

2018

ESTUDIO LA INTEGRACIÓN DE LOS NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES EN EL MERCADO LABORAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN

MINISTERIO
DE JUSTICIA

MINISTERIO
DEL INTERIOR

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

La Red Europea de Migración (REM) ha sido creada por la Decisión 2008/38/CE del Consejo y está cofinanciada por la Unión Europea.

Su objetivo es satisfacer las necesidades de información de las instituciones de la Unión Europea y de las autoridades e instituciones de los Estados miembros, proporcionando información actualizada, objetiva, fiable y comparable sobre migración y asilo, con el fin de respaldar el proceso de toma de decisiones de la Unión Europea en estos ámbitos. El Red Europea de Migración también pone dicha información al alcance del público en general.

La Red Europea de Migración, coordinada por la Comisión Europea, está formada por una red de Puntos de Contacto Nacionales (NCP) designados en cada Estado miembro y en Noruega.

El PNC español está compuesto por expertos procedentes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Ministerio del Interior, Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, Ministerio de Justicia y la Fiscalía General del Estado, de cuya coordinación se encarga la Subdirección General de Régimen Jurídico de la Dirección de Migraciones, Secretaría General de Inmigración y Emigración, Secretaría de Estado de Migraciones.

Contacto

Subdirección General de Régimen Jurídico

(Coordinador del Punto de Contacto Nacional para la Red Europea de Migración)

José Abascal, 39. 28071 Madrid

Correo electrónico: rem@mitramiss.es

Internet: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/redeuropeamigracion>

NIPO: 854-19-165-6

ESTUDIO MONOGRÁFICO DE LA REM-2018

La integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral

TOP-LINE “FACTSHEET”

Uno de los elementos más característicos del modelo migratorio español ha sido la intensidad con la que, a partir del año 2000, España pasó a configurarse como un país de destino (y no solo de origen). En lo que va de siglo el número de personas migrantes residentes en España se ha quintuplicado.

En España, el número de extranjeros ha pasado de 4.677.059 en enero de 2014 (un 10,06% del total) a 4.663.726 en julio de 2018 (9,98%). De entre los NTP, los nacidos en España eran 313.583 en enero de 2014 (un 6,70%) y en julio de 2018 eran 366.478 (un 7,85%). Por su parte, los NTP nacidos fuera de España en 2014 eran 2.372.383 (el 93,30% del total) y 2.726.033 en julio de 2018 (el 92,15%).

Sin embargo, pese a la intensidad y celeridad del fenómeno migratorio, no se han producido grandes tensiones sociales y se ha mantenido un grado aceptable de cohesión social.

En concreto, la relación directa que suele predicarse entre incremento de las tasas de desempleo (como ocurrió durante los años de la crisis económica que afectó, con mayor intensidad, a sectores económicos intensivos de mano de obra con un perfil de media y baja cualificación) e incremento de las actitudes negativas ante el fenómeno migratorio no se cumplió en España. Y, como consecuencia, no se ha generalizado (a diferencia de otros países de su entorno) un discurso negativo frente a la migración y frente al colectivo de extranjeros residentes en España. Configurándose como “una isla de tolerancia” (El País, 2 de julio de 2015).

Además, con carácter general, la población extranjera se encuentra integrada en la sociedad española. Así se manifiesta, por ejemplo, en el elevado porcentaje de residencias de larga duración existente (84,1% del total de autorizaciones de residencia) o el elevado acceso a la nacionalidad española por residencia. 1.350.759 concesiones de nacionalidad por este motivo entre el año 2001 y 2017. Durante 2017 el mayor número de concesiones corresponde a nacionales de Marruecos (22% del total), seguidos de Ecuador, Colombia y Bolivia. Los nacionales de Ecuador, Marruecos y Colombia acumulan el 52% del total de concesiones de nacionalidad por residencia desde 2008. Junto con ello, diversos estudios , como “Prioridades estratégicas de la acción exterior española en relación con las migraciones”¹, y “Crecer en España. La integración de los hijos de inmigrantes”², avalan esta afirmación.

¹ **Carmen González Enríquez**. Investigadora principal de Demografía y Migraciones Internacionales, Real Instituto Elcano. Julio de 2014. Disponible en:

<http://www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/69b2dc0044c08d9fb24bf2710ba601cd/EEE20-2014-GonzalezEnriquez-prioridades-estrategicas-accion-exterior-espanola-migraciones.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=69b2dc0044c08d9fb24bf2710ba601cd>

²Disponible en:

http://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol38_es.pdf

Pese a ello, el análisis de la integración de los extranjeros en España presenta importantes retos, especialmente en lo que se refiere al mercado laboral que se erige como principal espacio o área de integración.

Así, las personas nacionales de terceros países se enfrentan a mayores tasas de desempleo y temporalidad que los trabajadores españoles y los procedentes de otros Estados de la Unión. Los desempleados procedentes de terceros países son un 9,9% más que la media de los trabajadores de nacionalidad española. A su vez, las personas nacidas fuera de la Unión Europea tienen contratos temporales con mayor frecuencia que las personas nacidas en España.

Si se analiza la ocupación, los trabajadores de terceros países están más representados en el sector agrícola y en la construcción. Se sitúan cerca de la media de la población general en el sector servicios y están infrarrepresentados en el sector industrial. La mayor concentración en sectores de cualificación media o baja plantea ante un mercado de trabajo en constante evolución y que requiere de nuevas habilidades y de mayor formación, el reto de la mejora de la empleabilidad de este colectivo, desempeñando, en este sentido, un papel clave, las políticas activas de empleo.

Si bien, la sobrecualificación también afecta, en mayor medida, a la población extranjera.

Finalmente, el aprendizaje de la lengua desempeña un papel clave en materia de integración (en general y, también, específicamente, en el ámbito de la integración en el mercado de trabajo).

Con la finalidad de abordar estos retos y alcanzar una mayor y mejor integración de los extranjeros en la sociedad así como en el mercado de trabajo, la integración ha sido, tradicionalmente, una de las líneas maestras de la política migratoria española articulada en torno al principio de igualdad que rige, por ejemplo, en el reconocimiento de derechos y acceso a los servicios públicos, también en las políticas activas de empleo.

En la actualidad, la política de integración (como parte de la política migratoria) se encuentra atribuida al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, que, en su última reestructuración, ha reforzado las migraciones así como el papel de la integración. La actual Secretaría de Estado de Migraciones cuenta con una Secretaría General de Inmigración y Emigración así como con dos Direcciones Generales, una de las cuales, la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria, tiene directamente atribuida la competencia sobre integración.

Junto con las competencias en integración del nivel estatal, la integración social y económica de la población inmigrante involucra un conjunto de competencias carácter asistencial y social ejercidas, en el contexto del Estado autonómico, por otros niveles: comunidades autónomas y entidades locales. La actuación de todos ellos debe ser considerada, de forma adecuada, para garantizar la correcta integración. El anuncio de volver a dotar el Fondo Estatal para la Integración permitirá incrementar los fondos para realizar actuaciones en materia de integración por parte de las comunidades autónomas.

En el ámbito, por ejemplo, de la integración en el mercado de trabajo, las políticas activas de empleo dependen, en buena medida, de las comunidades autónomas que las definen a través de sus Planes de empleo. Cabe observar que los extranjeros, pueden participar de las políticas activas de empleo en una doble condición: como trabajador, en igualdad de condiciones al trabajador español; pero también, en ciertos casos, como persona especialmente vulnerable en caso de existir esa vulnerabilidad y haber sido previsto un programa específicamente dirigido para el colectivo migrante. En los últimos años, estos programas específicos se han ido reduciendo.

El anunciado Plan Estratégico de integración será un buen instrumento para mejorar la integración en el mercado de trabajo y abordar, de forma articulada, una estrategia de integración adaptada al nuevo contexto económico y social de España.

1 Parte I: Políticas Generales y de Integración en el mercado laboral

1.1. VISIÓN GENERAL DE LAS POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN EN LOS ESTADOS MIEMBROS

Q1. Describa brevemente el contexto en su Estado miembro en relación con la situación de los nacionales de terceros países.

a) ¿Cuáles son las principales categorías de nacionales de terceros países que llegan a su Estado miembro? ¿Ha habido algún cambio en su composición a partir de 2014?

2014		2015		2016		2017	
Total (nacionales de fuera de la UE)	164.517	Total (nacionales de fuera de la UE)	183.827	Total (nacionales de fuera de la UE)	235.860	Total (nacionales de fuera de la UE)	314.535
Marruecos	19.994	Marruecos	23.831	Marruecos	29.712	Marruecos	39.841
China	9.410	Venezuela	10.529	Colombia	22.594	Colombia	34.106
Colombia	8.451	China	10.134	Venezuela	18.507	Venezuela	31.598
Rusia	8.208	Colombia	9.368	Honduras	10.895	Honduras	18.282
Rep. Dominicana	7.675	Ucrania	8.849	China	10.215	Perú	13.875
Venezuela	7.199	Honduras	7.632	Brasil	9.715	Brasil	12.503
Honduras	5.681	Brasil	7.086	Rep. Dominicana	8.058	China	11.424
Ucrania	5.680	Rusia	7.042	Perú	7.954	Rep. Dominicana	9.284
Brasil	5.644	Rep. Dominicana	6.705	Paraguay	7.169	Ecuador	8.844
Pakistán	5.311	Estados Unidos	5.626	Ucrania	6.876	Argentina	8.783
Resto de países	81.264	Resto de países	87.025	Resto de países	104.165	Resto de países	125.995

Fuente: Estadística de Migraciones. INE

Extranjeros con tarjeta de residencia en vigor según edad. Datos a 31 de diciembre de 2013 y 2018,

Datos a 31 de diciembre de 2013			
Total (nacionales de fuera de la UE)	De 0 a 15 años	De 16 a 64 años	65 años y más
2.652.141	472.486	2.111.975	67.680
	17,8%	79,6%	2,6%

Datos a 31 de diciembre de 2018			
Total (nacionales de fuera de la UE)	De 0 a 15 años	De 16 a 64 años	65 años y más
2.654.292	427.810	2.117.410	109.072
	16,1%	79,8%	4,1%

Fuente: Estadística de extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor. OPI Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Los motivos migratorios: peso creciente de los motivos familiares

Según los datos³ publicados por Eurostat sobre el flujo de permisos de residencia concedidos por primera vez, se puede observar que la composición no ha variado significativamente en los últimos 4 años. El **motivo familiar** representa algo más de la mitad del total de todos los primeros permisos de residencia concedidos. Desde 2014 hasta 2017 el flujo de primeros permisos de residencia concedidos a nacionales de terceros países por este motivo oscila entre el 53% y el 55%.

El segundo motivo por el que los nacionales de terceros países adquieren por primera vez un permiso de residencia es por **trabajo o actividades remuneradas**. Desde 2014 hasta 2017 se ha producido un descenso de 5 puntos porcentuales, pasando del 23% al 18%, que ya se alcanzó en 2016 y se ha mantenido en 2017. Este descenso se encontraría relacionado con la propia evolución del modelo migratorio español (con mayor peso de los motivos familiares) así como con las propias necesidades del mercado de trabajo.

El motivo de **estudios** se sitúa en tercer lugar, con porcentajes que apenas han variado. Se debe destacar que el 21% de estas autorizaciones tienen una duración mayor de 12 meses.

³ A lo largo de este informe no se han incluido a los nacionales de Islandia, Liechtenstein, Noruega y Confederación Suiza

Por último, se sitúa la categoría “Otros” en la que, entre distintos motivos, se incluyen: los extranjeros con permisos solo de residencia, menores no acompañados, razones humanitarias, estatuto de refugiado y protección subsidiaria, etc.

— Autorizaciones de residencia concedidas por primera vez según motivo de concesión. Serie 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
Total	187.037	191.328	209.854	229.278
Motivos familiares	54%	53%	55%	55%
Estudios	16%	17%	17%	17%
Actividades remuneradas	23%	21%	18%	18%
Otros	8%	8%	10%	10%

Fuente: Eurostat

El flujo de autorizaciones concedidas

Las autorizaciones del régimen general de extranjería en España pueden ser temporales o de larga duración. Entre las temporales se diferencia entre distintas categorías migratorias: no lucrativa, reagrupación familiar, trabajo (por cuenta ajena, por cuenta propia y otras) y circunstancias excepcionales (arraigo y razones humanitarias).

Respecto de las estadísticas de flujo, de las 566.013 autorizaciones de residencia que se aprobaron en España en 2016 (último años con datos publicados en el momento de elaboración del estudio), 321.729 corresponden al régimen general. Esto supone un 56,84% del total. De entre ellas, se realizaron un total de 195.648 autorizaciones de residencia de carácter temporal y 126.081 de larga duración (39,18%).

Las autorizaciones de residencia temporal en 2016 son un 12% menos que las concedidas en 2014. Entre ellas, disminuyen las autorizaciones de residencia no lucrativa (un 10%) y las de trabajo (un 12%) y de circunstancias excepcionales (un 17%).

Las autorizaciones temporales de trabajo muestran una disminución en los trabajadores por cuenta ajena del 28% y un aumento de las de cuenta propia del 5% entre 2014 y 2016. Otro tipo de autorizaciones han aumentado un 63%.

Autorizaciones temporales de trabajo

	Total	Cuenta ajena	Cuenta propia	Otras autorizaciones
2014	116.092	105.362	4.309	6.421
2016	90.939	75.925	4.531	10.483
Variación	-22%	-28%	5%	63%

Fuente: OPI

En las autorizaciones por razones humanitarias se produjo un aumento del 12% entre 2014 y 2016 de las que tienen causa en razones humanitarias y otras, al tiempo que disminuyeron un 19% las concedidas por razón de arraigo.

Autorizaciones por circunstancias excepcionales

	Total	Arraigo	Razones humanitarias y otras
2014	42.111	38.839	3.272
2016	35.028	31.370	3.658
Variación	-17%	-19%	12%

Fuente: OPI

En las estadísticas de stock para el periodo objeto de estudio se observa que el contingente de personas nacionales de terceros países ha disminuido un 6,19%. Sin embargo, aumentan las personas que tienen permisos de larga duración en un 5,43%.

Entre las personas que gozan de autorización de residencia temporal, cabe destacar el aumento de las que tienen una autorización inicial (un 29,22% más) y de las que tienen autorizaciones por razones humanitarias (un 42,65% más).

Número de autorizaciones de régimen general

	Total Régimen General	Residencia temporal						Residencia de larga duración
		Inicial	Modificación de la situación administrativa	Circunstancias excepcionales		Primera renovación	Segunda renovación	
				Arraigo	Razones humanitarias y otras			
dic-17	2.113.120	97.325	68.463	29.514	6.211	108.458	24.810	1.778.339
dic-13	2.252.450	75.320	130.420	44.022	4.354	140.431	171.116	1.686.787
Variación	-139.330	22.005	-61.957	-14.508	1.857	-31.973	-146.306	91.552
Variación %	-6,19%	29,22%	-47,51%	-32,96%	42,65%	-22,77%	-85,50%	5,43%

b) ¿En qué sectores están los ciudadanos de terceros países predominantemente ocupados (por ejemplo, agricultura, servicios, industria, construcción, cuidado personal, empleos estacionales)? ¿Hay diferencias en las tasas de empleo de ciudadanos extranjeros y nacionales? ¿Hay alguna diferencia en las tasas de empleo por sexo?

Ocupación por sectores

Según los datos de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística, el 75% de los nacionales de terceros países, trabaja en el sector servicios. Por otro lado, los sectores de agricultura, construcción o industria se aproximan al 10% cada uno.

— **Nacionales de terceros países ocupados según sector económico. 2014-2017**

	2014	2015	2016	2017
Agricultura	8%	8%	9%	10%
Industria	8%	8%	8%	9%
Construcción	6%	6%	8%	7%
Servicios	79%	77%	75%	75%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE (Media de los cuatro trimestres)

El sector servicios es el más feminizado con un porcentaje del 58%, mientras que en el resto de sectores, la proporción de mujeres es minoritaria.

— **Nacionales de terceros países ocupados según sector económico y sexo. 2017**

	Hombres	Mujeres
Total	53%	47%
Agricultura	84%	16%
Industria	80%	20%
Construcción	99%	1%
Servicios	42%	58%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE (Media de los cuatro trimestres)

Tasa de empleo

Por otra parte, la tasa de empleo de los extranjeros (55%) en 2017⁴ ha resultado 7 puntos porcentuales por encima de la tasa de empleo correspondiente a los españoles (48%). Considerando la nacionalidad de los extranjeros, la tasa de empleo de nacionales de terceros países se sitúa en el 55%, esto supone 1 punto porcentual menos que la correspondiente a los nacionales de la UE.

Es destacable el incremento de la tasa de empleo de los extranjeros nacionales de terceros países en 8 puntos porcentuales, desde el año 2014 con un 47% hasta el 55% de 2017. Durante el periodo estudiado, la tasa de empleo de los extranjeros se ha situado siempre por encima a la tasa de empleo de los nacionales.

— **Tasa de empleo según nacionalidad. 2014-2017**

	2014	2015	2016	2017
Total	45%	46%	48%	49%
Españoles	45%	48%	47%	48%
Extranjeros	48%	51%	53%	55%
Extranjeros de la UE	50%	52%	54%	56%
Extranjeros fuera de la UE	47%	51%	53%	55%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE (Media de los cuatro trimestres)

Por último, la distribución por sexo indica que la tasa de empleo de los hombres alcanzaba el 63% en 2017, esto es 15 puntos por encima de la tasa de empleo de las mujeres. En los últimos cuatro años la tasa de empleo de los hombres se ha incrementado en 12 puntos porcentuales, diferenciándose significativamente del incrementado de la tasa de empleo registrado en el caso de las mujeres, de tan solo 4 puntos porcentuales.

⁴ Porcentaje de ocupados respecto de la población de 16 y más años (media de los cuatro trimestres)

— **Tasa de empleo de nacionales de terceros países según sexo. 2014-2017**

	2014	2015	2016	2017
Ambos sexos	47%	51%	53%	55%
Hombres	51%	55%	60%	63%
Mujeres	44%	46%	46%	48%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE (Media de los cuatro trimestres)

Tasa de paro

El desempleo durante los años objeto de estudio ha disminuido para nacionales y para nacionales de terceros países, si bien la tasa de desempleo es mayor para estos últimos. No obstante, entre 2014 y 2017 se ha reducido en un 30% la diferencia entre las tasas de desempleo de ambos grupos, que a finales de 2017 era de 9,9%.

Por sexos, a lo largo de la serie temporal se observa un cambio. Mientras que la tasa de desempleo entre las mujeres NTP era menor en 3,3 puntos porcentuales que la de los varones en 2014, a finales de 2017 era 3,1 puntos mayor.

Personas en situación de desempleo según nacionalidad

	Nacionales de terceros países			Nacionales	Total
	Hombres	Mujeres	Total		
2014	39.0	35.7	37.4	23.2	24.6
2015	34.2	32.8	33.6	21.0	22.2
2016	27.8	30.7	29.1	18.8	19.7
2017	24.8	27.9	26.3	16.4	17.3

Fuente: INE

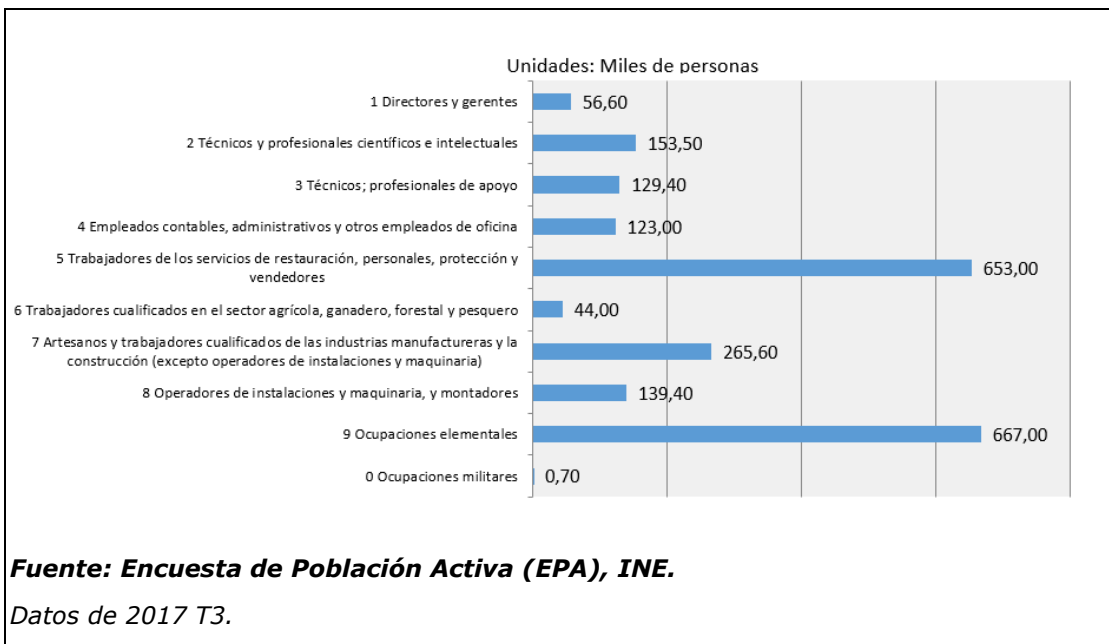
Otra característica del mercado laboral español, la tasa de temporalidad, también afecta en mayor medida a las personas nacidas fuera de la Unión Europea. La tendencia es creciente durante el periodo objeto de estudio, desde el 34,2% de 2014 al 38,5% de 2017. Esta tendencia es paralela al del conjunto del mercado de trabajo, si bien, a lo largo de la serie se observa una brecha de alrededor del 15%.

Tasa de temporalidad según lugar de nacimiento

	2014	2015	2016	2017
No UE	34,2	35	37	38,5
UE sin España	33,4	31,2	31,7	33,8
Total	19,6	20,7	21,5	22,1

Fuente: EUROSTAT

Ocupación por profesiones



c) ¿Cuáles son los principales desafíos de integración en los que se centra su Estado miembro? Describa brevemente.

El principal reto se centra en la mejora de la empleabilidad de los nacionales de terceros países. Estos se encontraban ocupados, principalmente, en sectores de cualificación media y baja antes de la crisis. Es necesario que adquieran y desarrollen nuevas habilidades y capacidades requeridas por el mercado de trabajo en la actualidad. Las políticas activas de empleo se articulan como una herramienta clave para abordar este desafío.

Además, la lucha contra la irregularidad sobrevenida y las actuaciones desarrolladas para evitarla, permiten que un extranjero integrado en la sociedad pueda renovar su autorización de residencia y trabajo pese a no cumplir con todos los requisitos de la renovación (principalmente, no cumplir los periodos mínimos de cotización por haber perdido su trabajo).

También cabe aludir como desafío, las barreras idiomáticas. El peso de los migrantes de origen latinoamericano, con los que España comparte lengua, ha sido tradicionalmente muy relevante. No obstante, en la actualidad los extranjeros son un colectivo más heterogéneo, que incluye un importante número de personas procedentes de otros países del Norte de África (especialmente Marruecos) y, en menor medida, China, que sí presentan barreras idiomáticas.

Q2. El término "integración", ¿se define en la legislación nacional o en los documentos estratégicos de su Estado miembro? De ser así, describa la definición y su contexto, y especifique si estas definiciones se relacionan explícitamente con el empleo.

La integración ha sido uno de los vectores de la política migratoria española. De hecho, una de las principales normas que configuran el marco normativo migratorio se califica precisamente como Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Ley Orgánica 4/2000).

Además, la recientemente aprobada estructura ministerial, ha reforzado la política migratoria. Así, la denominación "migraciones" se recoge de forma expresa en la denominación del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad y Social. Dentro de este ministerio, es la Secretaría de Estado de Migraciones la encargada de coordinar la política migratoria española, disponiéndose, además, de una Secretaría General de Inmigración y Emigración y, dentro de esta, de dos Direcciones Generales, una de ellas: la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria, se encarga de forma directa de la articulación e implementación de la política de integración.

Pese a ello, el término “*integración*” no está específicamente definido en la legislación sobre extranjeros u otros documentos de políticas de integración en vigor⁵. La ley más bien hace referencia al marco y a los medios y procedimientos mediante los cuales se tratará de alcanzar la integración de los inmigrantes, tal como se recoge en el texto siguiente. En todo caso, los documentos sobre política nacional de integración asumen los principios comunes de la UE, entre ellos, el referido al proceso bidireccional entre la sociedad de acogida y los propios inmigrantes.

Artículo 2 ter. Integración de los inmigrantes de la Ley Orgánica 4/2000:

“1. Los poderes públicos promoverán la plena integración de los extranjeros en la sociedad española, en un marco de convivencia de identidades y culturas diversas sin más límite que el respeto a la Constitución y la ley.

2. Las Administraciones públicas incorporarán el objetivo de la integración entre inmigrantes y sociedad receptora con carácter transversal a todas las políticas y servicios públicos, promoviendo la participación económica, social, cultural y política de las personas inmigrantes, en los términos previstos en la Constitución, en los Estatutos de Autonomía y en las demás leyes, en condiciones de igualdad de trato. Especialmente, procurarán, mediante acciones formativas, el conocimiento y respeto de los valores constitucionales y estatutarios de España, de los valores de la Unión Europea, así como de los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres, y desarrollarán medidas específicas para favorecer la incorporación al sistema educativo, garantizando en todo caso la escolarización en la edad obligatoria, el aprendizaje del conjunto de lenguas oficiales y el acceso al empleo como factores esenciales de integración.”

Como puede observarse, la ley, en la articulación de este marco y medios mediante los cuales trata de garantizar la integración de los inmigrantes, se refiere de forma expresa en este artículo 2.ter de la Ley Orgánica 4/2000 al empleo como factor esencial de integración.

Q3. ¿Su Estado miembro tiene un documento / modelo político / estratégico específico para la integración de nacionales de terceros países en el ámbito de este estudio?

No. El último documento estratégico específico en materia de integración se aprobó para el periodo 2011-2014 (Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración).

Si bien, el nuevo gobierno, consciente de la importancia de articular de forma adecuada una política de integración que responda a los nuevos retos y realidad migratoria de forma adecuada, está trabajando en la elaboración de un Plan Estratégico de Integración.

Si no, ¿tiene un enfoque de integración convencional?

La política de integración de inmigrantes se basa en el principio de “*mainstreaming*” que se recoge en el apartado 2 del artículo 2 ter arriba mencionado: “*Las Administraciones públicas incorporarán el objetivo de la integración entre inmigrantes y sociedad receptora con carácter transversal a todas las políticas y servicios públicos, promoviendo la participación económica, social, cultural y política de las personas inmigrantes*”.

El objetivo no es crear servicios públicos paralelos a los de la población autóctona, sino normalizar su uso por los inmigrantes adaptando algunas de sus características a las especificidades derivadas de las circunstancias de este colectivo (ej.: mediadores, traductores, formación de profesionales en aspectos interculturales, etc.).

⁵ Aunque ningún documento en vigor define expresamente la noción de definición, el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2011-2014 incluía una especie de definición de integración: “*La integración social, entendida como un proceso bidireccional, de adaptación mutua y de acomodación, y que afecta al conjunto de la ciudadanía, tanto a los españoles como a los de origen extranjero, es un proceso multidimensional y complejo que plantea desafíos políticos y prácticos que es preciso afrontar. Esta concepción se contrapone a la idea de que la “integración” es solo responsabilidad de las minorías*”.

Q4. ¿Cuáles son los principales campos / medidas que se implementan activamente como parte del documento / modelo político / estratégico específico para la integración (por ejemplo, conocimiento del idioma, orientación cívica, valores, constitución, cultura, historia, reconocimiento de calificaciones, vivienda, educación, apoyo a actividades conjuntas entre nacionales y nacionales de terceros países, etc.)?

A continuación, se recogen las principales medidas implementadas para la integración de los nacionales de terceros países.

a) Programas de acogida integral. Tienen por objeto la atención de las necesidades básicas y el apoyo a la inserción de personas inmigrantes en situación de vulnerabilidad social o riesgo de exclusión social: mujeres, jóvenes, menores, personas mayores, personas analfabetas o con discapacidad y víctimas de tortura, de trata de seres humanos y de tráfico de personas o con dificultades especiales de adaptación.

b) Políticas activas de empleo. Conforme al Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, se define a las políticas activas de empleo como el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social. Son uno de los principales instrumentos para mejorar la empleabilidad de los inmigrantes.

c) Prevención de la irregularidad sobrevenida. Estas actuaciones se instrumentalizan a través del Informe de esfuerzo de integración, que emiten las Comunidades Autónomas. Se trata de evitar que personas integradas en la sociedad de acogida no puedan renovar sus autorizaciones de residencia y trabajo por no acreditar el cumplimiento de algunos requisitos. Especialmente importante, en los últimos años, ha sido evitar esta irregularidad sobrevenida por falta de cumplimiento de los periodos mínimos de cotización con ocasión de la pérdida de empleo.

d) Integración a través de la participación institucional. La posible participación de los ciudadanos extranjeros en las elecciones municipales en España coadyuva a fomentar la inclusión e integración social de los mismos en la sociedad española. Además, la articulación de canales de participación en la configuración de las políticas públicas, adquiere, cada día, mayor importancia. En España, el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes agrupa las principales asociaciones y es cauce de participación en la configuración de la política migratoria. El trabajo con la diáspora en la sociedad de destino es clave.

e) Programas para el conocimiento de la sociedad de acogida. En este ámbito destacan los de conocimiento del idioma.

Por su parte, la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria convoca anualmente la concesión de subvenciones a entidades sociales sin ánimo de lucro dirigidas a financiar programas que fomenten la integración social y laboral del colectivo de personas inmigrantes.

Entre estos programas subvencionados, destacan:

- Programas de acogida integral.
- Programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo en el marco del programa operativo “Lucha contra la Discriminación”, en materia de empleo.
- Programas cofinanciados por el Fondo Europeo para la Integración de Nacionales de Terceros Países, tales como: introductorios de acogida integral, programas destinados a la primera atención, orientación y asesoramiento, educativos extracurriculares, dirigidos a promover la inclusión, a la promoción y prevención de la salud, al fomento de la participación, a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación en la sociedad de acogida y programas dirigidos específicamente a mujeres, entre otros.

- Programas de intervención integral en barrios con presencia significativa de población extranjera, cofinanciados por el Fondo Europeo para la Integración de Nacionales de Terceros Países.

Las principales medidas consisten en desarrollar proyectos dirigidos a la acogida integral de NTP en riesgo de exclusión social (alojamiento y medidas de integración); proyectos introductorios para conocimiento de la sociedad de acogida incluyendo la enseñanza del español; integración en el ámbito educativo (participación de padres/madres, compensación de déficits de aprendizaje, lucha contra el absentismo, sensibilización, etc.); apoyo a la mujer inmigrante para una mayor participación en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural; proyectos de prevención y promoción de la salud (sexual y reproductiva, vacunación, lucha contra la mutilación genital femenina, mediación sanitaria, formación de profesionales en interculturalidad); atención a víctimas de trata, mujeres inmigrantes prostituidas, atención a víctimas la violencia de género; proyectos de promoción de la igualdad de trato y no discriminación; lucha contra racismo y xenofobia; fomento de la interculturalidad especialmente en centros educativos, sanitarios y otros ámbitos de la vida social.

1.2. POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Q5. ¿Existe un documento / modelo político / estratégico específico para la integración en el mercado laboral de nacionales de terceros países en el ámbito de este estudio?

No. Si bien, como anteriormente se señalaba, se está trabajando en la elaboración de un nuevo Plan de Integración.

Además, las convocatorias de subvenciones recogen un marco en el que abordar la integración de los migrantes en el mercado de trabajo.

En caso negativo: ¿tiene su EM un enfoque general con respecto a la integración en el mercado laboral? En caso afirmativo, describa el enfoque principal centrado únicamente en aquellas medidas para nacionales de terceros países dentro del alcance de este estudio.

El grupo objetivo de las políticas de integración laboral dirigidas a inmigrantes estaría compuesto principalmente por los trabajadores en situación de desempleo. Cabe mencionar que debido a la elevada tasa de desempleo juvenil, este subgrupo sería también de especial interés pero, al igual que el resto de trabajadores inmigrantes forman parte, en condiciones de igualdad, de sus homólogos autóctonos. Las medidas de integración de NTP en el mercado laboral van dirigidas a todos aquellos que tienen una autorización de residencia y trabajo, independientemente de que su duración sea temporal o de larga duración.

Entre los objetivos están la reinserción laboral de quienes se encuentran en situación de desempleo y la lucha contra la discriminación en el acceso y mantenimiento del empleo, especialmente en el lugar de trabajo, mediante acciones de sensibilización entre los empleadores, apoyo a la gestión de la diversidad en la empresa, etc.

Las medidas dirigidas a la integración en el mercado de trabajo de los NTP se basan en los itinerarios integrados individualizados de inserción sociolaboral cofinanciados por el FSE. No se trata de un modelo específico para inmigrantes, pues forma parte de las **Políticas Activas de Empleo** que realizan los Servicios Públicos de Empleo de ámbito nacional y de las Comunidades Autónomas. El modelo no ha cambiado en los años objeto de este estudio.

Las mencionadas políticas activas de empleo se dividen en las siguientes actuaciones:

- **Orientación para el empleo:** Es un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral, con la finalidad de ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo.

AÑO	ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO			
	Nº de Servicios a Extranjeros (Servicios iniciados)	Nº de personas beneficiarias extranjeras	Total Personas Beneficiarias	% de personas beneficiarias extranjeras respecto del total
2014	481.385	266.976	2.768.469	9,64%
2015	662.785	351.138	3.276.766	10,72%
2016	680.058	365.663	3.436.352	10,64%
2017	767.169	403.311	3.838.189	10,51%

- **Orientación para el autoempleo y el emprendimiento.** El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento tiene por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.

AÑO	ORIENTACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO			
	Nº de Servicios a Extranjeros (Servicios iniciados)	Nº de personas beneficiarias extranjeras	Total Personas Beneficiarias	% de personas beneficiarias extranjeras respecto del total
2014	7.556	6.527	106.752	0,06
2015	8.572	7.026	112.592	0,06
2016	10.801	9.132	151.453	0,06
2017	9.743	7.255	90.799	0,08

- **Contratación bonificada.** Pretenden facilitar la contratación y el acceso a la actividad laboral de diversos colectivos de trabajadores a través de la contratación indefinida o temporal. El fomento de la contratación indefinida se efectúa a través de ayudas económicas e incentivos fiscales, bonificaciones y/o reducciones de las cotizaciones a la Seguridad social, a la contratación de determinados colectivos de trabajadores y a la transformación de contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación de indefinidos. Por su parte, las medidas para la contratación temporal buscan favorecer la contratación y el acceso al trabajo de los trabajadores discapacitados, víctimas de violencia de género, y terrorismo y colectivos en exclusión social, a través de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

AÑO	CONTRATACIÓN BONIFICADA
-----	-------------------------

	Total de Contratos Bonificados	Nº Contratos a personas Inmigrantes Bonificados	% de contratos a inmigrantes respecto del total
2014	215.678	7.406	3,43%
2015	242.688	8.307	3,42%
2016	263.420	9.840	3,74%
2017	301.754	12.869	4,26%

- **Creación directa de empleo.** Posibilitan la contratación temporal de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general, mediante la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo con Corporaciones locales, organismos públicos y entidades sin ánimo de lucro.

Contratación temporal de personas desempleadas	2014			2015			2016			2017		
	Total de Contratos	Nº Contratos a personas Inmigrantes	% de contratos a inmigrantes respecto del total	Total de Contratos	Nº Contratos a personas Inmigrantes	% de contratos a inmigrantes respecto del total	Total de Contratos	Nº Contratos a personas Inmigrantes	% de contratos a inmigrantes respecto del total	Total de Contratos	Nº Contratos a personas Inmigrantes	% de contratos a inmigrantes respecto del total

Colaboración con las Corporaciones Locales	26.380	1.093	4,14%	29.748	1.111	3,73%	25.490	1.133	4,44%	27.132	1.220	4,50%
Fomento de empleo Agrario	156.802	2.236	1,43%	152.923	2.101	1,37%	157.681	2.199	1,39%	155.596	2.181	1,40%
Colaboración con organismos públicos y entidades sin fines lucrativos	2.868	269	9,38%	2.936	180	6,13%	1.883	37	1,96%	2.642	46	1,74%
TOTAL	186.050	3.598	1,93%	185.607	3.392	1,83%	185.054	3.369	1,82%	185.370	3.447	1,86%

Fuente: Sistema de Análisis de la Información del Servicio Público de Empleo Estatal, Data WH: Proyecto Contratos. Fecha extracción 17/07/2018

- **Formación Programada por las empresas.** La Formación Profesional para el Empleo tiene por finalidad promover la formación, cualificación profesional, recualificación y actualización permanente de las competencias profesionales facilitando la transición al empleo, ajustando la oferta formativa y la de los proveedores de formación a las necesidades del mercado de trabajo. Esta formación proporciona a los usuarios la mejora de sus competencias

profesionales a través de una oferta de formación acreditable y formación no formal, así como el reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia laboral.

FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS SEGÚN AÑO DE FINALIZACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

TRABAJADORES	2014	2015	2016	2017
TOTAL TRABAJADORES FORMADOS	3.291.803	3.576.748	3.766.997	4.017.000
TRABAJADORES NO NACIONALES FORMADOS (*)	174.438	188.395	191.824	212.497
% DE TRABAJADORES NO NACIONALES RESPECTO DEL TOTAL	5,30%	5,27%	5,09%	5,29%

- **Oferta formativa Ocupados y ámbito estatal.** La oferta formativa para trabajadores ocupados tiene por objeto ofrecerles una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad.

OFERTA FORMATIVA DE ÁMBITO ESTATAL PARA TRABAJADORES OCUPADOS SEGÚN AÑO DE FINALIZACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

TRABAJADORES	2014	2015	2017
TOTAL TRABAJADORES FORMADOS	215.994	168.767	280
TRABAJADORES NO NACIONALES FORMADOS (*)	9.090	8.019	23
% DE TRABAJADORES NO NACIONALES RESPECTO DEL TOTAL	4,21%	4,75%	8,21%

- **Oferta formativa desempleados.** Tiene por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad. Para ello se tendrá en cuenta el perfil del trabajador elaborado por los servicios públicos de empleo, con el asesoramiento necesario cuando las condiciones particulares del trabajador con discapacidad lo requieran, conforme a lo previsto por la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

OFERTA FORMATIVA PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS SEGÚN AÑO DE FINALIZACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

TRABAJADORES	2014	2015	2016	2017
TOTAL TRABAJADORES FORMADOS	189.425	197.726	167.780	194.871
TRABAJADORES EXTRANJEROS NO PERTENECIENTES A LA UE/EEE	8.970	12.411	13.513	20.968
% DE TRABAJADORES EXTRANJEROS RESPECTO DEL TOTAL	4,74%	6,28%	8,05%	10,76%

- **Programas específicos ámbito estatal.** Programa específico, de ámbito estatal, con la finalidad de mejorar la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años, con especial atención a quienes se hallan en situación de desempleo y a los de baja cualificación, mediante proyectos formativos que incluyan acciones de formación profesional para el empleo dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad y para el acceso a los mismos, acciones formativas con compromiso de contratación y acciones formativas vinculadas con competencias en tecnologías de la información y la comunicación e idiomas.

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE JÓVENES DE ÁMBITO ESTATAL SEGÚN AÑO DE FINALIZACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

TRABAJADORES	2014	2015	2016	2017
TOTAL TRABAJADORES FORMADOS	19.083	11.517	8.936	9.400

TRABAJADORES NO NACIONALES FORMADOS (*)	1.658	824	724	732
% DE TRABAJADORES NO NACIONALES RESPECTO DEL TOTAL	8,69%	7,15%	8,10%	7,79%

- **Escuela Taller y Casas de Oficios.** Las Escuelas Taller y las Casas de Oficios son programas públicos de empleo-formación que tiene como finalidad la inserción de desempleados jóvenes menores de veinticinco años, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional, en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, así como con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, la mejora de las condiciones de vida de las ciudades, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita la inserción a través de la profesionalización y experiencia de los participantes.

ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIO				
TRABAJADORES	2014	2015	2016	2017
TOTAL TRABAJADORES FORMADOS	2.847	2.248	2.122	1.940
TRABAJADORES EXTRANJEROS NO PERTENECIENTES A LA UE/EEE	146	111	112	109
% DE TRABAJADORES EXTRANJEROS RESPECTO DEL TOTAL	5,13%	4,94%	5,28%	5,62%

- **Talleres de empleo.** Los Talleres de Empleo son programas mixtos que combinan acciones de formación-empleo, dirigidas a desempleados de 25 o más años, en actividades relacionadas con nuevos yacimientos de empleo de interés general y social, promovidos por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, facilitando así su posterior integración en el mercado de trabajo, tanto en el empleo por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

TALLERES DE EMPLEO				
TRABAJADORES	2014	2015	2016	2017
TOTAL TRABAJADORES FORMADOS	6.078	4.069	4.168	3.177
TRABAJADORES EXTRANJEROS NO PERTENECIENTES A LA UE/EEE	158	114	129	105
% DE TRABAJADORES EXTRANJEROS RESPECTO DEL TOTAL	2,60%	2,80%	3,10%	3,31%

Fuente Base de Datos Corporativa OSILBD. Fecha extracción Julio 2018

Durante los años objeto de este estudio se ha desarrollado el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social en España, orientado a la inserción laboral de los colectivos más alejados del mercado de trabajo y a promover la economía social, siendo los extranjeros uno de éstos colectivos. Este Programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo, así, la cuantía de la inversión en España es de 1.100 millones de euros, de los que el Fondo Social Europeo aporta 800 millones. Las medidas del programa operativo comparten los objetivos de las políticas de empleo activas de empleo, desarrolladas por el Servicio Público de Empleo Estatal. Cabe recordar que el colectivo de inmigrantes es recogido expresamente en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo como uno de los colectivos prioritarios de los programas específicos de fomento del empleo.

Además, teniendo en cuenta el marco institucional multinivel de España, varias de las actuaciones en este ámbito proceden de entidades subnacionales, especialmente las Comunidades Autónomas, dadas sus competencias en políticas activas de empleo. Estas actuaciones tienen un reflejo en el Plan Anual de Políticas de Empleo. En este ámbito cabe destacar la realización de acciones específicamente enfocadas a la población objeto de estudio en los casos de las Comunidades Autónomas de Castilla y León y Navarra durante el período de 2014 a 2017.

Q6. El aumento de los flujos migratorios desde 2015 influyó en la regulación y / o política actual de integración de nacionales de terceros países en el mercado laboral (por ejemplo, ha habido un aumento de la cooperación entre diferentes partes interesadas y servicios como consecuencia del aumento de los flujos migratorios o algunas medidas / actividades / finanzas fueron detenidas debido a nuevas prioridades identificadas)? Si es así, describa brevemente los cambios.

No se centren en las medidas para los beneficiarios de protección internacional, sino únicamente en los cambios en las medidas de integración para otros nacionales de terceros países como resultado de los flujos migratorios desde 2015

No se han producido cambios en las medidas de integración dirigidas al mercado de trabajo, que han seguido basándose principalmente en el modelo del FSE. No obstante, el foco de las políticas públicas se ha puesto en mayor medida en la gestión de la protección internacional.

Q7. ¿Hubo algún debate recientemente en los medios / academia / ONG sobre la integración en general y la integración en el mercado laboral específicamente? Consulte al grupo objetivo dentro del alcance de este estudio. Por favor describa brevemente los temas discutidos

En general, el debate público en torno a cuestiones migratorias se ha centrado en los últimos meses en la protección internacional y, en menor medida, en lo relacionado con migrantes y su integración. No obstante, sí pueden señalarse algunas notas respecto al enfoque de estos debates.

El debate en los medios ha tratado la integración educativa en España de forma favorable. Se destaca el valor de la escuela como principal vehículo de integración de menores inmigrantes. Se señala la reducción de la brecha educativa entre autóctonos e inmigrantes. (ABC, 21 de marzo de 2017).

Por otro lado, se destaca que los migrantes han sufrido en mayor medida las consecuencias de la crisis económica (20 Minutos, 20 de enero de 2015), con datos del trabajo “Crisis, Empleo e Inmigración en España. Un Análisis de las Trayectorias Laborales” del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

En el ámbito académico, el Instituto de Migraciones de la Universidad de Granada organizó el VIII Congreso de Migraciones Internacionales en septiembre de 2015. Si bien la integración fue objeto de diversas presentaciones, tuvo lugar un simposio específico de “Inmigración de colectivos vulnerables y derechos socio-laborales”. En él se trataron cuestiones relativas a la pérdida de capacidad de integración laboral y el aumento de exclusión de la población migrante, el perfil formativo de las mujeres marroquíes o la integración laboral de los menores no acompañados.

Q8. ¿Está la integración en el mercado laboral de nacionales de terceros países dentro del alcance de este estudio, considerada como una prioridad política en su Estado miembro y, de ser así, por quién (gobierno nacional, legislador u otros actores políticos)?

Es una prioridad política para el gobierno nacional la lucha contra el desempleo tanto de autóctonos como de NTP en la medida que las Políticas Activas de Empleo van dirigidas de forma transversal a todos ellos.

1.3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL: MARCO INSTITUCIONAL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Q9. Proporcione un organigrama del marco institucional para la integración en el mercado laboral de nacionales de terceros países dentro del alcance de este estudio que indique las responsabilidades de los diferentes actores gubernamentales en la implementación de las políticas y medidas de integración. Incluya también estructuras de gobierno a nivel local y de nivel central.

Incluya también a otras partes interesadas / actores principales (por ejemplo, servicios públicos de empleo, ONG, cámaras de comercio, sindicatos) si tienen un papel importante. Las iniciativas a nivel local solo deberían incluirse, si i) surgen de un mandato a nivel nacional, o ii) se establecen / operan a través de mecanismos nacionales de financiación.

Es necesario distinguir dos ámbitos de actuación en los que se lleva a cabo la política de integración en el mercado laboral de los NTP. Por una parte, la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria, dependiente de la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que tiene entre sus competencias la promoción laboral de los NTP para lo cual subvenciona los denominados itinerarios individualizados de inserción socio laboral, cuyo objetivo es facilitar el acceso al empleo de este colectivo. También tiene competencias para otro tipo de proyectos dirigidos a fomentar la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral y el apoyo a las empresas en la gestión de la diversidad. Estos proyectos los llevan a cabo organizaciones sociales sin fin de lucro, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales especializadas mediante las subvenciones mencionadas que a su vez reciben cofinanciación del Fondo Social Europeo.

El otro ámbito de actuación de la política de integración en el mercado laboral se lleva a cabo desde los Servicios Públicos de Empleo compuestos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, que llevan a cabo las Políticas Activas de Empleo dirigidas a todos los trabajadores, sean autóctonos o NTP residentes. Estas políticas también reciben cofinanciación del Fondo Social Europeo. Se llevan a cabo o bien directamente por dichos servicios públicos o a través de centros colaboradores privados que deben ser autorizados previamente para su realización.

Q10. ¿Su Estado miembro elabora informes periódicos de seguimiento (por ejemplo, informes anuales) sobre la integración en el mercado laboral de nacionales de terceros países en el ámbito de este estudio? En caso afirmativo, ¿cuáles son los principales indicadores de integración? ¿Cómo están compilados y por quién? ¿Cómo se relacionan con los indicadores de Zaragoza adoptados en 2004?

Describe brevemente las principales tendencias observadas, centrándose especialmente en los indicadores relacionados con la integración en el mercado laboral de los nacionales de terceros países. Describe los métodos (cualitativos, cuantitativos) y los datos (datos del censo, datos de encuestas, datos administrativos) utilizados para producir dichos informes.

La principal encuesta a nivel nacional referida al mercado laboral es la Encuesta de Población Activa (EPA), que se realiza de forma periódica trimestral por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta encuesta no es específica para conocer la situación de los NTP sino que, al igual que su homóloga de ámbito europeo (LFS), proporciona información de toda la población (autóctonos + NTP + ciudadanos UE) y los datos recogidos se desagregan, entre otros variables por nacionalidad, por lo que se obtiene información de la situación de los NTP en muchas variables del mercado laboral (ej.: tasa de paro, tasa de ocupación, tasa de actividad, etc.). Estos indicadores son los mismos que los establecidos en la conferencia ministerial de Zaragoza.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social produce un informe de periodicidad trimestral de “Análisis del Mercado de Trabajo” basado en las principales variables extraídas de distintas estadísticas oficiales de carácter nacional como son la EPA, Encuesta de Flujos de Población Activa, Paro Registrado y Contratación registrada por los Servicios Públicos de Empleo, etc.. Este informe proporciona también datos de los “trabajadores extranjeros” en el mercado laboral.

Además, la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria (de la Secretaría de Estado de Migraciones) recoge los indicadores establecidos por el Fondo Social Europeo (FSE) para aquellas actuaciones implementadas a través de las convocatorias anuales de proyectos para la integración laboral de los NTP que cofinancia dicho Fondo.

Hay que destacar los estudios realizados y publicados por el Observatorio Permanente de la Inmigración, que aportan datos relacionados con el ámbito de éste estudio. Por ejemplo, el estudio nº 31 sobre La integración de los inmigrantes en España: fases, patrones, y dinámicas regionales durante el periodo 2007-2015.

Q11. Describa los principales desafíos y obstáculos al diseñar y aplicar políticas de integración en el mercado laboral para nacionales de terceros países en el ámbito de este estudio en su Estado miembro.

Mencione también qué partes interesadas enfrentan estos desafíos y obstáculos.

Los principales retos son:

- Mejorar el acceso a la información de las medidas relativas a la empleabilidad.
- Mejorar la cualificación profesional de jóvenes de cara a su inserción laboral y la recualificación de adultos en paro.

Los principales actores involucrados en la superación de los obstáculos y retos relacionados son los servicios Públicos de Empleo y los centros privados colaboradores. También las ONG especializadas en inserción laboral.

PARTE II: MEDIDAS Y PRÁCTICAS DE LOS ESTADOS MIEMBROS QUE FACILITAN LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES

Esta parte pretende proporcionar una visión general de los principales enfoques de integración e identificar las medidas individuales existentes que se han implementado recientemente (a partir de 2014) o que han cambiado desde 2014. El grupo objetivo son nacionales de terceros países en todos los Estados miembros, excluidos los estudiantes / graduados y beneficiarios de protección internacional.

1.1 VISIÓN GENERAL DE LAS PRINCIPALES ÁREAS DE INTEGRACIÓN.

Q12. Indique en el cuadro a continuación y describa las principales áreas / componentes de su política para la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral

Si su Estado miembro tiene una política general, concéntrese únicamente en las medidas específicas para la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral dentro del ámbito del estudio.

Por favor concéntrese en:

a) Los objetivos principales y el enfoque en cada área relevante, y los actores involucrados.

b) Describa brevemente el marco de implementación.

Consulte únicamente el enfoque general para cada área sin describir una medida específica, que se describirá en la siguiente sección.

No hay medidas nuevas desde 2014. Siguen realizándose las que existían con anterioridad

Area/componente	Visión General Por favor describa el alcance y el objetivo debajo de cada área. Si corresponde, especifique si las medidas son voluntarias u obligatorias y si se proporcionan de forma gratuita o con cargo.	Stakeholders Describa brevemente quién es responsable de la planificación, implementación, monitoreo y supervisión de la implementación de medidas en cada área
1. Training and Qualification (including digital tools aiming to promote learning and foster integration into the labour market)	El objetivo es formar a los inmigrantes en competencias profesionales básicas para cualquier empleo y las específicas de cada puesto de trabajo. Se trabaja directamente en los cursos y talleres grupales e indirectamente en las intervenciones individuales que se han llevado a cabo con cada persona.	Organizaciones sociales sin ánimo de lucro subvencionadas por la Dirección Gral. de Integración y Atención Humanitaria y cofinanciadas por el FSE.
2. Enhancement of (soft) skills	El objetivo es fortalecer las competencias clave para el empleo como pueden ser comunicación, la flexibilidad y la orientación al logro, etc. así como el aprendizaje de la lengua	Organizaciones sociales sin ánimo de lucro subvencionadas por la Dirección Gral. de Integración y Atención Humanitaria y cofinanciadas por el FSE
3. Provision of information and counselling	El objetivo es proporcionar información y orientación sobre el mercado laboral: derechos y obligaciones, búsqueda de empleo, etc.	Organizaciones sociales sin ánimo de lucro subvencionadas por la Dirección Gral. de Integración y Atención Humanitaria y cofinanciadas por el FSE

<p>4. Enhancement of intercultural/civic relations in the workplace</p>	<p>El objetivo es proporcionar a los empleadores herramientas para gestionar la diversidad en la empresa así como sensibilizar al empleador y personal clave para superar los prejuicios y resistencias a la contratación de NTP. Las cuatro áreas anteriores forman parte de los itinerarios individualizados de inserción sociolaboral.</p>	<p>Organizaciones sociales sin ánimo de lucro subvencionadas por la Dirección Gral. de Migra Integración y Atención Humanitaria ciones y cofinanciadas por el FSE</p>
<p>5. Tailor-made comprehensive programmes/plans/contracts targeting specific and/or vulnerable groups</p>	<p>A través de los Planes anuales de Acción para el Empleo se pueden establecer estas medidas dependiendo también de cada Comunidad Autónoma. No son específicas para NTP</p>	<p>Servicios Públicos de Empleo</p>
<p>6. Incentive measures for migrants or employers</p>	<p>A través de los Planes anuales de Acción para el Empleo se pueden establecer estas medidas dependiendo también de cada Comunidad Autónoma. No son específicas para NTP, salvo que se consideren como grupo objetivo en cada caso.</p>	<p>Servicios Públicos de Empleo</p>
<p>7. Support for self-employment</p>	<p>Información, orientación y capacitación para la puesta en marcha de autoempleo.</p>	<p>Organizaciones sociales sin ánimo de lucro subvencionadas por la Dirección Gral. de Integración y Atención Humanitaria y cofinanciadas por el FSE</p>

1.2 EJEMPLOS PROMETEDORES DE MEDIDAS DE INTEGRACIÓN APLICADOS POR ESTADOS MIEMBRO

Please fill out the table describing the measures and please copy the table below for further measures.

Measure 1	
Overview	
Name	EMPLEO JOVEN 3.0
Type	<i>Projects (ad-hoc)</i>
Area	<i>Training and qualification</i>
Access	Nacionales de Terceros Países prioritariamente en riesgo de exclusión social sin otras limitaciones que las que establezca la entidad por razón del grupo diana (jóvenes, mujeres, etc.)
Target group	<input checked="" type="checkbox"/> Tailor-made labour market integration measure (only third-country nationals) <input type="checkbox"/> Mainstream labour market integration measure (for all) <i>If the measure is for all, please describe here how third-country nationals are specifically targeted in the measure</i>
Coverage	<i>National</i> Se pueden llevar a cabo en distintas provincias y CCAA
Budget	El presupuesto aproximado es de 110.586 euros Dirección General de Integración y Atención Humanitaria (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (entre 50% y 80%)y una pequeña aportación por parte de la propia entidad
Link	http://www.larueca.info/que-hacemos/empleoyformacion/empleo-joven-3-0/
Description	
<p>M1.Q1. Describa como pueden los nacionales de terceros estados en particular, acceder a la medida::</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p><i>Los NTP son reclutados por la entidad a través de diferentes fuentes informativas: sus propios medios (oficina, web,etc.), las oficinas de empleo públicas cercanas, otras organizaciones sociales con las que colaboran, servicios sociales municipales, institutos de enseñanza media, centros de educación de adultos, etc . Pueden acceder todos los NTP y son actividades gratuitas y voluntarias.</i></p> </div> <p>M1.Q2. Describa brevemente el contexto en el cual la medida ha comenzado:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p><i>No se trata de una medida novedosa, pues se viene realizando desde hace muchos años. Estos proyectos suelen tener una duración anual y no está ligada al incremento del flujo migratorio de 2015. Su propósito es facilitar la inserción laboral de los NTP como una medida específica de la política de integración de los NTP. Se aplica en todo momento a los NTP que necesiten herramientas para facilitar/mejorar su acceso al mercado laboral. La medida incluye</i></p> </div>	

competencias básicas, habilidades personales y profesionales, técnicas de búsqueda de empleo y cursos de formación ocupacional demandados por el mercado laboral

M1.Q3. Describa brevemente las modalidades de implementación:

Es implementada por una organización social sin ánimo de lucro "LA RUECA" dedicada a la inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social, que recibe una subvención de la Dirección Gral. de Integración y Atención Humanitaria y cofinanciación del FSE. La Dirección convoca anualmente estas subvenciones dirigidas a entidades sociales sin ánimo de lucro; las entidades beneficiarias se encargan de promocionar la medida entre los NTP a través de distintos medios (ver respuesta a M1.Q1)

M1.Q4. Describa brevemente el impacto de la medida:

De 211 jóvenes que participaron en el Proyecto, 172 han realizado un itinerario de inserción laboral, es decir, un mínimo de acciones determinadas encaminadas a incrementar o habilitar al joven a alcanzar un nivel de empleabilidad suficiente para enfrentarse al mercado laboral. Todos ellos/as han pasado por un itinerario personalizado de inserción laboral en el que se incluye:

- Diagnóstico de nivel de empleabilidad - Asesoramiento en el objetivo profesional con la posibilidad de elegir entre diversas formaciones ocupacionales - Elaboración de un plan de acción personalizado de búsqueda de empleo - Intermediación Laboral

De forma complementaria al itinerario individual han participado en acciones grupales, tales como:

- Talleres de mejora de competencias profesionales - Talleres de entrenamiento en herramientas digitales de búsqueda de empleo - Club de empleo - Contacto con empresas mediante testeos profesionales.

Se han impartido 7 formaciones de carácter ocupacional.

Todo ello ha supuesto que casi 100 jóvenes hayan incrementado su nivel de empleabilidad, lo cual repercute en un resultado de 57 inserciones laborales a lo largo del periodo que corresponden a 50 jóvenes diferentes. Se han gestionado 154 candidaturas a ofertas de empleo.

Se ha apreciado una mejora en la empleabilidad en la inmensa mayoría de los/as jóvenes que se manifiesta en una mayor motivación para buscar empleo y un incremento de la confianza en sus posibilidades tanto para el acceso al empleo como para la realización de formación. En todos los casos se han apreciado mejoras en competencias clave para el empleo como pueden ser comunicación, la flexibilidad y la orientación al logro.

El seguimiento y evaluación se realiza mediante los indicadores establecidos por el FSE dirigidos principalmente a comprobar el resultado de las actuaciones en cuanto a la mejora de la empleabilidad y al logro de la inserción laboral mediante la contratación de las empresas; también se utilizan cuestionarios evaluación de satisfacción del destinatario.

A veces es necesario hacer intervenciones con estos jóvenes más globales y no solo enfocadas al mercado laboral dado el contexto de riesgo de exclusión social en que se encuentran, para lo cual tienen que intervenir otras áreas de la entidad distintas a la de inserción laboral. En particular, el escaso conocimiento de la lengua ha sido un obstáculo a superar para lograr su plena participación.

Es previsible la continuidad de la medida tanto desde el punto de vista de su necesidad como de los recursos financieros.

Measure 2	
Overview	
Name	Proyecto Gestión de la Diversidad Cultural en la Mediana y Pequeña Empresa (GESDIMEP)
Type	<i>Projects (ad-hoc)</i>
Area	<i>Enhancement of intercultural/civic relations in the work place inclusion</i>
Access	Trabajadores y empresarios de la pequeña y mediana empresa, organizaciones empresariales, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, y a otras entidades de la sociedad civil, asociaciones de inmigrantes, universidades, escuelas de negocios, viveros de empresas (Business Incubation Centres), así como a otros entornos profesionales que trabajan en la gestión de la diversidad cultural.
Target group	<input checked="" type="checkbox"/> Tailor-made labour market integration measure (only third-country nationals) <input type="checkbox"/> Mainstream labour market integration measure (for all) <i>If the measure is for all, please describe here how third-country nationals are specifically targeted in the measure</i>
Coverage	National
Budget	El proyecto fue cofinanciado por la UE en el marco del Programa Europeo Progress, Sección Antidiscriminación.
Link	http://www.empleo.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/GuideManagingCulturalDiversitySAME.pdf
Description	
M1.Q1. Describa como pueden los nacionales de terceros estados en particular, acceder a la medida:	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;">No está enfocada directamente a los NTP, si no a los actores del entorno laboral en el que toman parte.</div>	
M1.Q2 Describa brevemente el contexto en el cual la medida ha comenzado:	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;">El periodo de elaboración fue 2013 y 2014. Las publicaciones producto del trabajo están disponibles de forma permanente.</div>	
M1.Q3. Describa brevemente las modalidades de implementación:	

Fue promovido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Se contó con la participación y colaboración de las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia, del mundo empresarial a través de la Confederación Española de Pequeños y Medianos Empresarios (CEPYME), de la Administración Local a través de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), y de ONGs y expertos de ámbito nacional e internacional que trabajan en la gestión de la diversidad cultural.

a) **M1.Q4. Describa brevemente el impacto de la medida:**

Se han elaborado y difundido dos publicaciones (una en versión web en castellano y en inglés y otra más resumida en formato papel y formato web en castellano, euskera, catalán, gallego e inglés), en las que se recogen herramientas, para ayudar a las Pequeñas y Medianas Empresas a tener presentes los beneficios concretos de una adecuada Gestión de la Diversidad Cultural en el ámbito empresarial, promoviendo también la igualdad de oportunidades y la no discriminación para personas inmigrantes y minorías étnicas. “Guía para la gestión de la diversidad cultural en la mediana y pequeña empresa”.

1.3 INICIATIVAS DEL SECTOR PRIVADO PARA FACILITAR LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS NACIONALES DE TERCEROS ESTADOS.

Size of Private Sector Organisation

1. Micro: <10 Employees
2. Small: 10 – 49 Employees
3. Medium: 50 - 249 Employees
4. Large: >250 Employees

Example Categories

1. Low-skilled workers
2. Medium-skilled workers
3. High qualified workers
4. Seasonal workers
5. Family members of nationals and third-country nationals
6. Domestic workers

Type of Private Sector Organisation

1. National
2. International (e.g. with subsidiaries in the Member State)

Industry Sectors

1. Agriculture, forestry and fishing
2. Energy and water
3. Manufacturing
4. Construction
5. Wholesale and retail trade, hotels and restaurants
6. Transport and communication
7. Financial and business services
8. Public admin, education and health
9. Domestic work sector
10. Other services

Q13. En base a una breve investigación de los recursos secundarios y consultas con las partes interesadas relevantes, ¿conoce alguna iniciativa del sector privado que respalde o facilite la integración en el mercado laboral de nacionales de terceros países en el alcance de este estudio, dentro de su EM? (SI/NO).

Fundación CEPAIM: Cuyo objetivo es Promover un modelo de sociedad inclusiva e intercultural que facilite el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas más vulnerables de nuestra sociedad y, de forma especial, de las personas migrantes, desarrollando políticas de lucha contra cualquier forma de exclusión social y colaborando en el desarrollo de los territorios locales y de los países de origen de los/as migrantes.

Cepaim es una organización independiente, cohesionada y sostenible que da respuestas a dinámicas sociales relacionadas con el hecho migratorio y con los procesos de exclusión social. Referente práctico y teórico en la aplicación coherente de políticas transversales de interculturalidad, gestión de la diversidad, igualdad de género, cohesión social, desarrollo local y codesarrollo, tomando como base de actuación el territorio. A través de la Red de Centro Ítaca el objetivo y trabajo del proyecto es el de mejorar la empleabilidad y facilitar la integración sociolaboral de la población inmigrante extracomunitaria, mediante itinerarios integrados de inserción sociolaboral.

Mediante:

1. Orientación sociolaboral, información y asesoramiento.
2. Preformación y talleres de mejora de aspectos generales para la empleabilidad.
3. Formación ocupacional básica.
4. Colaboración con empresas y promoción de ofertas de empleo.
5. Otras medidas de acompañamiento.

Q14. ¿Qué sectores industriales se seleccionaron y por qué motivo se realizó la selección? Por favor, indique un máximo de dos sectores.

No se han identificado medidas.

Please fill out the table describing private sector measures and please copy the table below for further measures.

Private Sector - Measure 1	
Overview	
Name	<i>Please insert name of the measure here.</i>
Company size	<i>Choose from drop down menu here</i>
Company type	<i>Choose from drop down menu here</i>
Sector	<i>Choose from drop down menu here</i>
Area	<i>Choose from drop down menu here</i>
Access	<i>Please describe who has access to the measure. I.e. all third-country nationals; all third-country and (EU) nationals; specific groups such as vulnerable or disadvantaged persons, workers, third-country national family members, seasonal workers, au-pairs, other specific groups</i>
Target group	<input type="checkbox"/> <i>Low skilled,</i> <input type="checkbox"/> <i>Medium skilled,</i> <input type="checkbox"/> <i>High skilled</i> <input type="checkbox"/> <i>Specific group such us vulnerable, young, female, seasonal workers, etc.</i>
Coverage	<i>Choose from drop down menu here</i> <i>If "other", please add further information here</i>
Budget	<i>The budget is approx. Please provide approximate budget here</i> <i>It is provided by Please provide funding body here (i.e. State, EU funds, donations/private funding, other)</i>
Link	<i>Please provide hyperlink to source/project here, if available</i>
Description	

PSM1.Q1. Describa brevemente la característica principal de la medida

- a) *Targeted phase of employment (attracting/hiring third-country nationals, early career support, continual development, facilitating access to national professional networks)*
- b) *Objective and main activities*
- c) *Cooperation framework (for instance if the measure is implemented in cooperation with third parties, including employees or employers' organisations, chambers of commerce, NGOs etc.*
- d) *How can third-country nationals access the measure? Are they selected?*

PSM1.Q2. Por favor, evalúe brevemente el impacto de la iniciativa, a saber:

- a) *Describe if the measure has been evaluated and if so what were the findings, what monitoring and evaluation tools (self-evaluation, external evaluation...) have been used (please specify indicators used if possible)*
- b) *Elaborate on achievements of set objectives and main outcomes*
- c) *Elaborate on challenges and remedies adopted (e.g. structural barriers/facilitators, levy schemes-grants to compensate funding gaps, taxation incentives etc.)*

[Conclusiones \(opcional\)](#)

Q15. Con respecto a los objetivos de este estudio, ¿qué conclusiones sacaría de sus hallazgos?

Note: The text in this part will serve as a source when compiling the synthesis report.

[Las principales conclusiones se han recogido en el primer epígrafe del estudio.](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN

MINISTERIO
DE JUSTICIA

MINISTERIO
DEL INTERIOR

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL