", han jugado un papel crucial en la preservación de la identidad cultural y social de la diáspora vasca. Estas instituciones, presentes en ciudades de todo el mundo, han servido como centros de encuentro y de difusión de la cultura vasca, organizando actividades culturales, festivales, clases de euskera y eventos deportivos.

Además de América, los vascos también emigraron a otras partes de Europa, así como a Australia y Filipinas, donde también han mantenido vivas sus tradiciones y su lengua, creando asociaciones y centros vascos que han servido como núcleos culturales y sociales para las nuevas generaciones.

La diáspora vasca no solo ha contribuido al desarrollo de las regiones donde se asentaron, sino que también ha mantenido un fuerte vínculo con su tierra de origen. Este lazo se refleja en la preservación de su identidad cultural y en el apoyo a la causa de la autonomía vasca. A través de su dispersión global, los vascos han demostrado una capacidad notable para adaptarse y prosperar, al mismo tiempo que conservan un sentido profundo de comunidad y pertenencia a su herencia ancestral.

En cuanto a la situación actual, según los datos publicados en marzo de 2024 por el Instituto Nacional de Estadística, un total de 103.614 personas nacidas en Euskadi residían en el extranjero a 1 de enero de 2024, lo que supone un incremento del 3,6 % (3.608 personas más) que un año antes:

- Casi la mitad de ellas se concentraban en cuatro países: En Francia residen 19.281, en Argentina 14.370, en México 9.343 y en Reino Unido 8.642. De esta manera prácticamente la mitad de la diáspora de Euskadi ha escogido asentarse en estos cuatro países.
- Destaca también la presencia de ciudadanía vasca en Estados Unidos, donde viven 7.158 personas procedentes de la comunidad autónoma; Chile, donde hay 6.477; Alemania, con 5.023 vascos, y Venezuela, con 3.893.
- Por continentes, la gran mayoría de las personas de Euskadi que deciden establecerse fuera escogen el americano - tanto norte como sur - donde hay 54.635 personas vascas, y Europa, lugar escogido por 44.431.
- Es más residual la presencia vasca en África, donde apenas hay 1.306 personas procedentes de Euskadi; Asia, que tiene una representación de Euskadi formada por 1.964 personas, y Oceanía, con 1.278, localizadas casi al completo en Australia (1.142).

2.1.4. Balance migratorio de Euskadi con otras Comunidades Autónomas

Para completar el balance de la situación migratoria en Euskadi, se recogen en la siguiente tabla, los datos de la última Estadística de Padrón Continuo publicados por INE, relativos al 1 de enero de 2022, que recogen el balance de población actual de personas nacidas en Euskadi que residen en otras Comunidades Autónomas, y viceversa.

Población (nº de personas) por lugar de nacimiento y lugar de residencia, (datos provisionales a 1 de enero de 2022)

<u>Nacidos en Euskadi y residentes en otra CCAA</u>		<u>Nacidos en otras CCAA y residentes en Euskadi</u>	
Madrid	53.943	Castilla y León	149.678
Castilla y León	44.487	Extremadura	46.101
Cantabria	27.777	Galicia	37.821
Andalucía	25.421	Andalucía	30.458
Navarra	24.128	Navarra	22.624
Cataluña	21.881	Cantabria	18.485
Comunitat Valenciana	19.123	La Rioja	16.262
Galicia	16.667	Madrid	15.349
La Rioja	14.993	Castilla - La Mancha	10.329
Extremadura	9.502	Cataluña	9.426
Aragón	8.758	Asturias	6.580
Canarias	7.717	Aragón	6.135
Castilla - La Mancha	5.708	Comunitat Valenciana	5.034
Asturias	5.644	Canarias	1.977
Illes Balears	5.429	Murcia	1.765
Murcia	2.607	Illes Balears	896
Total	293.785	Total	378.920

Fuente: INE, Estadística del Padrón Continuo (2023)

En el balance del total de la población residente en la actualidad, ha sido mayor el número de personas de otras Comunidades Autónomas que han fijado su residencia en Euskadi, que los vascos que ahora residen en otras regiones del Estado.

Sin embargo, en los últimos años el saldo migratorio de Euskadi con el resto del Estado ha sido negativo. Durante el año 2022 se contabilizó un saldo negativo de - 1.154 personas, superior al de 2021 (-573 personas).

- Las comunidades autónomas que constituyeron mayor polo de atracción para la C.A. de Euskadi fueron, por este orden, Castilla y León, Madrid, Cantabria, Cataluña y Andalucía. Entre las cinco recibieron el 57,5% de las personas que dejaron nuestra Comunidad Autónoma con destino a otras.
- Las mismas comunidades autónomas fueron las que más inmigrantes aportaron, en el siguiente orden decreciente: Madrid, Castilla y León, Cantabria, Cataluña y Andalucía. Entre las cinco aportaron el 57,6% del total de inmigrantes procedentes del resto del Estado.

2.2. Planes y estrategias relevantes

2.2.1. Migración y Asilo

El **Pacto Social Vasco para la Migración**, presentado públicamente en noviembre de 2019, y suscrito por la gran mayoría de los agentes sociales de la sociedad vasca, concreta el compromiso de abordar la gestión de la diversidad cultural desde la perspectiva del interculturalismo: la igualdad de trato y no discriminación, el respeto a la diferencia de otras personas y el fomento de una interacción positiva.

Alineado con este Pacto, el “**VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025**”, que se recoge en el Anexo I de este Informe, fija los cuatro elementos claves en la estrategia vasca:

- el Pacto Social Vasco para la migración,
- el Modelo Vasco de Acogida (incluido el asilo),
- la Estrategia Euskarri (menores y jóvenes extranjeros sin acompañamiento familiar)
- la realidad social de las mujeres de origen extranjero, como colectivo de singular importancia.

Este Plan trata de vertebrar el sistema de los agentes, instancias y organizaciones, públicas y privadas, que trabajan en el ámbito de la inmigración y de la diversidad cultural. Para ello el Plan propone una serie de elementos organizativos para articular mejor el sistema de acogida e integración, mejorando su coordinación.

Propone medidas en ámbitos prioritarios, como educación, empleo, convivencia y ámbito lingüístico, y en otros complementarios, como salud, vivienda y jurídico. Finalmente, establece medidas de apoyo económico (subvenciones) y de obtención de información de calidad (investigación) para la mejor toma de decisiones políticas, sociales y económicas.

Estructura del VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025

TIPO DE MEDIDAS	MEDIDAS	PAPEL FUNDAMENTAL	Nº ACCIONES	
Estratégicas: Construir un Modelo Vasco de Gestión de la Diversidad Cultural	Pacto Social Vasco para la Migración	Dirección de Migración y Asilo	32	
	Modelo Vasco de Acogida (Asilo)			
	Estrategia Euskarri: menores y jóvenes hasta 21 años			
	Mujeres de origen extranjero			
Organizativas	Sincronización y coordinación de todos los agentes, organizaciones e instancias que trabajan en interculturalidad, inmigración y asilo	Dirección de Migración y Asilo	32	
Programáticas	Prioritarias	Educación	Departamento de Educación	59
		Empleo y formación	Lanbide	
		Convivencia	Ayuntamientos	
		Política lingüística	Viceconsejería de Política Lingüística	
	Complementarias	Salud	Departamento de Salud	
		Vivienda	Departamento de Vivienda	
		Jurídico	Dirección de Migración y Asilo Dirección de Migración y Asilo	
	De apoyo a agentes	Económico	Dirección de Migración y Asilo	
Investigación		Ikuspegi		
TOTAL			103	

Fuente: VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025. Lectura Fácil

Como elemento de referencia, cabe destacar la destacada posición de Euskadi en el informe MIPEx-R publicado en Marzo de 2022. Este Informe, desarrollado por el Centro de Asuntos Internacionales de Barcelona (CIDOB) y el Migration Policy Group (MPG), adapta el Índice de Políticas de Integración de Migrantes (MIPEx) al nivel regional, y aplica esta metodología de análisis en 25 regiones en 7 países europeos.

En este estudio, Euskadi se sitúa en segunda posición entre las regiones analizadas, con 77 puntos sobre 100, solo superada por Viena, que ha obtenido 78 puntos y a la cabeza del resto de Comunidades Autónomas del Estado (Cataluña obtiene 64 puntos, Navarra 47 y la Comunidad Valenciana 28).

2.2.2. Cooperación

En febrero de 2024, el Parlamento Vasco ha aprobado una nueva Ley de Cooperación y Solidaridad que fija el marco para las futuras políticas vascas de cooperación para el desarrollo.

Es muy relevante en esta Ley el enfoque de **coherencia de políticas para el desarrollo sostenible**, que subraya la necesidad de adoptar una perspectiva integral de la política pública para aprovechar las complementariedades y reducir los conflictos y abordar los desafíos actuales y cercanos, el compromiso con las futuras generaciones y el planeta, así como el impacto de las acciones propias en otras sociedades.

En un contexto en el que se puede caer en la tentación de abordar políticas de corto plazo con una mirada extractiva para solucionar la necesidad de fuerza laboral en Euskadi, la Ley exige de cada administración que analice sus responsabilidades y los impactos del conjunto de sus políticas en términos de desarrollo y sostenibilidad, justicia y convivencia global, y actuar consecuentemente.

2.2.3. Diáspora

El Plan de Acción Exterior 2025 recoge un conjunto de objetivos vinculados a los temas tratados en este Informe, entre los que cabe citar:

- Ampliar la interconexión con la comunidad vasca internacional, así como la oferta de servicios mediante el apoyo de las Delegaciones, las Euskal Etxeak y los nuevos canales digitales.
- Facilitar la atracción de conocimiento y capacidades para dar respuesta a las transiciones (tecnológico-digital y verde)

2.2.4. Otros planes y estrategias

Como ya ha ocurrido en Informes anteriores de Zedarriak, podrían también incluirse en este apartado otros planes institucionales o desarrollados por Organizaciones de la Sociedad Civil.

Por citar algunos de los más relevantes, el repaso debería incluir al menos la Dirección de Migración y Asilo, Biltzen, Ikuspegi, Elankidetza, el Departamento de Educación, Lanbide, la Secretaría General de Derechos Humanos, las Diputaciones (muy singularmente la iniciativa Bizkaia Talent), los Ayuntamientos, el Departamento de Política Lingüística, el Tercer Sector, Aholku-Sarea, la Red Eraberean, el Foro Vasco de Migración y Asilo, la red ZAS!, tejido asociativo (asociaciones vecinales, empresariales, culturales, deportivas, etc.), empresas y sus organizaciones patronales, sindicatos, universidades, congregaciones religiosas, medios de comunicación, etc...

En particular, también puede tener un impacto elevado las últimas transferencias acordadas en Marzo de 2024 con el Gobierno del Estado, en materia de gestión de la homologación y equivalencia de títulos y estudios universitarios extranjeros, y el sistema de acogida de las personas beneficiarias de protección internacional en su fase de autonomía (en este momento, esta transferencia está suspendida cautelarmente por el Tribunal Supremo, hasta que se dicte sentencia definitiva sobre varios recursos presentados por diferentes colegios profesionales). En general, cualquier avance que se consiga en agilizar y adelantar en los trámites burocráticos que permiten a las personas migrantes su plena integración social y laboral resultará muy positiva.

La extensión que requeriría incluir en este Informe este análisis sistemático, se ha optado por recoger a continuación a título ilustrativo un número muy reducido de ejemplos de buenas prácticas identificadas, y una referencia más amplia de estos Planes en el Anexo I para aquellos que quieran profundizar en los mismos.

- El trabajo desarrollado por Ikuspegi - Observatorio Vasco de Inmigración, desde su creación hace 20 años, un valioso instrumento de conocimiento y monitorización de los flujos y características migratorias en Euskadi, con la finalidad de orientar sus políticas de integración y convivencia, e impulsar la educación, la investigación y la transferencia en estos ámbitos.
- La estrategia de vacunación inclusiva dirigida a personas migrantes, refugiadas y sin hogar del Gobierno Vasco, nominada en 2021 a los Premios Europeos de Innovación Política, que se apoyó en los centros de recursos sociales (comedores y albergues) para proceder in situ a la vacunación de las personas usuarias y se coordinó con las asociaciones de la red Migra Covid para incluir en las listas de vacunación.
- El programa Trapezistak, impulsado por el Gobierno Vasco, que ofrece acompañamiento psicosocial, formativo e intermediación laboral, además de un recurso habitacional a personas de entre 18 y 25 años que viven en la calle (un colectivo mayoritariamente integrado por personas migrantes).
- La difusión a través de EUDEL a los municipios de Euskadi del documento 'Orientaciones para el diseño de políticas locales de acogida en Euskadi', desarrollado en la Comisión de Acogida del Foro Vasco de Migración y Asilo, compuesto por entidades del tercer sector, asociaciones de personas de origen extranjero y representantes de las diferentes administraciones vascas.
- La elaboración por EUSTAT de la Estadística de la Población de Origen Extranjero (EPOE), cuyo objetivo es conocer, estudiar y evaluar las condiciones de vida de la población de origen extranjero, tanto la procedente del resto de la Unión Europea como de otros países del mundo.
- El trabajo desarrollado por la red de centros de Formación Profesional para integrar y formar a migrantes, incluso aquellos en situación irregular. Un ejemplo: estudiantes de FP que aún no tengan el NIE (Número de Identidad de Extranjero) pueden realizar el módulo de Formación en Centros de Trabajo en el centro en el que cursan su Grado Inicial, Medio o Superior. De este modo, podrán obtener el título para dar el salto al mercado laboral o seguir estudiando, una de las vías para conseguir la residencia. Se podrían citar otras muchas prácticas de la red, que sin duda constituye una de las fortalezas y oportunidades de Euskadi como mecanismo de integración.
- El proyecto Ertzean, una iniciativa que tiene como objetivo mejorar la empleabilidad y la calidad de vida, y dignificar a las personas de origen extranjero que trabajan en el sector de los cuidados, un colectivo especialmente vulnerable, y con amplia mayoría de presencia femenina de procedencia latinoamericana. Ha sido financiada por "Kuna-co proiektuak 2022" de BBK Kuna y desarrollado en colaboración por Grupo SSI, Fundación Ignacio Ellacuría, Ikuspegi-Observatorio Vasco de Inmigración y la Universidad de Deusto.
- La participación de personas migrantes en los programas de relevo generacional en el comercio minorista local impulsados por las Diputaciones Forales, contribuyendo con ello al mantenimiento de estas actividades, que de otro modo estarían abocadas a su cierre por falta de sucesión en la propiedad de las mismas.

Se insiste en que esta relación no es completa ni sistemática, y su único objetivo es dejar un botón de muestra de otras muchas otras prácticas desarrolladas por muchas Administraciones, Empresas, y Organizaciones de la Sociedad Civil que llevan décadas trabajando en este ámbito.

3. Retos claves para nuestro futuro

3.1. El reto de la falta de personas trabajadoras

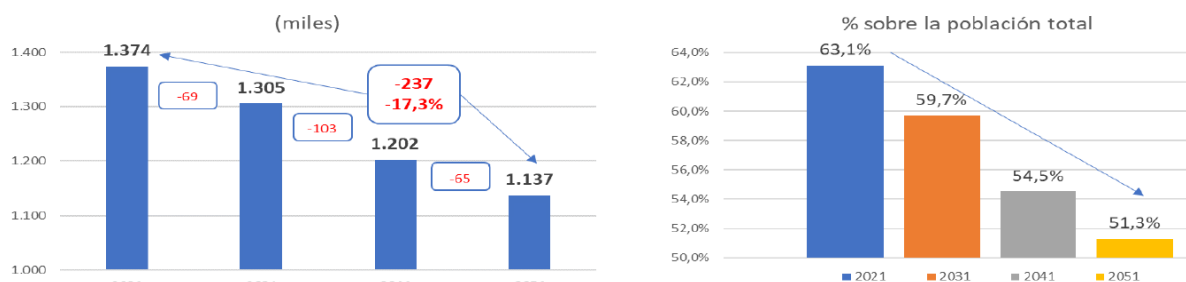
3.1.1. El reto del relevo generacional

Según datos recabados por Confebask en la “Encuesta de necesidades de empleo y cualificación de las empresas vasca” en 2024, 8 de cada 10 empresas manifiestan tener dificultades para contratar las personas que necesitan (en 2016, esta proporción era de 5 de cada 10). Se ha iniciado la denominada “gran jubilación”, que se acentuará en las tres próximas décadas, en las que perderemos cerca de 240.000 personas en edad laboral.

Un diagnóstico en términos similares se incluía en el primer Informe de Zedarriak, publicado en Abril de 2022 (Diagnóstico económico y social. Necesitamos un nuevo Renacimiento para conquistar el futuro que nos viene).

También según estimaciones de Confebask basados en las proyecciones de población de EUSTAT, para mantener el ritmo de crecimiento de nuestra economía en 3 décadas, necesitaremos aumentar la población laboral en más de 400.000 personas (237.000 para cubrir el relevo generacional y 177.000 para mantener los niveles de crecimiento económico). Aunque regresara toda la población vasca que vive fuera, seguiríamos teniendo carencia de personas, para cubrir las necesidades de empleo.

Proyecciones de la Población en edad laboral en Euskadi (16-65 años)



Fuente: EUSTAT, Proyecciones de Población

Como respuesta, las empresas vascas han iniciado ya procesos para afrontar este reto. Cerca del 40% de las empresas vascas han empezado a plantearse la contratación de personas de fuera de Euskadi (un 24% se plantea contratar a personas del resto del Estado y el 16% restante del extranjero).

En coherencia con este diagnóstico, la patronal vasca propone una “Estrategia de inmigración para el empleo”, que Zedarriak apoya plenamente en este Informe, y cuyas áreas prioritarias de trabajo serían:

1. Definición de una Estrategia de País y sus mecanismos de gobernanza
2. Invertir con decisión en posicionamiento y branding territorial
3. Establecimiento de un esquema de incentivos y ayudas a la atracción
4. Preparar el necesario cambio cultural en la gestión de personas de nuestras empresas
5. Generar un ecosistema unificado de acompañamiento y apoyo al proceso de acogida

Esta Estrategia fue presentada por el Director General de Confebask en la II Jornada Internacional de Confluencia Educación Empresa, celebrada el 20 de Mayo de 2024 en Bilbao por el Círculo de Empresarios Vascos, la Asociación de Empresas Familiares Vascas AEFAME, la Fundación Artizarra y el foro Zedarriak en una ponencia con el título “Las organizaciones empresariales ante las perspectivas demográficas. Del Diagnóstico a la Acción”. La grabación de la ponencia puede encontrarse en el siguiente link <https://youtu.be/Omfg4uabUsU>.

3.1.2. El reto de la colaboración entre empresas y Organizaciones de la Sociedad Civil vascas

La crisis demográfica y la consecuente falta de profesionales son desafíos globales que requieren soluciones innovadoras y colaborativas. En este contexto, puede jugar un papel crucial la cooperación internacional entre Empresas y Organizaciones de la Sociedad Civil (OSCs) (podemos integrar en esta categoría a las Empresas de Economía Social y Solidaria integradas en REAS). Esta colaboración no solo busca atraer y formar talento, sino también asegurar que este proceso se realice de manera ética y sostenible, respetando a las personas migrantes y sus territorios de origen. Zedarriak propone abordar líneas de trabajo, con ejemplos de posibles propuestas concretas de actuación podrían incluir:

1. Programas de Formación y Capacitación en los Países de Origen

Las empresas y OSCs vascas pueden colaborar para establecer centros de formación y capacitación en los países de origen de los migrantes. Estos programas pueden ofrecer habilidades técnicas y profesionales que son demandadas en el mercado laboral vasco. Además de proporcionar educación de alta calidad, estos centros pueden incluir módulos sobre derechos laborales y culturales, asegurando que los futuros trabajadores comprendan sus derechos y las expectativas en su nuevo entorno.

Una posible actuación consistiría, por ejemplo, en la creación de un centro de formación en alguna de las principales zonas geográficas origen (por ejemplo, Senegal) en colaboración con una universidad local, ofreciendo cursos en tecnología, sanidad y construcción, y un empleo posterior a los graduados en empresas vascas.

2. Alianzas para el Desarrollo de Proyectos de Cooperación

Establecer proyectos conjuntos de cooperación que beneficien tanto a las comunidades de origen como a la economía vasca. Estos proyectos pueden enfocarse en el desarrollo económico, la infraestructura y la mejora de los servicios públicos en los países de origen. De esta manera, se crea un entorno sostenible que reduce la necesidad de migrar por razones económicas.

Integrar tecnología vasca en comunidades de origen, tanto los sectores primario como en el apoyo de su industrialización, mejoraría la producción local y generaría empleo. Las OSCs o Empresas de Economía Social y Solidaria podrían aportar su experiencia en la gestión del proyecto mientras las empresas aportan tecnología y conocimiento.

3. Programas de Movilidad Ética

Implementar programas de movilidad ética que aseguren que la migración se realice de manera justa y beneficiosa tanto para los migrantes como para sus países de origen. Estos programas pueden incluir acuerdos bilaterales que faciliten la migración temporal y cíclica, permitiendo a los profesionales adquirir experiencia en el País Vasco y luego regresar a sus comunidades con nuevas habilidades.

Una posible actuación consistiría en desarrollar un programa de movilidad temporal con algún país del Sur Global, permitiendo a los profesionales de la salud trabajar en hospitales vascos durante dos años, antes de regresar a sus comunidades con mejores prácticas y experiencia.

4. Apoyo Integral a los Migrantes y sus Familias

Proveer un soporte integral que incluya no solo oportunidades laborales, sino también apoyo social y cultural para los migrantes y sus familias. Esto puede incluir programas de integración, clases de idioma y cultura, y servicios de asesoramiento para facilitar la adaptación al nuevo entorno.

Para ello se podría potenciar de las iniciativas de apoyo existentes para migrantes en el País Vasco que ofrecen servicios de orientación laboral, clases de euskera y español, actividades culturales, etc...

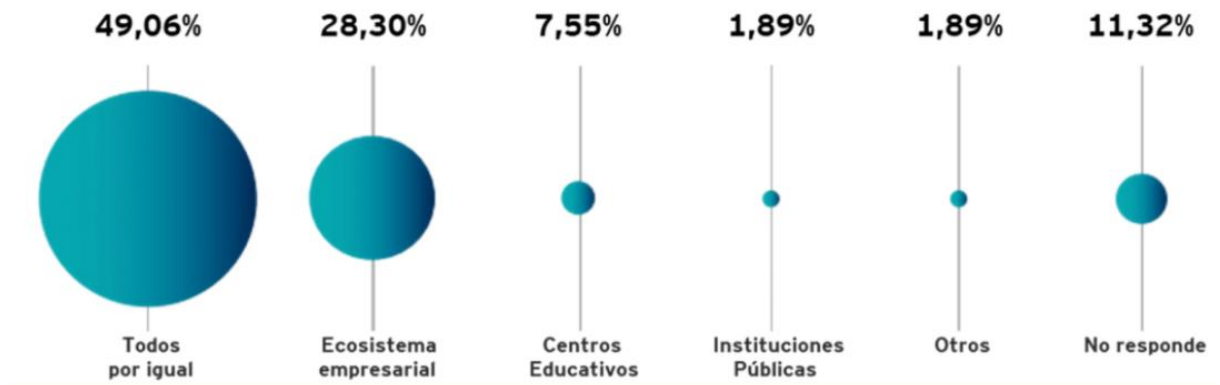
5. Dar visibilidad mediante un premio o distinción (“sello”) a las empresas que desarrollen buenas prácticas de acogida y apoyo a trabajadores inmigrantes, o a sus territorios de origen

Establecer un sistema de reconocimiento público para las empresas vascas que sean ejemplo de buenas prácticas en relación con la acogida de personas inmigrantes, de forma que puedan ser ejemplo para otras organizaciones. Podrían incluirse también acciones y proyectos vinculadas a la Responsabilidad Social Corporativa / Impacto Social, tanto dirigidas al colectivo de inmigrantes en Euskadi, como a sus territorios de origen.

3.1.3. El reto de la confluencia educación - empresa

En la II Jornada de Confluencia Educación – Empresa ya citada en el apartado 3.1.1., la empresa de consultoría EY presentó el Estudio “Potencial y desafíos del País Vasco para atraer talento”. Entre otras cuestiones, se pregunta a las empresas de Euskadi quién debe liderar la colaboración para la atracción de talento extranjero según la empresa, con una respuesta que destaca la colaboración entre todos los agentes y, en particular, la aportación del ecosistema empresarial y los centros educativos.

Entidades que deben liderar la colaboración para la atracción del talento extranjero



Fuente: EY, Potencial y desafíos del País Vasco para atraer talento (2024)

Sin embargo, solo una tercera parte de las empresas reconoce estar colaborando en la actualidad con el resto de agentes para afrontar el reto del talento.

Porcentaje de empresas que colaboran con resto de agentes del ecosistema para atraer talento extranjero



Fuente: EY, Potencial y desafíos del País Vasco para atraer talento (2024)

En este reto, Zedarriak quiere insistir de nuevo en la urgencia y prioridad de mejorar la conexión entre el ecosistema empresarial y el educativo, al que hemos dedicado de forma monográfica nuestro tercer Informe, publicado en 2023, que recogía información detallada sobre las iniciativas que se están desarrollando y los resultados obtenidos en los últimos años, tanto en el ámbito de la Formación Profesional como en el de la Universidad.

En particular, podría tener un gran impacto **un potente Fondo de becas destinada a la captación de estudiantes universitarios (grado y postgrado) y de formación profesional en países del Sur Global**, que facilitase los gastos de traslado y estancia en la duración de los estudios.

El presupuesto destinado a este objetivo tendría la consideración de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) y supondría una contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y podría nutrirse de aportaciones tanto públicas como privadas.

3.2. El reto de la diáspora

3.2.1. El reto de la pertenencia

La diáspora vasca es una parte integral de la identidad y cultura vasca, y reforzar su sentido de pertenencia es esencial para mantener estos lazos fuertes y dinámicos, tal y como así se plantea en la Estrategia Euskadi Basque Country 2025 y, en particular, en su objetivo de construir una Comunidad Vasca Global- Han Hemen Global Network bien articulada y dinámica, apoyándose en las estructuras actuales (entre ellas las Euskal Etxeak) y utilizando nuevos medios y herramientas para facilitar la interacción entre sus miembros.

La sociedad civil, las empresas y el sistema educativo pueden jugar un papel crucial en este esfuerzo. A continuación, se presentan cinco propuestas concretas de actuación para apoyar y fortalecer el sentido de pertenencia de la diáspora vasca.

1. Creación de Programas de Intercambio Cultural y Educativo

Establecer programas de intercambio cultural y educativo entre el País Vasco y las comunidades de la diáspora para fomentar una conexión más profunda con las raíces vascas. Iniciativas concretas podrían consistir en organizar campamentos de verano en el País Vasco para jóvenes de la diáspora, donde puedan aprender sobre la historia, lengua y tradiciones vascas, o facilitar intercambios entre centros educativos vascos y aquellos en países con una significativa población de la diáspora. Esto puede incluir becas específicas para estudiantes de la diáspora.

2. Iniciativas Empresariales de Conexión y Networking

Fomentar redes de conexión profesional entre la diáspora vasca y las empresas del País Vasco para fortalecer los vínculos económicos y profesionales, con plataformas online y eventos presenciales donde los miembros de la diáspora puedan conectarse con empresas vascas para explorar oportunidades laborales y colaboraciones.

También se podrían implementar programas de mentoría donde profesionales vascos puedan guiar a miembros de la diáspora en su desarrollo profesional, así como organizar una feria de empleo anual en Euskadi que incluya sesiones de networking y talleres para profesionales de la diáspora, facilitando conexiones directas con empresas vascas.

3. Promoción y Apoyo a las Actividades Culturales

Apoyar y promover, dentro de las estrategias de sostenibilidad social de las empresas, actividades culturales que celebren la identidad vasca y fortalezcan los lazos con la diáspora: asociaciones y grupos culturales de la diáspora que promuevan la cultura vasca, “festivales vascos”, etc...

4. Programas de Comunicación y Medios

Crear un boletín digital mensual que se envíe a la diáspora con noticias, eventos y oportunidades en el País Vasco, o una aplicación móvil que transmita noticias y eventos en tiempo real, así como contenido cultural en euskera y español, dirigida a la diáspora vasca.

5. Integración de la Diáspora en la Estrategia Educativa

Incluir a la diáspora en la estrategia educativa del País Vasco para asegurar que las generaciones futuras mantengan una conexión con sus raíces, incorporando la historia y contribuciones de la diáspora vasca en los currículos escolares del País Vasco, y estableciendo programas de intercambio para profesores, permitiendo que educadores de la diáspora enseñen en el País Vasco y viceversa.

Reforzar el sentido de pertenencia de la diáspora vasca es una tarea amplia que requiere el liderazgo de las instituciones y la colaboración de la sociedad civil, las empresas y el sistema educativo. Estas propuestas concretas no solo benefician a la diáspora, sino que también enriquecen a la comunidad vasca en su conjunto, creando un ciclo de apoyo mutuo y crecimiento.

3.3. El reto de una sociedad multiétnica y multicultural

3.3.1. El reto de la acogida y la integración socioeconómica

La acogida e integración socioeconómica de personas migrantes, especialmente aquellos de colectivos más vulnerables o con mayores dificultades, es un desafío significativo para Euskadi, que crecerá en dimensión y complejidad en la próxima década. Es esencial para abordar este reto de manera efectiva y equitativa que se implique el conjunto de los agentes socio-económicos en Euskadi. A continuación, se presentan algunas propuestas concretas de actuación para apoyar la integración de estas personas en la comunidad vasca.

1. Programas de Formación y Capacitación Laboral

Implementar programas de formación y capacitación que equipen a los migrantes con las habilidades necesarias para el mercado laboral vasco, centrándose en los sectores con mayor demanda de empleo, ofreciendo cursos gratuitos en áreas como tecnología, construcción, sanidad y hostelería, adaptados a las necesidades del mercado laboral local, con un esquema de certificación y reconocimiento de habilidades y experiencias laborales de los migrantes, facilitando su integración laboral.

2. Apoyo Integral a la Integración Social, incluyendo mecanismos que faciliten el acceso a una vivienda digna

Proveer un soporte integral que incluya servicios sociales, culturales y legales para los migrantes, facilitando su adaptación y participación activa en la sociedad, reforzando las iniciativas de acogida que ofrezcan orientación legal, apoyo psicológico, clases de idioma y actividades culturales, y creando redes de voluntariado que ayuden a los migrantes a integrarse en la comunidad, ofreciendo mentoría y apoyo en la vida cotidiana. El acceso a la vivienda, que constituye un reto para el conjunto de la sociedad, en el caso de muchas personas inmigrantes se convierte en una auténtica barrera para su integración, tanto por su elevado coste como por la desconfianza y los prejuicios que pueden existir en las personas propietarias y en las comunidades de vecinos.

3. Iniciativas Empresariales de Inclusión

Fomentar la incorporación en las estrategias y planes de responsabilidad social corporativa (RSC) de las empresas vascas, de proyectos de inclusión laboral de personas migrantes mediante políticas y prácticas inclusivas. Podría también incentivarse a las empresas a contratar a migrantes mediante subsidios y beneficios fiscales, y desarrollar programas de mentoría laboral.

4. Programas Educativos Inclusivos

Asegurar que el sistema educativo sea inclusivo y accesible para los hijos de migrantes, proporcionando un entorno que respete y celebre la diversidad cultural, desarrollando currículos que incluyan la historia y las contribuciones de las comunidades migrantes, promoviendo una educación intercultural, y estableciendo programas de tutoría y apoyo escolar basados en el voluntariado de estudiantes universitarios para niños y jóvenes migrantes, ayudándoles a superar barreras lingüísticas y académicas.

5. Promoción de la Participación Ciudadana

Fomentar la participación activa de los migrantes en la vida cívica y comunitaria, asegurando que tengan voz y representación en las decisiones que afectan sus vidas, creando foros y consejos de migrantes que permitan a las comunidades migrantes expresar sus necesidades y contribuir a la toma de decisiones locales, y promoviendo proyectos que involucren a migrantes en actividades comunitarias, como voluntariado y eventos culturales, fortaleciendo el tejido social.

La acogida e integración socioeconómica de personas migrantes en Euskadi requiere un enfoque colaborativo y multifacético, involucrando a la sociedad civil, las empresas y el sistema educativo. A través de programas de formación y capacitación laboral, apoyo integral a la integración social, iniciativas empresariales inclusivas, programas educativos inclusivos y la promoción de la participación ciudadana, es posible construir una sociedad más inclusiva y equitativa.

3.3.2. El reto de la identidad y la convivencia intercultural

La integración cultural es un desafío complejo pero esencial en las sociedades modernas. Mantener la propia identidad cultural mientras se acoge y respeta a los migrantes y sus tradiciones es fundamental para construir una sociedad diversa, cohesiva y enriquecedora. Este proceso no solo beneficia a los migrantes, sino también a la comunidad de acogida.

Transformar Euskadi en una sociedad donde la diversidad cultural sea vista como una riqueza y no como una amenaza requiere de un compromiso activo tanto por parte de los migrantes como de la comunidad de acogida. La comunidad de acogida debe estar dispuesta a aprender y valorar las diferentes culturas, mientras que los migrantes deben estar abiertos a integrarse y participar en la vida comunitaria.

Un ejemplo destacado de buenas prácticas en integración cultural es la ciudad de Toronto, una de las ciudades más multiculturales del mundo, con más de la mitad de su población nacida fuera de Canadá. La ciudad celebra esta diversidad a través de numerosos festivales culturales y eventos comunitarios que promueven el entendimiento y la apreciación mutua. El gobierno local apoya a los recién llegados con servicios de asentamiento que incluyen asesoramiento legal, clases de idiomas y programas de mentoría. Además, Toronto ha implementado políticas de empleo que incentivan la contratación de inmigrantes, reconociendo sus cualificaciones y experiencias previas. Este enfoque holístico ha convertido a Toronto en un modelo de integración cultural exitoso y sostenible.

También el esfuerzo que Alemania está realizando en este ámbito, que se ha citado en el capítulo de Introducción, puede servir como referencia.

En última instancia, el desafío de integrar a los migrantes mientras se preserva la propia cultura requiere empatía, apertura y colaboración. Es vital recordar que la diversidad no es una barrera, sino un puente hacia una sociedad más rica y más humana. Al respetar y celebrar las diferencias culturales, construimos una comunidad donde todos pueden sentirse valorados.

Cerramos este último apartado con la cita de Mahatma Gandhi, que refleja la importancia de la apertura y la inclusión en la sostenibilidad de cualquier cultura. En el contexto de la integración cultural, significa que acoger y respetar a los migrantes y sus tradiciones, no solo enriquecemos nuestras propias vidas, sino que también aseguramos la vitalidad y la relevancia continuas de nuestra propia cultura. No solo fortalecemos nuestra identidad cultural, sino que también creamos un entorno en el que todos pueden prosperar y contribuir al bien común.

Ninguna cultura puede vivir si intenta ser exclusiva

Mahatma Gandhi

4. Conclusión

Durante las próximas décadas vamos a asistir a una profunda transformación de la sociedad vasca, como ya sucedió a principios del Siglo XX con la primera industrialización y la afluencia de personas de otras regiones que se concentró en los principales asentamientos fabriles de Euskadi. En esta ocasión, las personas que vendrán a nuestro territorio en busca de oportunidades profesionales mayoritariamente procederán de otros países, y en muchos casos tendrán lenguas y culturas diferentes, lo que hace que el reto de su integración sea más exigente.

Administraciones, Empresas y Organizaciones de la Sociedad Civil tienen la oportunidad de trabajar de forma coordinada para encontrar respuestas sostenibles, basadas en una filosofía humanista y en los valores que caracterizan a la sociedad vasca, ofreciendo la misma hospitalidad y respeto a la diversidad que encontraron las personas que emigraron desde Euskadi a otros territorios y que fueron acogidas, permitiendo que mantuviesen vivas sus tradiciones y su arraigo.

Es preciso, además, ser audaces e innovar, superando inercias y buscando un nuevo relato. Soluciones nuevas para problemas nuevos, confiando en nuestras capacidades y en nuestros valores.

Este Informe trata de recoger de forma ordenada datos que ayuden a entender la evolución reciente y la situación actual, para después centrarse en propuestas concretas que puedan servir para canalizar la acción en proyectos e iniciativas conjuntas. Este Informe, como los anteriores, trata de poner el acento en algunos retos prioritarios en lo que Zedarriak considera que es preciso movilizar todos esos activos, trabajar juntos, con dos dimensiones fundamentales:

- Se trata, en primer término, de **pensar, y hacer pensar**. Fomentar el debate sereno sobre temas sobre los que es lícito y necesario que existan diferentes puntos de vista, diferentes miradas, pero evitando la polémica y la crispación que nos impidan avanzar hacia grandes acuerdos de país.
- Pero no basta con pensar o hablar, ni siquiera con llegar a acuerdos. Es preciso pasar a la acción. Zedarriak busca también **hacer, y colaborar con los que hacen**, pasar de la reflexión a la acción, en proyectos concretos.

En todas las propuestas que hemos formulado en los Informes previos, y en las que se incluyen en este quinto Informe, Zedarriak está abierto a la escucha, al diálogo, al acuerdo y a la acción. Por primera vez desde su creación, ha convocado una sesión de trabajo privada con personas expertas que nos han aportado puntos de vista relevantes para en este Informe (se incluye la relación de las mismas en el Anexo II de este Informe).

Todo nuestro agradecimiento para los que nos han apoyado, para los que nos han ayudado a mejorar con sus aportaciones y para los que nos ayudan a difundir estos mensajes y trasladarlos a la sociedad. Todo nuestro apoyo a las iniciativas que nos ayuden a aterrizar estas propuestas en proyectos concretos.

Informes publicados hasta la fecha por Zedarriak



zedarriak.eus/informe01



zedarriak.eus/informe02



zedarriak.eus/informe03



zedarriak.eus/informe04

Anexo I. Otros informes de interés

En este Anexo se presentan otros documentos de diagnóstico recientes que pueden aportar una visión complementaria a la recogida en el Informe.

Organizaciones internacionales:

- **World Migration Report 2024**
<https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>
(Organización Internacional para las Migraciones (OIM))
- **El Panorama de las Migraciones Internacionales 2023**
<https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>
(Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE))
- **World Development Report 2023: Migrants, Refugees and Societies**
<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>
(Banco Mundial)
- **Migration Crisis**
<https://intelligence.weforum.org/topics/f6c58b9073a641beb6e6815896333750>
(Foro Económico Mundial)
- **¿De dónde proviene el sentimiento antiinmigración en España? Evidencia de una encuesta a gran escala** <https://iseak.eu/publicacion/de-donde-proviene-el-sentimiento-antiinmigracion-en-espana-evidencia-de-una-encuesta-a-gran-escala> (Fundación ISEAK, 2024)
- **Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la UE (2024)**
<https://repositorio.bde.es/handle/123456789/37372>
(Banco de España)

Algunos documentos recientes elaborados por Ikuspegi - Observatorio Vasco de Inmigración

- **Dos décadas de reflexión sobre migración y asilo en Euskadi (Septiembre de 2024)**
https://ikuspegi.eus/files/publicaciones/200_3.pdf
- **20 años de evolución de la población en la CAE (Septiembre de 2024)**
https://ikuspegi.eus/files/banco_datos/15_3.pdf

Estadísticas y Planes Institucionales en Euskadi

- **Pacto Social Vasco para la Migración (2018)**
https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/planes_estrategicos_inmigracio/es_planes_adjuntos/PACTO-CASTELLANO-2018.pdf
- **VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025**
https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/migrazioituna/es_def/adjuntos/VIPLAN-INTERCULTURAL.pdf
- **VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025**
https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/migrazioituna/es_def/adjuntos/VIPLAN-INTERCULTURAL.pdf

Secretaría de Estado de Migraciones

- **Observatorio Permanente Inmigración (OPI).** <https://www.inclusion.gob.es/web/opi/estadisticas>

II Jornada “Confluencia Educación Empresa”

[Enlace a programa y grabaciones de las ponencias](#)

Anexo II. Personas expertas participantes en la Sesión de Contraste (Julio de 2024)

- Gonzalo Fanjul Director de Investigaciones de la Fundación porCausa
- Borja Monreal Co-Fundador y Director de SIC4Change
- Marisabel Albizu Directora Fundación Ellacuría
- Arantza Chacón Directora Zehar-Errefuxiatuekin
- David Tellería Coordinador General Peñasca! Kooperatiba
- Moufdi Kamel Biltzen. Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural
- Ridouane Chakouch Fundador Asociación Agharas
- Paul Ortega Director de Elankidetz!a
- Jorge Arevalo Viceconsejero Formación Profesional Gobierno Vasco
- Julia Shershneva Directora de Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración
- Ivan Jiménez Managing Director de Bizkaia Talent