



INDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN.
2. INTRODUCCIÓN.
3. ANALISIS DE SITUACIÓN DE LA INMIGRACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA
 - a. Contexto social
 - b. Contexto laboral
4. MARCO JURÍDICO
 - a. Constitución Española
 - b. Derecho comunitario
 - c. Normas nacionales
 - d. Marco autonómico
5. OBJETIVO CENTRAL Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN
6. OBJETIVOS GENERALES.
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS
8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN
 - a. Carácter General
 - b. Trabajo
 - c. Seguridad y Salud Laboral
 - d. Empleo y Formación
9. COORDINACIÓN
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ANEXO. Fichas de desarrollo medidas.

1. PRESENTACIÓN

El presente documento recoge las estrategias de actuación en políticas activas de integración laboral, adaptadas al colectivo inmigrante que reside en nuestra región, y que deben llevarse a cabo en los próximos años, en particular durante el periodo 2005-2007.

Este Plan plurianual, enriquecido gracias al clima de concertación social en la región, participa de la nueva situación sociopolítica que suponen las competencias, transferidas desde el INEM, en materia de empleo, incluida la intermediación laboral, y que ha asumido la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Desde este documento se proponen nuevos enfoques de las políticas activas de empleo, con el fin de ser una herramienta útil y eficaz al reto de integrar laboralmente a un colectivo cada día mayor como es el de los inmigrantes.

Este Plan se contextualiza, de una parte, en el Acuerdo Regional por el Empleo y, de otra parte, en el Pacto de Desarrollo y Competitividad de Castilla-La Mancha.

De ambos constituye un eje más en la planificación de las políticas de empleo y desarrollo que el Gobierno regional está llevando a cabo.

Representa, pues, la apuesta por consolidar una estrategia propia, a partir de diagnósticos compartidos, objetivos emanados desde el diálogo con los agentes sociales, sobre la que articular en el futuro la actuación de la Comunidad Autónoma en una materia tan esencial y solidaria como es la de la integración del inmigrante que reside en Castilla-La Mancha.

El presente Plan parte de la convicción de que todas las personas son iguales en derechos y deberes, un valor que es reconocido por la sociedad. A ello se une la responsabilidad que ostentan los poderes públicos de remover los obstáculos para que esa igualdad sea efectiva.

Por ello contiene mecanismos que permiten llevar a cabo los ajustes necesarios para la adaptación de las medidas que, en el ejercicio de las competencias atribuidas a las Administraciones de la región, se podrán impulsar, a fin de que todas las personas sin distinción alguna, disfruten de unas condiciones laborales que le permitan el acceso a una vida digna, participando, a la vez, en la sociedad castellano-manchega.

Con este conjunto de acciones se pretende dotar a la estrategia Regional por el Empleo de respuestas adecuadas y eficaces a los problemas que los inmigrantes encuentran en su acceso al empleo.

Se pretende mejorar la naturaleza del mercado laboral en Castilla-La Mancha para reforzar su carácter integrador.

En este Plan, adquiere especial importancia la evaluación, que tiene que ver con la responsabilidad con que se han asumido los objetivos del Plan y con los retos que plantea el diseño de una estrategia propia en materia de integración laboral del colectivo inmigrante. Los instrumentos que se han establecido para ello son de suma importancia para avanzar de una manera realista, teniendo en cuenta todas las variables que intervienen.

El compromiso de desarrollar una evaluación cualificada y de hacer un seguimiento puntual del cumplimiento de las medidas va a permitir valorar la implicación de todos los agentes que intervienen en el proceso que a continuación se expresa.

En este sentido, la atención al fenómeno inmigratorio, en cuanto atención a todo ciudadano y ciudadana de nuestra comunidad, es responsabilidad de todas las Administraciones Públicas de la región. Por ello es preciso establecer sistemas de coordinación que permitan la gestión óptima de los recursos. Así mismo es preciso que se adapten los mecanismos existentes y se prevean otros nuevos como consecuencia de la transversalidad del fenómeno inmigratorio.

Por último, el área de información contiene medidas que permitirán conocer la ubicación, afluencia de personas, perfil y en definitiva, la realidad de las personas inmigrantes que residen en nuestros Municipios. La diferente concentración de las personas inmigrantes en unas u otras poblaciones hará necesaria una distribución racional de los recursos humanos y económicos que se articulen.

2. INTRODUCCIÓN

La inmigración ha sido un fenómeno constante y fundamental para el desarrollo económico, social y cultural del conjunto de la Unión Europea, de nuestro país, y por ende de nuestra región. Durante los últimos diez o quince años, la intensidad y la importancia de la inmigración han hecho de este fenómeno uno de los componentes más importantes de su desarrollo económico y uno de los asuntos más urgentes de la agenda pública.

Una realidad irreversible de gestión colectiva.

Desde la Administración Regional se han venido desarrollando estrategias tendentes a paliar y responder al nuevo reto que la inmigración ha supuesto en todas las áreas de la misma, y que hasta ahora se ha encauzado en medidas socio-económicas hacia el colectivo inmigrante en general, y aquellos en situación de exclusión social en particular.

Con el Plan de Integración Laboral de Inmigrantes en Castilla-La Mancha se pretende cambiar el enfoque de contemplar a la población inmigrante como una excepcionalidad, hacia otro en el que la integración se realice desde una óptica de normalidad mediante la participación de los inmigrantes en el mercado de trabajo, quedando en el ámbito de los servicios sociales aquellas personas o colectivos concretos que estén en riesgo de exclusión social.

En estas estrategias, los agentes sociales, los empresarios y las entidades sociales han de resultar pieza fundamental en su impulso y consolidación.

Posibilitar la incorporación a nuestra comunidad

Como consecuencia de la competencia atribuida por Decreto 92/2004, de 11 de mayo, en materia de inmigración y cuyo núcleo principal es la integración laboral de este contingente en nuestra Región, la Consejería de Trabajo y Empleo ha elaborado el "PLAN REGIONAL DE INTEGRACIÓN LABORAL DE INMIGRANTES EN CASTILLA-LA MANCHA 2005-2007".

Así, el presente Plan, plasma el fuerte compromiso del gobierno regional por invertir en el binomio inmigración-trabajo que permita facilitar y acercar los recursos y servicios existentes a la población

inmigrante que reside en nuestra región, a fin de posibilitar su adecuada incorporación a nuestra comunidad, siguiendo los principios constitucionales de responsabilidad pública y de justicia social que expone también nuestro ordenamiento jurídico regional.

El trascendente papel del tejido empresarial.

En el objeto de conseguir la integración laboral es de suma importancia considerar el papel que dentro del marco laboral tienen las empresas, pues de ellas depende en gran medida que el esfuerzo de las administraciones públicas, las organizaciones no gubernamentales, sindicatos y patronales sea más eficiente y eficaz.

La creación de empleo en nuestra comunidad, en la medida en que trasciende a las instituciones públicas, exige, por una parte, que la intervención de la Junta de Comunidades se concrete, fundamentalmente, en políticas orientadas hacia la mejora de la capacidad productiva y de generación de empleo; y, por otra, que la iniciativa privada movilice todo su potencial, ejerciendo el papel protagonista que en la actividad productiva le corresponde.

Para coadyuvar en la solución los efectos negativos, el Plan Regional para la Integración Laboral de los inmigrantes en Castilla-La Mancha, recoge la puesta en marcha de mecanismos, dentro de unos principios y marco jurídico adecuado, que hagan efectiva la inserción socio laboral de la población inmigrante, que tenga en cuenta sus derechos y conciencie a la sociedad de acogida de la magnitud que el fenómeno inmigratorio tendrá en un futuro no muy lejano, las aportaciones notables para la sociedad de acogida y de su importancia en el mercado laboral.

En este sentido, y aunque la inmigración sea un fenómeno relativamente reciente, especialmente en nuestra región, contamos con la suficiente perspectiva para comprobar cómo, lejos de la supuesta competencia que los inmigrantes pudieran hacer a los nacionales en el mercado laboral, como se pensaba en algún momento, el incremento de los extranjeros en el mercado de trabajo regional ha coincidido con un muy significativo aumento de los niveles de empleo, y, sobre todo, una notable disminución de las tasas de paro. Ello pone de manifiesto que, en términos generales, la inmigración ha venido a complementar las carencias que se daban en nuestro mercado laboral, algo que es especialmente evidente en algunos sectores como el agrario, el de empleadas del hogar o el de asistencia a personas dependientes, que, sin la contribución de los

trabajadores extranjeros, tendría serias dificultades para encontrar mano de obra en la actualidad.

Estos efectos se han demostrado particularmente positivos en el mercado de trabajo: los inmigrantes suponen un creciente colectivo que llega ya a representar porcentajes del orden del 8% de los afiliados de la Seguridad Social y de los ocupados de nuestra región. Por tanto, los trabajadores extranjeros están contribuyendo ya en una gran medida a aumentar la riqueza y prosperidad de nuestra Comunidad.

La coordinación y el diálogo ante la dispersión de competencias.

La política de inmigración es una política compartida entre el Estado y las Comunidades Autónomas. El Estado tiene competencia de gestión del proceso de entrada, regularización y control de los flujos migratorios; por su parte, a las Comunidades Autónomas les corresponden las políticas de integración, si bien no de forma exclusiva.

Este reparto de competencias hace necesario establecer una serie de mecanismos que coordinen y complementen la actuación política de las Administraciones competentes en esta materia.

Como elemento fundamental de este desarrollo, se establece en el presente Plan, una estrategia de coordinación de los distintos recursos de la Consejería de Trabajo y Empleo, de modo que sus medidas tengan una cohesión interna y ofrezcan al colectivo destinatario de esta Plan una respuesta completa y ordenada de todos los recursos y dispositivos existentes en la región, con el objeto de optimizar recursos y servicios.

3. ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE LA INMIGRACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA:

- Contexto social
- Contexto laboral

a.- Contexto social

El perfil general de la población inmigrante.

Entre los rasgos que definen de manera global al colectivo de inmigrantes puede destacarse, en primer lugar, su juventud. La mayoría se concentra en el tramo de 20 a 40 años, y de forma más acusada en el caso de los varones aunque si comparamos con la población total de Castilla La Mancha es el grupo de 25 a 34 años el que mayor número de población registra.

En cambio, en lo relativo a la composición por sexos, se ha puesto de relieve una situación más equilibrada que la de unos años atrás, en tanto que la proporción de mujeres es en algunos casos mayoritaria al de los varones.

El mayor número de mujeres extranjeras en Castilla La Mancha son de nacionalidad colombiana, con un 58,85%, aunque esta nacionalidad no representa el mayor número de extranjeros en la región, lugar que lidera Rumania, El menor grupo de mujeres extranjeras son de nacionalidad marroquí con sólo el 30,10%.

La mayor parte de los inmigrantes trabajan por cuenta ajena, principalmente en el sector de la agricultura y la construcción, si son varones y en la hostelería y el servicio doméstico si son mujeres.

Esta distribución respondería a factores básicos del mercado de trabajo (volumen de empleo ofrecido y demandado para cada nivel de salarios y tipología de puestos), así como al menor ajuste inicial de las cualificaciones de la mano de obra inmigrante con los requerimientos de la producción. Pero también sería explicable, en parte, por cuestiones no directamente ligadas al mercado laboral, como el reconocimiento de cualificaciones o el conocimiento de los mecanismos formales e informales de articulación de dicho mercado, e incluso en algunos casos el idioma. La normativa vigente y los requisitos en ella fijados desempeñan un papel determinante, asimismo, en la distribución sectorial y ocupacional de los inmigrantes en su acceso inicial al mercado de trabajo regular.

Respecto al nivel de estudios comparando los niveles porcentuales de la población castellano-manchega, que, por otra parte es prácticamente idéntica a la media nacional, comprobamos que los inmigrantes presentan porcentajes similares a los de los ciudadanos de la región en los niveles de estudios universitarios y en los Primarios, pero tienen un menor porcentaje de analfabetos (prácticamente la mitad que la media regional y nacional) y sin estudios (8 puntos por debajo de ambas medias) y un notablemente mayor porcentaje en estudios Secundarios (más de 10 puntos superior a los niveles regional y nacional) .

Las causas de la inmigración en general.

Los proyectos migratorios individuales están asociados a motivos de muy diversa índole, que intervienen tanto en su conformación como en su eventual realización. Se trata, por una parte, de la presencia de motivos económicos, que son los principales (debido a los bajos niveles de renta y bienestar del país de origen en comparación con los promedios en los países de destino), sociales, culturales, geográficos, y políticos, que impulsan la conformación de esos proyectos, y, por otra parte, de que se den ciertas condiciones que permitan llevarlos a cabo una vez tomada la decisión de emigrar.

De manera clara, la principal motivación de la mayoría de inmigrantes que acuden a nuestra región es la de conseguir un medio de vida; El principal mecanismo de integración lo constituye el mercado de trabajo, por cuanto entran en contacto con la sociedad que les acoge y ésta con los primeros.

Una evolución constante de la inmigración en la región.

En los últimos diez años se ha producido un incremento de la inmigración, que en Castilla la Mancha ha supuesto que la población de inmigrantes aumente en diez veces más, situando a nuestra Comunidad Autónoma como la octava con mayor número de extranjeros residentes.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA. 1999-2005

	España				Castilla-La Mancha			
	Extranjeros	Inc. Extranj.	Inc. Pob.	% ext. s/ pob.	Extranjeros	Inc. Extranj.	Inc. Pob.	% ext. s/ pob.
1999	748.954	17,56%	0,88%	1,86%	10.292	4,44%	0,59%	0,60%
2000	923.879	23,36%	0,74%	2,28%	13.854	34,61%	0,47%	0,80%
2001	1.370.657	48,36%	1,52%	3,33%	27.887	101,29%	1,20%	1,59%
2002	1.977.946	44,31%	1,75%	4,73%	48.123	72,56%	1,54%	2,70%
2003	2.664.168	34,69%	2,10%	6,24%	70.899	47,33%	1,89%	3,90%
2004	3.034.326	13,89%	1,13%	7,02%	88.858	25,33%	1,82%	4,81%
2005	3.691.547	21,66%	1,80%	8,39%	113.797	28,07%	2,14%	6,03%

Fuente: Elaboración propia con datos del Padrón Municipal de Habitantes. INE.

Por provincias, la que cuenta con mayor número de población inmigrante es Toledo con diferencia, alcanzando 39.894 personas, casi el doble que Ciudad Real que ocupa la segunda posición con 22.015, ocupando Cuenca la última posición con 14.157.

RESIDENTES EXTRANJEROS EN CASTILLA-LA MANCHA. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL

	2005			2004	Variación interanual	
	Residentes extranjeros	% sobre población total	% s/ total de extranjeros de la región	% sobre población total	Extranjeros	Población
Albacete	20.520	5,34%	18,03%	4,23%	27,73%	1,35%
Ciudad Real	22.015	4,42%	19,35%	3,44%	29,92%	0,97%
Cuenca	14.157	6,81%	12,44%	5,05%	37,11%	1,57%
Guadalajara	17.211	8,47%	15,12%	6,96%	27,45%	4,74%
Toledo	39.894	6,70%	35,06%	5,54%	24,59%	3,00%
Castilla-La Mancha	113.797	6,03%	100,00%	4,81%	28,07%	2,14%

Fuente: Elaboración propia con datos del Padrón Municipal. INE

Según nacionalidad, el mayor número de extranjeros residentes en Castilla La Mancha son de nacionalidad rumana, representando el 30% del total de extranjeros en la región. En segundo lugar, se sitúan los extranjeros de nacionalidad marroquí, siendo el 15.18% del total de extranjeros. Muy cerca se encuentran los de nacionalidad ecuatoriana con el 13.06% del total, y en cuarto lugar, con 8.24%, los extranjeros de nacionalidad colombiana. El resto de nacionalidades representan mucho menos en el total de extranjeros: Bulgaria 4.39 %, Ucrania 3.20%, Argentina 2.04%, y el resto mucho menores.

RESIDENTES EXTRANJEROS EN CASTILLA-LA MANCHA POR NACIONALIDAD
 A 1/1/2005. ESTRUCTURA PORCENTUAL

	España	Castilla-La Mancha	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
Rumania	8,52%	30,06%	16,99%	36,09%	36,42%	25,45%	33,19%
Marruecos	13,69%	15,18%	11,10%	11,91%	12,94%	16,80%	19,18%
Ecuador	13,32%	13,06%	14,44%	13,99%	13,27%	10,98%	12,67%
Colombia	7,29%	8,24%	10,53%	9,97%	5,31%	6,87%	7,75%
Bulgaria	2,47%	4,39%	5,28%	3,28%	6,97%	7,44%	2,31%
Ucrania	1,76%	3,20%	6,65%	2,82%	5,11%	1,39%	1,74%
Argentina	4,11%	2,04%	2,17%	1,57%	1,08%	2,55%	2,36%
Perú	2,29%	1,46%	1,13%	0,45%	0,71%	3,71%	1,47%
Argelia	1,24%	1,29%	2,25%	0,62%	3,57%	1,23%	0,39%
Rep.Dominicana	1,53%	1,27%	1,06%	0,76%	0,85%	2,06%	1,46%
Portugal	1,78%	1,05%	0,70%	0,54%	0,88%	1,43%	1,41%
China	2,35%	0,99%	1,17%	1,19%	0,65%	0,45%	1,15%
Polonia	0,97%	0,91%	0,20%	0,32%	0,59%	2,56%	1,00%
Resto	38,68%	16,84%	26,32%	16,49%	11,65%	17,07%	13,92%

Fuente: CES de CLM, con datos del Padrón Municipal. INE

En cuanto a su distribución por zonas, se observan importantes concentraciones de rumanos en poblaciones como Tarancón, Santa Cruz de la Zarza, Villanueva de Alcardete, Quintanar de la Orden o Corral de Almaguer, Villarrobledo, Campo de Criptana, Herencia, Tomelloso o Alcázar de San Juan. Además de en estas zonas, existen comunidades numerosas en Talavera de la Reina, Cebolla y Toledo y en Azuqueca de Henares en Guadalajara.

Los marroquíes, por su parte, son mayoría en Guadalajara, residen sobre todo en las dos grandes ciudades de la provincia (la capital y Azuqueca de Henares) y en las localidades cercanas. También existen concentraciones importantes en la zona norte de la provincia de Toledo (en localidades como Fuensalida, Illescas o Yuncos), además de lugares concretos como La Puebla de Montalbán, Madridejos o Talavera de la Reina. En las otras provincias, además de las capitales, existe una presencia mayor en La Roda y Tobarra en Albacete, Tomelloso en Ciudad Real y Quintanar del Rey en Cuenca.

La presencia de ecuatorianos es más destacable, además de en las capitales de las cinco provincias, en Hellín, Almansa y Tabarra, en Albacete; en Bolaños y Tomelloso, en Ciudad Real; Iniesta y Quintanar del Rey, en Cuenca; Azuqueca de Henares, en Guadalajara; y en Navahermosa, Ocaña, Seseña, Sonseca y Talavera de Reina, en Toledo.

En cuanto a los colombianos, su presencia es relativamente mayor en Ciudad Real y en Albacete. Por localidades sobre todo destaca la presencia en la ciudad de Albacete junto con Almansa y

Villarrobledo. En Ciudad Real en Manzanares, Puertollano, Tomelloso y Valdepeñas, en la provincia de Cuenca en Tarancón y en Toledo en Talavera de la Reina. Como en el caso de casi todas las otras nacionalidades, existe también presencia en todas las capitales de provincia

Los ucranianos residen sobre todo en Mota del Cuervo y las Pedroñeras, en Cuenca, Tomelloso en Ciudad Real y, por encima del resto, Villarrobledo (Albacete) en donde un alto porcentaje de los residentes extranjeros son de esta nacionalidad.

EXTRANJEROS CON TARJETA O AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA EN VIGOR

En Castilla La Mancha, más del 88% de extranjeros con tarjeta o autorización de residencia lo son por el régimen general, mientras que a nivel nacional sólo se alcanza el 70.91%. De ese total, es destacable Toledo con el 32,34%, como la provincia con mayor número de extranjeros con permiso, seguida de Albacete, con un 19,96% y de Ciudad Real con el 18.5 %.

RESIDENTES EXTRANJEROS EN CASTILLA-LA MANCHA CON TARJETA O PERMISO DE RESIDENCIA.

	A 30/09/2005			Variación desde 31/12/2004 (%)		
	TOTAL	RÉGIMEN DE RESIDENCIA		TOTAL	RÉGIMEN DE RESIDENCIA	
		General	Comunitario		General	Comunitario
ALBACETE	15.842	14.287	1.555	44,77	49,84	10,44
CIUDAD REAL	14.695	12.885	1.810	97,41	118,32	17,38
CUENCA	9.769	9.019	750	151,71	170,84	36,12
GUADALAJARA	13.405	11.227	2.178	46,17	52,07	21,81
TOLEDO	25.673	22.981	2.692	42,15	47,13	10,28
C-L M	79.384	70.399	8.985	60,37	68,54	16,24

Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Boletín Estadístico. Septiembre 2005

El mayor número de mujeres extranjeras con tarjeta o autorización de residencia se presentan en Guadalajara y Toledo que superan el 45%

del total de población extranjera, al igual que la media española, y algo superior a la regional.

La media de edad alcanza o supera los 30 años en todos los casos, aunque la media regional se sitúa en 30 años, algo inferior a la española que alcanza los 34 años.

APROXIMACIÓN AL NÚMERO DE RESIDENTES EXTRANJEROS SIN PERMISO O TARJETA DE RESIDENCIA. AÑO 2004

	Extranjeros con permiso 31-12-2004	Extranjeros empadronados 31-12-2004	% de extranjeros con permiso del total de empadronados	%Aproximación a los extranjeros sin permiso del total de empadronados
Albacete	10.943	16.065	68,01	31,99
Ciudad Real	7.444	16.945	43,93	56,07
Cuenca	3.881	10.325	37,59	62,41
Guadalajara	9.171	13.504	67,91	32,09
Toledo	18.060	32.019	56,40	43,60
CASTILLA - LA MANCHA	49.499	88.858	55,70	44,30

Fuente: CES de CLM.

Según los últimos datos de empadronamiento, a principios del 2005, el 65% de los residentes extranjeros en Castilla-La Mancha no contaban con tarjeta o permiso de residencia, siendo Cuenca y Ciudad Real las provincias con los porcentajes más altos, y que a su vez han registrado mayor incremento en el número de residentes extranjeros. Especial impacto tuvo en estas cifras el denominado proceso extraordinario de normalización de 2005, que ha aumentado la cifra de inmigrantes con permiso o tarjeta de residencia en algo más del 55% respecto de principios de ese año. Pese a que no existen datos de padrón referidos a mediados del mismo, que permitan cerrar una cifra, parece que el proceso ha hecho descender el porcentaje de residentes extranjeros en situación irregular a niveles del 30%

Proceso de normalización

Estadísticas del Proceso de Normalización de extranjeros Datos a 30/09/05. Régimen Extranjeros con autorización concedida (Según información del MAP) y alta con posterioridad en el fichero General de afiliación.

Provincia	General	Autónomo	Agrario	Carbón	Mar	Hogar	Total
Albacete	4.876	353	3.683	0	0	901	9.813
Ciudad R	6.942	392	2.849	0	0	1.339	11.522
Cuenca	4.424	155	1.886	0	0	664	7.129
Guadalajara	7.691	331	353	0	0	1.089	9.464
Toledo	15.589	843	2.697	0	0	2.718	21.847

Fuente: CES de CLM.

Proceso de Normalización. Solicitudes.

Provincia	Nº Presentadas	Nº Inadmitidas	Nº Ptes Certificado	Nº Admitidas	% Admitidas/Presentadas
Albacete	3.557	3	370	3.184	89,51%
Ciudad Real	5.350	19	389	4.942	92,37%
Cuenca	3.079	23	156	2.900	94,19%
Guadalajara	3.101	101	188	2.812	90,68%
Toledo	9.192	245	789	8.158	88,75%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social Balance proceso de normalización extranjeros mayo2005

a. Contexto laboral

La centralidad del mercado de trabajo

Así como el mercado se configura como institución central dentro de la sociedad, el mercado de trabajo es una institución esencial en la que se desarrollan los procesos de integración, mezcla y cohesión entre la población autóctona y foránea. Precisamente una integración bien entendida debe hacerse desde la óptica de la normalidad mediante la participación de los inmigrantes en el mercado de trabajo, quedando sólo en el ámbito de los Servicios Sociales aquellas personas o colectivos concretos que, efectivamente, estén en riesgo de exclusión social. De otra forma se corre el riesgo de contemplar a todo el colectivo de inmigrantes como una excepcionalidad ligada a situaciones socialmente indeseables, lo que no facilita en absoluto su integración.

Los inmigrantes económicos que fundamentalmente llegan a la región en los últimos años deben arrancar su proceso personal de integración dentro de la comunidad. El proceso, y sobre todo el inicio de esa integración, no es nada sencillo, por ello, todos los esfuerzos de las Administraciones públicas y de la sociedad regional en su conjunto deben ir encaminados a conseguir que los inmigrantes accedan, en el menor plazo posible, a un puesto de trabajo digno y acorde con sus capacidades, en definitiva, lo mismo que se aspira a conseguir para los trabajadores en general.

Evolución del trabajo regular

En Castilla-La Mancha, en noviembre de 2005, se experimentó un incremento de altas a la Seguridad Social del 72,2% respecto al 2004, casi el doble que en el conjunto de España, y muy superior al de los trabajadores regionales en su conjunto.

Por nacionalidades, los rumanos, se ocupan en mayoritariamente en los Regímenes Agrario y de Hogar. Los marroquíes destacan en el Régimen de Autónomos y tienen escasa presencia en el de hogar, en cambio los ecuatorianos destacan en éste último. Los colombianos se quedan muy por debajo al tratarse de una inmigración más urbana y con mayor presencia de mujeres que se dedican al servicio doméstico y al cuidado de personas.

AFILIADOS EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN CASTILLA-LA MANCHA
 POR RÉGIMENES DE AFILIACIÓN Y NACIONALIDAD. NOVIEMBRE DE 2005.

General	% s/ el total de cada Régimen				% s/ Total de afiliados extranjeros
	Autónomos	Agrario	Hogar		
Rumania	28,95%	9,16%	33,44%	31,17%	29,29%
Ecuador	15,07%	5,43%	13,99%	20,67%	15,14%
Marruecos	15,25%	17,67%	20,26%	5,14%	15,14%
Colombia	8,41%	7,96%	2,47%	13,93%	7,93%
Bolivia	2,44%	0,64%	7,91%	7,77%	3,95%
Bulgaria	3,68%	1,89%	4,33%	3,75%	3,74%
Ucrania	3,30%	0,87%	4,22%	3,77%	3,43%
Perú	2,92%	2,16%	0,29%	1,92%	2,31%
China	1,73%	11,60%	0,14%	1,09%	1,73%
Argentina	1,66%	4,46%	0,16%	0,98%	1,42%
Resto no U.E.	11,04%	14,27%	8,76%	9,07%	10,53%
Unión Europea	5,55%	23,88%	4,03%	0,74%	5,41%
% sobre el total de afiliados extranjeros	67,36%	3,60%	18,08%	10,95%	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En Castilla La Mancha, el régimen general es el que mayor número de afiliados extranjeros en alta hay, con el 67.36%, seguido del régimen agrario (18,08%) y en tercer lugar el régimen de hogar (10.95%), los trabajadores autónomos representaban el 3.60%, si bien el incremento experimentado en emprendedores es de un 22,69%, notablemente por encima de la media nacional, situándose en el cuarto lugar.

Sin embargo, en España en primer lugar se sitúa el régimen general, régimen de hogar en segundo lugar y agrario en tercer lugar.

AFILIADOS EXTRANJEROS POR SECTORES DE ACTIVIDAD. 30-09-2005

SECTOR DE ACTIVIDAD	Afiliados	%
A AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA	952	2,41
B PESCA	9	0,02
C INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	164	0,41
D INDUSTRIA MANUFACTURERA	6.952	17,59
E PRODUCCION DE ENERGIA	52	0,13
F CONSTRUCCION	16.102	40,74
G COMERCIO, REPARACION VEHICULOS A MOTOR	3.827	9,68
H HOSTELERIA	4.933	12,48
I TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	1.892	4,79
J INTERMEDIACION FINANCIERA	34	0,09
K ACTIV. INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER, SERV. EMPRES.	2.571	6,51
L ADMON. PUBLICA, DEFENSA Y S. SOCIAL OBLIGATORIA	378	0,96
M EDUCACION	149	0,38
N ACTIVIDADES SANITARIAS Y, VETERINARIAS, SERV. SOCIALES	683	1,73
O OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES, SERVICIOS PERSONALES	809	2,05
P HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMESTICO	11	0,003
Q ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	0	0,00
ACTIVIDADES NO CLASIFICADAS	1	0,01
TOTAL REGIMEN GENERAL	39.522	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Según los sectores de actividad, es el sector de la construcción el que mayor número de afiliados registra, el 41,55%, seguido por la industria manufacturera con 17,09%, hostelería con el 12,31% y comercio, reparación vehículos a motor, el 9,47%.

4. MARCO JURÍDICO

El marco jurídico del Plan de Integración Laboral en Castilla-La Mancha está compuesto por el conjunto de normas nacionales, internacionales, autonómicas y locales que conforman los límites y principios de la actuación administrativa y política en materia de inmigración.

Uno de los objetivos del gobierno regional, compartido por agentes y entidades sociales, es el de asumir el compromiso político de la lucha contra la exclusión, desarrollando una política social que promueva la integración laboral y, en última instancia, social de los inmigrantes.

La política que se desarrolla en Castilla-la Mancha en materia de inmigración está dentro del marco competencial definido por la Constitución Española y el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha y desarrollado por las legislaciones sectoriales específicas, teniendo capital importancia el derecho derivado de los Tratados y convenios Internacionales; esta situación legislativa impone condicionantes a las CC. AA. que asumen la responsabilidad de la integración pero que carecen de competencias en la regulación de las condiciones de estancia dentro del territorio nacional, esto es, la Administración Central asume la responsabilidad de delimitar la capacidad de acogida en la sociedad española y son las CC. AA. las responsables de conseguir la integración laboral y social de los inmigrantes que llegan a nuestra sociedad.

a. Constitución Española

La CE de 1978 regula en su artículo 13 que “Los extranjeros gozaran en España de las libertades públicas que garantiza el presente título en los términos que establezcan los Tratados y la Ley”

Asimismo, en su artículo 10 establece que “la dignidad de la persona, los derechos que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad y el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretaran de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”

b. Normas internacionales y Comunitarias

Este Plan, tiene presente los convenios, Tratados, Protocolos y todas las normas de carácter internacional que vinculan a nuestras legislaciones internas (art. 96 CE)

Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos que reconoce a todos la igualdad en dignidad y derechos, incluido los de circular libremente y elegir su residencia, la Convención Internacional sobre la Protección de derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias (2003), etc

c. Normas Nacionales

En lo que respecta al ámbito competencial, nuestra Carta Magna establece en su artículo 149 que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de “Nacionalidad, Inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo”

En desarrollo de esta competencia, se aprueban la Ley Orgánica 7/1985 de 1 de julio de Extranjería e inmigración, (que es una Ley de control de fronteras), y en el año 2000 (LO 4/2000 de 11 de enero) se publica la ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, ley que fue modificada por LO 8/2000 de 22 de diciembre y que posteriormente fue reformada por ley 14/2003 de 20 de noviembre manteniendo su denominación de “sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 30 de diciembre de 2004 aprobó el nuevo Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

d. Marco Autonómico

Queda patente que la inmigración es un tema de Estado, pero es evidente la necesaria colaboración de las CC. AA. y de la Administración Local para resolver o paliar los problemas de los inmigrantes que residen en nuestra Comunidad.

En lo que respecta a la integración laboral de inmigrantes, el Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo, en el figuran las atribuciones en materia de inmigración.

Asimismo, en su último apartado (aplicar, coordinar y ejecutar aquellas competencias que puedan delegar otras Administraciones Públicas, especialmente la Administración General del Estado) permite que, sin modificaciones legislativas, se asuman esas competencias o gestionar el traspaso de funciones y servicios que se transfirieran, en materias que pueden ser competencia exclusiva del Estado.

Por otra parte, en el ACUERDO POR EL EMPLEO DE CASTILLA-LA MANCHA 2004-2007, se recogen entre sus objetivos generales el de Incrementar la empleabilidad de los trabajadores en desempleo.

5. OBJETIVO CENTRAL Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN

Este Plan asume que nuestra región, al igual que el resto de comunidades autónomas y países de nuestro entorno, se enfrenta a una situación nueva y previsiblemente duradera. La globalización no es solo un fenómeno económico: nuestro mundo está viviendo un creciente trasvase y movilidad de información, de capitales y, en el caso que nos ocupa, una creciente movilidad de personas.

Esta movilidad debe ser considerada como algo positivo para nuestra Comunidad Autónoma. Lo es desde el punto de vista del desarrollo económico y demográfico.

Por otro lado, los objetivos y medidas que contempla este Plan se orientan en buena parte a garantizar los derechos democráticos, así como la protección de los derechos laborales para la población inmigrante.

Castilla-La Mancha debe asumir la nueva situación derivada de la acogida de un creciente número de nuevos habitantes. Este Plan aspira a hacerlo respetando los siguientes principios rectores y operativos que permitan alcanzar nuestro objetivo central del Plan:

OBJETIVO CENTRAL

El objetivo central del Plan Regional de Integración Laboral de Inmigrantes en C-LM, es lograr la plena INTEGRACIÓN LABORAL de las personas inmigrantes extranjeras en la sociedad castellano-manchega. Para ello es fundamental eliminar toda discriminación por razón de nacionalidad, garantizar el principio de igualdad de trato y el cumplimiento de los derechos humanos: tanto los civiles y los políticos, como los económicos, sociales y culturales así como la asunción de deberes.

PRINCIPIOS RECTORES SUSTANTIVOS

Son Principios Rectores Sustantivos del Plan los criterios políticos esenciales que informan el contenido del mismo y que resultan necesarios y suficientes por sí mismos para lograr el objetivo central del Plan.

Son sustantivos en la medida en que se configuran como directamente orientados al contenido del Plan. No se trata de criterios instrumentales de organización, sino de consecuencias

necesarias de las bases ideológicas y del objetivo central del Plan Regional de Inmigración. Así, para la consecución del objetivo central de Integración, resultan necesarios y suficientes los siguientes principios rectores sustantivos:

- a) Principio de Igualdad
- b) Principio de Responsabilidad Pública
- c) Principio de Participación Social

Principio de Igualdad

El principio de igualdad implica la máxima extensión posible de la titularidad de derechos humanos en el marco de las competencias propias de nuestra Comunidad Autónoma. Ello afecta no sólo a los derechos civiles, sino también a los derechos sociales, económicos y culturales, que se generalizan a todas las personas residentes, con independencia de su nacionalidad, e incluso a los derechos políticos en la medida en que puedan ser incorporados al ordenamiento jurídico autonómico. Asimismo implica la igualdad de deberes a fin de que no haya ninguna diferenciación.

La igualdad implica, del mismo modo, un acceso igualitario a las prestaciones y servicios que garantizan los derechos reconocidos en un Estado social y democrático de Derecho, a través del principio de normalización para las necesidades generalizables y de especialización para las necesidades estrictamente específicas del colectivo inmigrante.

El principio de igualdad es pleno en el sentido de equiparar en el ámbito mínimo de cobertura a nacionales y extranjeros o extranjeras residentes, así como al conjunto de personas extranjeras entre sí. El mismo principio supone la igualdad entre mujeres y hombres e implica el adecuado enfoque de género.

El principio de igualdad no se resuelve en merma del derecho a la diferencia sino en la potenciación del mismo. El valor incorporado no es la mera igualdad formal, sino la propia igualdad material a que se refiere nuestro ordenamiento jurídico. Ello legitima el trato diferenciado a situaciones distintas, en aras de una igualdad de resultado real y efectivo tanto en el orden individual como en el colectivo.

Principio de responsabilidad pública.

El Plan de Integración Laboral se construye sobre la base de que el logro de la integración laboral constituye una responsabilidad de los poderes públicos. Este enfoque engarza con el principio de igualdad en derechos y deberes, en la medida en que sólo desde esta integración de las personas extranjeras residentes en la comunidad política receptora puede lograrse dicha integración, lo que implica necesariamente la responsabilidad colectiva de la misma comunidad en la concreción de la igualdad mínima. Así, la responsabilidad pública se extiende al colectivo inmigrante en la misma medida en la que se extiende frente al colectivo autóctono de cara al logro de los parámetros mínimos de dicha integración recíproca.

El principio de responsabilidad pública refleja un posicionamiento público integrador, que se articulará a través del principio de normalización en la prestación de servicios para las necesidades generalizables, con independencia de la nacionalidad o situación jurídica de la persona destinataria de los mismos.

Del principio de responsabilidad pública derivan directamente los principios operativos, en virtud de los cuales se ordena el modo y los cauces en los que debe vertebrarse el actuar del sector público.

Principio de Participación Social.

El principio de participación social aporta al de igualdad la vertiente instrumental para su realización, pero al mismo tiempo supone un elemento sustantivo del propio Plan, en la medida en que incorpora un cauce esencial del proceso de integración. Si la responsabilidad pública es consecuencia de una obligatoriedad de intervención institucional, la participación se configura como una facultad a disposición de las personas inmigrantes, los colectivos en los que se integran y de la propia sociedad de recepción.

El principio de participación supone la profundización democrática de nuestro sistema político e institucional. Una sociedad democrática avanzada debe incorporar el mayor nivel posible de participación en los asuntos públicos, creando una cultura participativa en la sociedad que refuerce las ideas de responsabilidad compartida en la decisión y gestión y de solidaridad activa.

PRINCIPIOS RECTORES OPERATIVOS

Son Principios Operativos del Plan Regional de Integración Laboral de Inmigrantes en Castilla-La Mancha los criterios que informan las metodologías y procedimientos elegidos para lograr su objetivo central. Se trata de criterios instrumentales de organización a su vez supeditados a lo exigido por la aplicación de los principios rectores anteriormente expuestos.

Por ello, los principios operativos del Plan son consecuencia necesaria de los principios sustantivos de igualdad y responsabilidad pública y, en consecuencia, hacen referencia básicamente al modo de organización del sector público implicado en el mismo Plan.

Del modelo de intervención pública necesario para dar cumplimiento al objetivo del Plan, se derivan los principios siguientes:

- a) Principio de Integralidad
- b) Principio de Normalización
- c) Principio de Descentralización
- d) Principio de Coordinación
- e) Principio de Evaluación

a) Principio de Integralidad

El Plan de Integración Laboral debe acometerse desde todas las áreas de actuación de forma integrada, optimizando las acciones con la finalidad última de favorecer la integración plena de las personas inmigrantes en la sociedad castellano-manchega.

Debe considerarse, pues, al inmigrante en todas sus facetas, como persona, poseedora de derechos y obligaciones, y no sólo en el aspecto laboral o administrativo.

b) Principio de Normalización

La articulación de los principios sustantivos de igualdad y de responsabilidad pública implica la necesidad de normalizar al más alto nivel posible el conjunto de prestaciones y servicios que resultan necesarios para la consecución de la integración laboral del colectivo inmigrante.

Las actuaciones y medidas que el Plan contempla no pueden ser excepcionales o distintas a las que desarrolla la Administración Regional a través de los servicios existentes para el conjunto de la población.

No se trata de crear estructuras paralelas para la prestación de los servicios o la dotación de equipamientos, sino de dotar a las existentes de medios y estrategias adecuadas que faciliten el acceso de este colectivo a los sistemas normalizados en condiciones de igualdad con los nacionales.

c) Principio de Descentralización

La Política de Integración para la población inmigrante es responsabilidad de diversas administraciones y ámbitos institucionales. El reparto competencial afecta transversalmente a dicha política. En virtud de ello, instituciones comunes, y sobretodo la administración local deben participar en este objetivo, en el ámbito propio de sus competencias.

d) Principio de Coordinación

El Plan Regional de Integración Laboral pretende la sistematización y coordinación de los diferentes ámbitos institucionales implicados para crear una política de inmigración que apunte al objetivo central de integración laboral con las estrategias compartidas.

e) Principio de Evaluación

El Plan nace con vocación de constituir una herramienta flexible. Si el proceso migratorio ha sido definido como un hecho dinámico y cambiante, el Plan de Integración Laboral debe incorporar entre sus características la adecuada dosis de flexibilidad que permita su constante adaptación y mejora.

La evaluación permanente del Plan podrá realizarse de modo parcial o global.

- Desde el punto de vista parcial, la Dirección General de Trabajo e Inmigración coordinará permanentemente sus esfuerzos con los diversos organismos responsables en el análisis de la efectividad e idoneidad de las medidas adoptadas por cada uno de ellos, articulando los órganos responsables, procedimientos e indicadores adecuados para realizar una evaluación permanente del cumplimiento del Plan y de su idoneidad.

- De modo global, la evaluación permanente del Plan será una de las funciones primordiales de las Instituciones y Organismos públicos.

En cualquier caso, tanto desde lo parcial como desde lo global, la vigilancia y supervisión del desarrollo del Plan, y su adecuación a eventuales variaciones en lo referente al ámbito laboral será uno de los cometidos fundamentales de la Consejería de Trabajo y Empleo y del resto de organismos implicadas en su diseño, ejecución y evaluación; especialmente de aquellas estructuras creadas para el seguimiento y evaluación.

La Consejería de Trabajo y Empleo presentará informe anual de integración laboral de las personas inmigrantes que contendrá el seguimiento de los compromisos del Plan de Inmigración.

6. OBJETIVOS GENERALES.

Una vez definido el objetivo central del Plan Regional para la Integración Laboral de Inmigrantes en Castilla-La Mancha y los principios que configuran un determinado modelo de integración en este campo, se trata de explicitar los logros que se esperan conseguir y los indicadores de referencia para valorar dicha consecución.

Carácter abierto

El carácter marco del Plan Regional de Integración Laboral permite que sea revisable y modificable, a lo largo del período de duración del mismo, teniendo en cuenta los procesos de seguimiento y evaluación a los que está sometido.

Entendiendo esto más como oportunidad que como problema, tanto la redacción de objetivos como de medidas pretende tener ese carácter abierto a la colaboración y a la variedad de materializaciones.

Carácter estratégico e integrador

La diversidad de actores, concreciones, etc. y el carácter sectorial de parte de las medidas o acciones concretas hacen necesario establecer unos referentes claros que puedan ser asumibles estratégica y operativamente por todos los actores implicados en el Plan. En este sentido, los objetivos planteados han de cumplir la doble función de identificar logros y de servir de guía en el desarrollo concreto de las acciones recogidas.

Carácter integral.

Como ya se ha comentado, el carácter del Plan y de la política de integración laboral de la población inmigrante pretende ser integral, por lo que la misma ha de concretarse en objetivos y medidas específicas.

Dentro del Plan existen unos objetivos generales que abarcan e impregnan el conjunto del Plan y que condicionan su alcance, su efectividad, sostenibilidad e incluso la legitimación social del mismo.

Estos objetivos son:

1. Favorecer la plena integración socio-laboral de la población inmigrante, como sujeto de derechos y deberes, creando las condiciones que favorezcan dicha integración en el seno de la sociedad castellano-manchega.
2. Asegurar el acceso a los servicios básicos comunes al conjunto de la población inmigrante en materia de empleo y trabajo, impulsando estrategias activas que garanticen este acceso
3. Mejorar permanentemente el conocimiento de la realidad y de las estrategias más adecuadas para el cambio, mediante el mantenimiento sostenido de la actividad de investigación y la formación permanente de personal cualificado para este tipo de intervención.
4. Facilitar información y orientación a la población inmigrante como cauce imprescindible para la incorporación al mercado laboral en las mismas condiciones que el resto de la población.
5. Garantizar al inmigrante una situación jurídica y socialmente estable y erradicar cualquier signo de explotación.
6. Fomentar la sensibilización social acerca de los valores positivos de la inmigración y de rechazo de toda forma de racismo y xenofobia y de cualquier clase de discriminación

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.

De los objetivos generales antes descritos, se configuran distintos objetivos específicos asociados a éstos, así como una serie de medidas que conllevan: recursos, tiempo de ejecución de dicho objetivo específico, los organismos responsables, gestores, y por último los indicadores que nos permitan hacer seguimiento del grado de cumplimientos de dichas medidas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS QUE ACOMPAÑAN.

OBJETIVO GENERAL 1.

Favorecer la plena integración socio-laboral de la población inmigrante, como sujeto de derechos y deberes, creando las condiciones que favorezcan dicha integración en el seno de la sociedad castellano-manchega.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- 1.1. Abordar desde el ámbito de las relaciones laborales la realidad que genera la incorporación del colectivo inmigrante al mercado de trabajo.

Medidas:

- 1.1.1. Creación de un Grupo de Trabajo de Inmigración en el seno del Consejo Regional de Relaciones Laborales.
- 1.1.2. Creación de la Comisión Laboral Tripartita, de ámbito Regional (compuestas por representantes de la Consejería de Trabajo y Empleo y de los Agentes Sociales y Económicos firmantes del Plan) que estudie y planifique las medidas necesarias de colaboración con los empresarios para facilitar la información y el cumplimiento de los trámites administrativos que exige la contratación

- 1.2. Impulsar la creación de espacios de análisis, reflexión y participación conjunta entre las distintas áreas de la Administración Regional, así como entre estas y otras instituciones, organismos, agentes y entidades sociales y organizaciones representes del colectivo inmigrante de la región.

Medidas:

- 1.2.1. Impulsar la creación del Foro para la Inmigración en Castilla-La Mancha.

- 1.2.2. Promover la creación de un Grupo de Trabajo Interdepartamental para coordinar las actuaciones de la Administración Regional en materia de Inmigración.
- 1.2.3. Consolidar la Mesa Regional para la Integración Laboral de Inmigrantes en Castilla-La Mancha.

- 1.3. Potenciar el espíritu emprendedor de las personas inmigrantes, a través del autoempleo y de la economía social.

Medidas:

- 1.3.1. Prestar información y asesoramiento para facilitar el establecimiento como trabajadores autónomos de los inmigrantes.
- 1.3.2. Facilitar la formación en técnicas de gestión empresarial, que faciliten su constitución como trabajadores autónomos.
- 1.3.3. Apoyo económico a la puesta en marcha de un proyecto de autoempleo, en igualdad de condiciones.
- 1.3.4. Ayudas para la incorporación de inmigrantes como socios-trabajadores en empresas de economía social (cooperativas y sociedades laborales).
- 1.3.5. Ayudas a mujeres inmigrantes para la constitución y puesta en marcha de cooperativas y sociedades laborales.
- 1.3.6. Extender las diferentes líneas de ayudas económicas para la promoción y el desarrollo de las cooperativas y sociedades laborales a los inmigrantes.

- 1.4. Favorecer el acceso a la población inmigrante a las acciones de orientación y asesoramiento laboral que realicen en los Centros de Información.

Medidas:

- 1.4.1. Ubicación de los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral en zonas de elevado número de población inmigrante.
- 1.4.2. Difusión específica de las acciones de orientación entre la población inmigrante.
- 1.4.3. Desarrollo de acciones de orientación y asesoramiento laboral en los Centros de Información en zonas de población inmigrante.
- 1.4.4. Facilitar la incorporación al mercado de trabajo mediante el diseño de itinerarios integrados de inserción.

1.4.5. Establecer protocolos de seguimiento, en colaboración con los Agentes Sociales, en los que se constate la efectividad de la orientación y asesoramiento laboral, junto con la evolución de la inserción del usuario.

1.5. Realizar campañas de información a la población inmigrante sobre los derechos de carácter laboral.

Medidas:

1.5.1. Edición de dípticos informativos sobre los derechos y deberes de carácter laboral de los trabajadores inmigrantes.

1.5.2. Difusión de los dípticos en los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral.

1.6. Fortalecer el tejido asociativo de la población inmigrante, especialmente en el colectivo de la mujer como medio de participación e integración social del colectivo.

Medidas:

1.6.1. Promover ante las Corporaciones Locales la conveniencia de impulsar y potenciar asociaciones y organizaciones de inmigrantes como valor añadido de la cultura local.

1.6.2. Difusión entre las mujeres inmigrantes de las convocatorias de ayudas del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, utilizando los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral como soportes de difusión.

1.6.3. Difundiendo la red de Centros de la Mujer entre la población inmigrante femenina, así como las Asociaciones y Redes de Mujeres que programen acciones conjuntas de integración del colectivo de mujer inmigrante.

1.7. Mejorar la cualificación profesional de los inmigrantes en los perfiles profesionales que la precisen el sector agrario.

Medidas:

1.7.1. Promover la realización de jornadas y seminarios en el sector.

1.7.2. Elaboración de material didáctico y divulgativo.

- 1.7.3. Establecer un protocolo de actuación que garantice la presencia de los agentes sociales para supervisar todos los aspectos laborales en la planificación de los ciclos y períodos de recolección, por zonas geográficas y por campañas.
- 1.7.4. Impulsar un plan de información/formación al agricultor, a los trabajadores inmigrantes, y a las organizaciones sindicales del sector agrario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS QUE ACOMPAÑAN.

OBJETIVO GENERAL 2.

Asegurar el acceso a los servicios básicos comunes, en materia de trabajo y empleo, al conjunto de la población inmigrante, impulsando estrategias activas que garanticen este acceso

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

2.1. Apoyar proyectos de inserción laboral para colectivos con dificultad de inserción

Medidas:

- 2.1.1. Apoyo a la puesta en marcha de medidas para mujeres inmigrantes, que faciliten su integración en los casos en que éstas se encuentren en situación de riesgo de exclusión social, madres solteras, embarazadas con menores a su cargo, etc.
- 2.1.2. Apoyo técnico-económico a las organizaciones sindicales para el mantenimiento y funcionamiento en toda la región de los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral.
- 2.1.3. Información y asesoramiento de la legislación vigente y de los programas existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
- 2.1.4. Difusión, a través de campañas, de las medidas existentes en los Convenios Colectivos, sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.
- 2.1.5. Apoyo a aquellas iniciativas o proyectos europeos aprobados, que vayan referidas a servicios de formación, orientación y

asesoramiento laboral, sensibilización para la prevención del racismo y la xenofobia en el ámbito laboral, difusión, asistencia técnica y evaluación externa

2.2. Apoyar y mantener experiencias innovadoras de integración sociolaboral con la población inmigrantes.

Medidas:

- 2.2.1. Apoyo en la puesta en marcha de proyectos innovadores de integración sociolaboral, en colaboración con los Agentes sociales.
- 2.2.2. Difusión de buenas prácticas de integración sociolaboral de personas inmigrantes, mediante la coedición de publicaciones y cofinanciación de encuentros, así como el apoyo de aquellas iniciativas de inserción laboral que se promueva desde el colectivo de inmigrantes.

2.3. Favorecer el acceso de la población inmigrante a los servicios que presta la Consejería de Trabajo y Empleo.

Medidas:

- 2.3.1. Elaboración de materiales de difusión en varios idiomas.
- 2.3.2. Posibilitar la adecuación de la metodología de los itinerarios de inserción laboral a las necesidades del colectivo inmigrante.

2.4. Difusión de los recursos de orientación e inserción laboral de las Oficinas de Empleo de Castilla La Mancha.

Medidas:

- 2.4.1. Promocionar los servicios de atención y orientación de que dispone la Consejería de Trabajo y Empleo a través del Servicio Público de Empleo, de las Oficinas de Empleo y de las entidades y organizaciones colaboradoras.
- 2.4.2. Propiciar el uso de todos los recursos y servicios disponibles en los Centros de Información y de atención, en materia de empleo en cada ámbito.

- 2.4.3. Establecer un espacio propio en la web de la Consejería de Trabajo y Empleo y el Sepecam con los recursos para el empleo orientado a inmigrantes y a empresarios.
- 2.5. Facilitar el acceso a los recursos de Empleo y trabajo, tanto a los inmigrantes en desempleo como a quienes buscan mejora del ya existente.

Medidas:

- 2.5.1. Facilitar, en la medida en que la legislación aplicable lo permita, los trámites necesarios para la inscripción, tramitación y gestión de recursos o servicios de la población inmigrante dentro de los dispositivos de empleo.
- 2.5.2. Simplificar la documentación a cumplimentar para que todos los inmigrantes puedan acceder en igualdad de condiciones a los recursos disponibles.
- 2.5.3. Establecer programas formativos específicos de atención y orientación profesional a la población inmigrante para el personal de las Oficinas de empleo y de las entidades colaboradoras, en especial las dedicadas a la orientación profesional o al desarrollo local.
- 2.6. Difundir entre las Corporaciones Locales de la región los beneficios de fomentar y promover la integración laboral de las personas inmigrantes, a través de su participación en los programas públicos de fomento de empleo.

Medidas:

- 2.6.1. Difusión de los Programas mixtos de formación y empleo (Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Especialización profesional, etc.) a la población joven inmigrante.
- 2.7. Difundir los diferentes programas de gestión de ofertas de trabajo que disponen las Oficinas de Empleo del Servicio Público de Empleo regional, entre la población inmigrante y los empleadores y empresarios.

Medidas:

- 2.7.1. Facilitar el uso de estos programas entre los empleadores y empresarios.

2.7.2. Edición de material divulgativo de estos programas en varios idiomas.

2.8. Facilitar la inclusión del colectivo inmigrante en los programas relacionados con las políticas activas de empleo.

Medidas:

2.8.1. Favorecer la inclusión en los Planes de Fomento de Empleo de acciones dirigidas expresamente a los inmigrantes en desempleo y en situación de especial vulnerabilidad.

2.8.2. Informar y asesorar a la población inmigrante de los programas de empleo, en especial las políticas activas, que lleva a cabo la Consejería de Trabajo y Empleo.

2.8.3. Favorecer su incorporación en aquellos programas adecuados a sus perfiles.

2.8.4. Coordinación con aquellos programas públicos que impliquen de forma complementaria acciones de apoyo a la inserción laboral de las personas inmigrantes.

2.9. Establecer, con carácter periódico, y de acuerdo con la Administración Central y los Agentes Sociales, el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura.

Medidas:

2.9.1. Establecer un sitio en la web de la Consejería de Trabajo y Empleo y del Servicio Público de Empleo para la consulta del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura.

2.9.2. Difundir el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura entre la población inmigrante y los empresarios y empleadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS QUE ACOMPAÑAN.

OBJETIVO GENERAL 3.

Mejorar permanentemente el conocimiento de la realidad y de las estrategias más adecuadas para la integración laboral, mediante el mantenimiento sostenido de la actividad de investigación y la formación permanente de personal cualificado para este tipo de intervención.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

3.1. Creación del Observatorio Regional de Inmigración.

Medidas:

- 3.1.1 Creación del Observatorio Regional de Inmigración, para la integración sociolaboral de población inmigrante, en colaboración con los Agentes sociales de la Región.
- 3.1.2 Establecimiento de un plan de estudio regional y unificado para todos los puntos de contacto con el colectivo.
- 3.1.3 Generación de informes periódicos sobre la realidad del colectivo inmigrante.
- 3.1.4 Difusión de los datos obtenidos del estudio de la realidad, a fin de tomar decisiones estratégicas y medidas.

3.2. Establecer un protocolo estadístico en coordinación con el Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha para recoger datos precisos sobre el colectivo en todos los puntos de contacto con el mismo.

Medidas:

- 3.2.1. Establecer de forma conjunta unas variables tipo a estudiar, consensuadas por la Comisión de Inmigración en el seno del Consejo Regional de Relaciones Laborales.
- 3.2.2. Creación de las herramientas y formularios tipo para el desarrollo de las actuaciones estadísticas.

3.3. Desarrollar planes específicos de actuación para aquellas zonas de la región donde se detecten mayores desequilibrios entre la demanda de recursos y los existentes en las diversas zonas geográficas.

- 3.3.1 Establecimiento de planes de choque sobre demandas específicas.
- 3.3.2 Desarrollo de protocolos de colaboración conjuntos con otros departamentos a fin desarrollar respuestas conjuntas a demandas.
- 3.3.3 Evaluación de las actuaciones desarrolladas en actuaciones específicas, oportunidad, eficacia y eficiencia.

3.4 Capacitar a los profesionales de los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral, en materias comunes para el mejor desarrollo de su labor.

Medidas:

- 3.4.1 Desarrollo de formación general sobre los temas a desarrollar por los profesionales.
- 3.4.2 Formación específica sobre temas legales y laborales referidos al colectivo inmigrante.
- 3.4.3 Capacitación en habilidades de resolución de conflictos, adaptados a la realidad de la inmigración y el trabajo.
- 3.4.4 Formación continua de los trabajadores de los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral y de otros recursos de acogida e integración.

3.5 Crear un itinerario formativo específico para la capacitación y reciclaje continuo de los profesionales de los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral.

Medidas:

- 3.5.1 Desarrollo de un plan formativo con diferentes especialidades para dar asistencia y capacitación a los profesionales implicados.
- 3.5.2 Establecimiento de encuentros y procesos formativos para el reciclaje específico de los profesionales.
- 3.5.3 Creación de un grupo de expertos regionales, de entre todos los técnicos de atención al colectivo inmigrante, que de respuesta a las necesidades específicas del resto de profesionales.
- 3.5.4 Participación de los técnicos que atienden al colectivo en foros y encuentros profesionales que aporten nuevas metodologías de intervención con el colectivo de trabajadores extranjeros.

3.6 Difundir los programas de formación profesional entre la población inmigrante:

Medidas:

- 3.6.1 Fomentar la participación de inmigrantes en las acciones de Formación Profesional Ocupacional existentes, para mejorar su cualificación profesional.

- 3.6.2 Adecuar las acciones formativas dirigidas a inmigrantes en contenidos y medios didácticos, con el fin de garantizar un nivel de comprensión correcta.
- 3.6.3 Elaboración de material divulgativo, en distintos idiomas, sobre la Oferta Formativa existente en Castilla-La Mancha.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS QUE ACOMPAÑAN.

OBJETIVO GENERAL 4.

Facilitar información y orientación a la población inmigrante como cauce imprescindible para la incorporación al mercado laboral en las mismas condiciones que el resto de la población.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- 1.1 Mantener una red de Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral.

Medidas:

- 4.1.1 Establecer estructuras provinciales, comarcales y/o locales, que puedan ofrecer información jurídica, orientación y asesoramiento en materia laboral, adaptada a las peculiaridades de la población destinataria.
 - 4.1.2 Establecimiento de protocolos de atención adaptados a la población inmigrante, y atendiendo a las peculiaridades del territorio.
 - 4.1.3 Creación de equipos de expertos regionales en diversos temas concretos que afecten al colectivo inmigrante, de modo que pueda ser requerido su consejo por otras Administraciones.
 - 4.1.4 Uso y difusión de una misma nomenclatura e imagen externa de los servicios de los información y orientación de los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral.
- 4.2 Desarrollar soportes documentales e informáticos para prestar adecuada atención al colectivo inmigrante.

Medidas.

- 4.2.1 Disposición de un mismo material de información y difusión para todos los centros, adaptados a las diferencias locales o comarcales.
 - 4.2.2 Desarrollo de sistemas internos de control de datos y estadísticas de control, acordes con las determinaciones del Observatorio Regional de Inmigración.
 - 4.2.3 Desarrollo de un sistema informático interno para disponer de información completa de todos los inmigrantes que han accedido alguna vez al servicio en cualquiera de sus puntos.
 - 4.2.4 Velar por la privacidad y confidencialidad de los datos ofrecidos por los usuarios de los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral.
 - 4.2.5 Mantener la misma imagen corporativa en todos los documentos, tanto internos, informáticos, como externos.
- 4.3 Difundir la metodología desarrollada y los resultados obtenidos en la práctica diaria con el colectivo.

Medidas:

- 4.3.1 Desarrollo de un Manual de Buenas Prácticas de Trabajo con la Población Inmigrante, desarrollado por un equipo de profesionales de información y orientación.
 - 4.3.2 Difusión anual, a través de unas jornadas de carácter profesional, de los resultados de los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral, con orientaciones a otros servicios sobre fórmulas de trabajo adecuadas con este colectivo.
 - 4.3.3 Participación en foros regionales, nacionales e internacionales mostrando la metodología empleada en la orientación laboral con el colectivo inmigrante de la región.
- 4.4 Facilitar y difundir valores y buenas prácticas de salud y Seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales a los inmigrantes.

Medidas:

- 4.4.1 Desarrollo de material de difusión de carácter básico, para que todos los trabajadores inmigrantes dispongan de una breve guía de prevención, que debe estar traducida a diversos idiomas.

- 4.4.2 Divulgación de los derechos y obligaciones que tienen como trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.
- 4.4.3 Difusión entre la población inmigrante trabajadora del correcto uso de los sistemas de protección individual más habituales.
- 4.4.4 Sensibilizar al colectivo inmigrante sobre la necesidad de cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y utilizar los sistemas de protección pertinentes.
- 4.4.5 Adoptar medidas administrativas de control y seguimiento por parte de la Inspección de Trabajo en sectores de mayor presencia de la población inmigrante.
- 4.4.6 Adecuar las acciones formativas en contenidos y medios didácticos, que permitan y garantice un nivel de comprensión correcto por parte del colectivo inmigrante en situación de riesgo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS QUE ACOMPAÑAN.

OBJETIVO GENERAL 5.

Velar por la consecución de una situación jurídica y social estable y erradicar cualquier signo de discriminación a la población inmigrante.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- 5.1 Ofrecer, desde los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral amplia orientación jurídica, con especial atención en aspectos laborales.

Medidas:

- 5.1.1 Promover, ante las instancias competentes, la implementación de mecanismos sociales y jurídicos que garanticen el ejercicio de los derechos y libertades de los extranjeros, de conformidad con las leyes y tratados internacionales vigentes en España.
- 5.1.2 Incorporar a los equipos de atención y orientación al colectivo inmigrante a expertos en materia jurídica y administrativa.
- 5.1.3 Ofrecer unos mismos valores jurídicos en cada uno de los puntos de información, de modo que no haya diferencias entre ellos.
- 5.1.4 Disponer de material de difusión adaptado sobre los derechos y deberes fundamentales recogidos en el Estatuto de Trabajadores y/o la Constitución Española y Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.

5.1.5 Conciliar la actuación de los Centros de información con otros servicios y recursos existentes.

5.2 Revelar cualquier desigualdad o incumplimiento flagrante de los derechos de los trabajadores o individuos en materia laboral o social.

Medidas:

5.2.1 Impulsar la mejora de las condiciones y de estabilidad laboral, en los sectores más desfavorecidos.

5.2.2 Propiciar el cumplimiento de legislación laboral vigente a través del contacto directo con empleadores y empleados.

5.2.3 Revelar aquellas situaciones de explotación y desigualdad de trabajadores inmigrantes, especialmente vinculadas a la irregularidad y al empleo sumergido.

5.2.4 Denunciar cualquier situación de fraude sobre personas y Administraciones ante las instancias precisas.

5.2.5 Desde los Centros de Información Jurídica y de Integración Laboral se trasladará información a los servicios de Inspección de Trabajo en supuestos de incumplimientos legales en materia laboral.

5.3 Velar por el adecuado cumplimiento de los derechos civiles y ciudadanos del colectivo dentro de su entorno social de referencia.

Medidas:

5.3.1 Establecer contactos periódicos con servicios sociales y entidades sociales de referencia para conocer cualquier situación de desigualdad.

5.3.2 Apoyo a las instancias sociales y administrativas oportunas, en la adecuada integración laboral de las personas inmigrantes en su entorno social.

5.3.3 Reforzar la colaboración entre diversas administraciones para facilitar la adecuada integración del colectivo a los diversos sistemas

5.4 Adoptar medidas de actuación de la Inspección de Trabajo en los sectores productivos con mayor presencia de la población inmigrante.

Medidas:

- 5.4.1 Creación de un Grupo de Trabajo en la Comisión Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 5.4.2 Inclusión en el Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aquellos sectores en los que se emplea la mayor parte del colectivo de inmigrantes.
- 5.4.3 Procurar la intensificación de las actuaciones de la Inspección de Trabajo en el control de las condiciones de trabajo, referidas especialmente a cuestiones relativas a salarios, Seguridad Social, etc., de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.
- 5.4.4 Instar a la Administración General del Estado para que adopte medidas de refuerzo de la actuación de la Inspección de Trabajo en el marco de las relaciones laborales, incidiendo especialmente en los procesos de campañas.
- 5.4.5 Promover procedimientos de actuación coordinada entre las distintas Administraciones, incluyendo la Inspección de Trabajo, para hacer emerger el empleo irregular y garantizar los mecanismos de protección de las trabajadoras y trabajadores que denuncien esta situación.
- 5.4.6 Regulación y control de las condiciones de trabajo y de la economía sumergida basadas en mecanismos diferentes de la Inspección de Trabajo, incidiendo de manera especial en los sectores agrícola y del servicio doméstico.
- 5.4.7 Diseño de medidas para frenar (y reducir) la expansión de la irregularidad en los sectores del mercado de trabajo en expansión.
- 5.4.8 Intensificación de la vigilancia por parte de los servicios públicos del respeto a la legalidad en las relaciones laborales, prestando especial atención a la situación de las mujeres en el empleo.

5.5 Intervención en las campañas agrícolas.

Medidas:

- 5.5.1 Promover campañas de información con el fin de potenciar entre los empresarios agrícolas la utilización de la futura Comisión Laboral Tripartita, solicitando ante la misma, con antelación suficiente, la cobertura de sus necesidades de mano de obra.
- 5.5.2 Impulsar campañas de información y sensibilización dirigidas a los empresarios sobre la prohibición de contratar a través de

intermediarios, así como acciones que favorezcan la información de los trabajadores en los países de origen en su caso.

- 5.5.3 Potenciar fórmulas de colaboración con cooperativas y organizaciones agrarias y sindicales del sector agrario, con la finalidad de regular la gestión de la contratación de trabajadores inmigrantes en los procesos de recolección con el objetivo de estabilizar las condiciones de trabajo.
- 5.5.4 Actuación de la Inspección de Trabajo en el marco de las campañas agrícolas, para lo cual se estudiará con la Dirección General de la Inspección de Trabajo la dedicación exclusiva de algún inspector o subinspector a cuestiones de inmigración.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS QUE ACOMPAÑAN.

OBJETIVO GENERAL 6.

Fomentar la sensibilización social acerca de los valores positivos de la inmigración y de rechazo de toda forma de racismo y xenofobia y de cualquier clase de discriminación

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- 6.1. Favorecer la igualdad entre los ciudadanos, el conocimiento entre culturas y los valores solidarios entre las personas.

Medidas:

- 6.1.1. Fomento del conocimiento entre las distintas nacionalidades y la población autóctona a través de jornadas y actos conjuntos.
- 6.1.2. Impulso de la solidaridad y los valores éticos de los ciudadanos con respecto a la población inmigrante.
- 6.1.3. Mostrar valores positivos que la inmigración genera en los pueblos.
- 6.1.4. Promoción de actividades y actos en los que participe la población inmigrante en igualdad de oportunidades con la ciudadanía local.
- 6.1.5. Favorecer y potenciar la participación de todos los colectivos en actividades comunes generadas por organizaciones locales, respetuosas con los valores solidarios e igualitarios con la población inmigrante.

6.2. Consolidar el acceso a recursos y servicios al colectivo inmigrante en igualdad de condiciones con los ciudadanos del entorno.

Medidas:

- 6.2.1. Hacer posible el acceso de población extranjera a la formación ocupacional o continua en igualdad de condiciones.
- 6.2.2. Motivar la incorporación de la población inmigrante a todos los sistemas y organizaciones informales del entorno, fomentando el conocimiento y respeto mutuo.

6.3. Promover el trabajo de valores de igualdad e integración.

Medidas:

- 6.3.1. Promover el desarrollo de acciones específicas sobre la inmigración.
- 6.3.2. Generación de material transversal para formadores en materia de igualdad y solidaridad entre distintos pueblos.
- 6.3.3. Participación en diferentes encuentros para fomentar los valores democráticos y solidarios con la población inmigrante.

6.4. Desarrollar actuaciones específicas en aquellos entornos que muestren hostilidad manifiesta con el colectivo inmigrante.

Medidas:

- 6.4.1. Trabajar específicamente valores de igualdad y solidaridad con aquellos grupos más reticentes a la incorporación plena del colectivo inmigrante.
- 6.4.2. Denunciar situaciones e incidentes de racismo y xenofobia conocidos.

6.5. Desarrollar actuaciones específicas de sensibilización entre el sector empresarial de la región

Medidas:

- 6.5.1. Campañas de información a los empleadores de la normativa vigente en materia de inmigración
 - 6.5.2. Realización de campañas de sensibilización y divulgación a la sociedad con especial atención a la juventud, trabajadores, empresas y administraciones públicas para combatir actitudes racistas y xenófobas en relación con el mercado de trabajo y la discriminación en el acceso al empleo.
 - 6.5.3. Realización de campañas de información a los empleadores de su responsabilidad en materia de contratación, de la legalidad en la contratación y de las condiciones de trabajo de los inmigrantes.
 - 6.5.4. Apoyo a los servicios de las organizaciones empresariales para la prestación de servicios de información sobre las obligaciones legales de las empresas en relación con la inmigración.
- 6.6. Potenciar el diálogo y la participación ciudadana de la población inmigrante y autóctona.

Medidas

- 6.6.1. Difundir entre las asociaciones de inmigrantes de los órganos de participación y las entidades vecinales en las que pueden integrarse para participar en la toma de decisiones del barrio o localidad en la que viven
- 6.6.2. Fomentar una vía de diálogo y participación entre la Administración, las asociaciones de inmigrantes, entidades sociales y ONG.
- 6.6.3. Difusión en jornadas de las experiencias y buenas prácticas en la participación.
- 6.6.4. Fomentar la creación, a nivel local, de foros de participación y representación institucional que suplan el déficit de derechos políticos de los inmigrantes.

9.COORDINACIÓN.

La integración laboral de la población inmigrante es un desafío que la sociedad castellano-manchega debe afrontar en los próximos años. Y debe hacerlo en su conjunto: organismos públicos y sociedad civil; población de acogida y población inmigrante.

El conjunto de medidas enumeradas en los capítulos anteriores constituye, por tanto, una tarea compartida y junto a cada una de ellas, se enumeran los organismos y entidades responsables de su ejecución en las fichas de desarrollo de las medidas.

Como se observa, en algunas se reclama una amplia participación de entidades públicas y privadas. Únicamente esta participación las hará, no sólo posibles, sino eficaces.

La función de *coordinación* de la propia Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha será de la Consejería de Trabajo y Empleo, y más concretamente la Dirección General de Trabajo e Inmigración, que recabará cuanta información precise de los Organismos gestores correspondientes.

Asimismo le corresponderá la coordinación efectiva de las medidas y actuaciones que precisen el acuerdo con otras Direcciones Generales, Departamentos o Administraciones y la propuesta de cuantas decisiones sean convenientes para asegurar la congruencia de todas las actuaciones de la Administración Autonómica.

La Dirección General de Trabajo e Inmigración informará de las actuaciones desarrolladas a la Mesa Regional por la Integración Laboral de inmigrantes en Castilla-La Mancha.

La Mesa Regional coadyuvará en la coordinación de la política del gobierno regional en materia de inmigración.

En el ámbito provincial corresponderá la coordinación a los Delegaciones Provinciales de Trabajo y Empleo.

En lo referente a la coordinación externa con otras instituciones, bien sea la Administración del Estado, bien sean los Ayuntamientos, el mecanismo concreto previsto en cada instrumento deberá garantizar tanto la unidad de dirección en la ejecución del Plan para preservar la congruencia con los objetivos del mismo, como la participación de las organizaciones sociales implicadas.

10.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación se manifiestan como determinantes de la propia legitimidad del Plan.

El Plan Regional para la Integración Laboral de inmigrantes en Castilla-La Mancha nace con vocación de constituir una herramienta flexible, puesto que el proceso migratorio es hecho dinámico y cambiante, y por tanto es necesario un seguimiento continuo de la evolución de los diferentes aspectos de la inmigración en Castilla-la Mancha, así como de la percepción social sobre los mismos.

La evaluación deberá basarse en los principios de igualdad, objetividad, transparencia, responsabilidad, eficacia, eficiencia y participación.

La mejor garantía radica en la utilización de unos correctos indicadores en la elaboración del Plan mismo y de sus instrumentos de gestión. Los indicadores, que se expresan en las fichas de desarrollo de las medidas, permitirán evaluar los procesos mediante los cuales se van alcanzando los resultados asignados a cada objetivo y área de intervención, teniendo en cuenta el impacto de las distintas medidas en la población objetivo y en la población en general.

Por otra parte, la Mesa Regional por la Integración Laboral de Inmigrantes en Castilla-La Mancha que reunirá la representación de la Administración Regional y de los Agentes Sociales y Económicos que trabajan para un seguimiento efectivo de las actuaciones contenidas en este Plan, tendrá siguientes funciones:

1. Supervisar y coordinar la implantación del Plan Regional de Integración Laboral de Inmigrantes en Castilla-La Mancha.
2. Establecer la coordinación interdepartamental necesaria, así como con el conjunto de entidades e instituciones que en los distintos ámbitos van a asumir responsabilidades en el desarrollo del Plan.
3. Proponer las pertinentes medidas correctoras
4. Recoger y canalizar las propuestas de los representantes de las asociaciones de inmigrantes y de las entidades de iniciativa social.