

Promotion
of Roma/Traveller
Integration and
Equal Treatment
in Education
and Employment

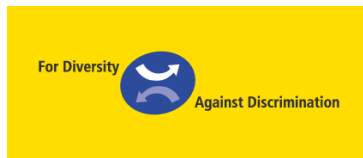
EMPLOYMENT SEMINAR

SPAIN

Project leaded
by



Project financed
by



▪ Context

The Spanish Roma community has suffered a historical discrimination shown during centuries in legal providences and legal provisions such as the Social Dangerousness Law, or certain articles of the Guardia Civil regulation. In this sense, the Spanish Constitution of 1978 improved considerably the situation of the Roma community as, although it does not mention the ethnic minorities living in Spain, the right of equal treatment for all persons is recognised under article 14.

Nowadays, although remarkable advances have been achieved, discrimination is still one of the main obstacles for the Roma people's incorporation to society as full-fledged citizens. Roma people, according to all opinion studies, always appear as one of the worst valued groups, and such social rejection produces discriminatory practices in the daily life.

Reliable estimates of the Romani population in Spain range among 600,000 to 700,000 out of a total general population of around 40 million. Nearly half of the Roma in Spain live in the southern region of Andalusia, the autonomous community with the largest Romani population (approximately 3% of the total population). Large Romani communities are also found in Madrid, Valencia and Catalonia.

The Romani population is young in comparison with the population at large; around half of the Spanish Roma people are less than 16 years old and the birth rate of Roma is much higher than among the general population. Spanish Roma are also, however, very diverse and heterogeneous. Cultural differences among Spanish Romani peoples are in part related to regional differences and in part due to various historical and cultural factors.

Moreover, Spanish Roma are currently going through a period of important change. Several generations ago, for example, the majority of Roma lived in rural areas and small towns, but in recent decades many Roma have moved to urban areas. There has also been a gradual decrease in the birth rate and the number of children per family. The average age of marriage is also increasing, although it is still lower than the general population.

The social situation of the Spanish Roma has improved considerably during the last 30 years. This is fundamentally due to the fact that the Roma have gained from the universalization of welfare state benefits as well as the rest of the citizens, and also due to the action of positive measures specifically addressed to this group.

Despite this improvement of their living conditions, in comparison with the rest of society, the income level of the Roma is still under the average and a part of them still live in conditions of poverty and exclusion (30% according to the National Action Plan for Social Inclusion 2001-2003).

Regarding education, the Spanish Roma Community suffers higher unemployment rates than the majority population, being therefore relegated to sub-employment, informal labour market activities, or long unemployment periods. Labour and contractual conditions of those having an employment reflect a clear disadvantage position: in most of the cases we find temporary contracts, employment without contract, poor incomes, etc. Discrimination against Roma community in the field of employment occurs in different ways, especially in the hire process, as it was analysed during the seminar.

▪ **Brief description of the seminar**

The FSG counts with a large experience in carrying out employment programmes following an antidiscrimination approach, but the majority of stakeholders have no information or knowledge regarding equal treatment strategies in Spain is a very new topic. In this sense, the Roma EDEM project has offered the opportunity of providing to some of them a general picture of the European framework of combating discrimination, its application in Spain, and how equal treatment can improve the Roma labour situation.

The Seminar **Equal Treatment, Employment and Roma Community** was held in Huesca on the 8th November. The seminar had a strong local approach, being widely supported by the Municipality of Huesca. The seminar counted with more than fifty participants coming from the employment field, including regional and local administrations, trade unions, employer's organisations, Roma associations and NGOs.

After presenting the Roma situation regarding equal treatment and employment the seminar analysed the discrimination cases gathered in the FSG report *Discrimination and Roma Community 2005*, and analysed the different role of stakeholders to combat ethnic discrimination in employment, as well as in the transfer of good practices and experiences.



▪ Programme

Seminar Equality, Employment and Roma Community

PROGRAMME

9.30 Opening

- Sara Giménez, FSG Huesca
- Flor Ardanuy, Social Services Department. Municipality of Huesca

10.00 Equal Treatment and fighting against discrimination

- María Carrasco, FSG Madrid

10.30 Roma Community and Employment

- Sara Giménez, FSG Huesca

11.00 Debate

11.30 Coffee break

12.00 Presentation of the FSG report **Discrimination and Roma Community: special analysis of the employment cases**

- Cristina Domínguez, FSG

12.45 Roundtable: **stakeholders in the fight against labour discrimination**

- Public policies to favour Roma employment. Pilar Almudévar.

Municipality of Huesca

- The role of Trade Unions in the fight against labour discrimination. Yolanda Anoro- UGT
- Immigration and employment. Teresa Mene. Red Cross
- The role of the employers associations. CEOS-CEPYME-Óscar Echalecu

13.30 Debate

14.00 Lunch



▪ List of participants

Name	Institution
Inma Burgos	Secondary School L. Mallada
Ana Allve	Secondary School Pirámide
Inés Belenguer Martínez	CADIS Huesca
Mercedes Callen Saraja	Institute of Social Security of Huesca
Isabel Doñate	Institute of Social Security of Huesca

Inmaculada Castillo	Institute of Social Security of Huesca
Inmaculada de la Calle	D.G.A. Education
Olga Serradell	University of Zaragoza
Carmen Elboj	University of Zaragoza
Bea Somada	DGA Menores
Montse Bello	DGA Menores
Isabel Cuberes	Mediator. Comarca Monegros
Carmen Benebarre	Secondary School Lucas Mallada
Enrique Sastre	CPR Huesca
Carmen Almudevar	Cáritas Huesca
Pedro M. Rubio Rubio	CPR Huesca
M ^a Carmen García	Municipality of Huesca
Jose Luis Morcillo	Institute of Social Security of Aragon
Jesús Labarta Pascual	IMAEM Huesca
Flor Ardanuy	Municipality of Huesca
Amaya Bentue	FSG Huesca
Soledad Ramos	FSG Huesca
Jesús Callén	Vocational Training School Pío XII
M ^a del Pilar Martín	Municipality of Huesca
Rafael Béjar Martín	FSG Huesca
Oscar Echalecu	CEOS-CEPYME
Ana Martínez Royo	DFA Huesca
Pilar Almudevar	Municipality of Huesca
Myriam Olmos García	Ludoteca Huesca
Concepción Navalcallo	Ludoteca Huesca

Francisco Giral	Red Cross Huesca
Teresa Mené	Red Cross Huesca
M ^a Asunción Capistrós	Comarca Monegros
Alfonso Giménez Giménez	FSG Huesca
Esther García Ramos	Roma job seeker
Rubén Darío Núñez	Newspaper Herald
Ana Sánchez	Huesca Radio
Jesús Vera	National Radio of Spain
Elena Palacio	NGO Proyecto Hombre
Isabel Rodríguez	Roma job seeker user of the ACCEDER programme
Jesús A. Jiménez	Roma job seeker user of the ACCEDER programme
Yolanda Anoro Casbas	UGT
M ^a Jesús Sanvicente	Youth Council of Huesca
Julia Giménez	Roma Association Bambani
Miryam Miguélez	Municipal Youth Plan
Sara Giménez	FSG Huesca Coordinator
Cristina Domínguez Robles	FSG- Equal Treatment Area
María Carrasco	FSG- Equal Treatment Area



▪ Conclusions

- Entrepreneurs still frequently refuse to engage Roma workers and oftentimes make no effort to conceal their points of view. In other cases, despite complying with job requirements and even initiating the labour activity satisfactorily, when the employers became aware of the ethnic origin of the workers they decided to not engage the person or to rescind the contract if the person had already begun alleging that the post was to be covered by another person or that the need no longer existed.
- Once workers have overcome the labour market access barriers, we may find a cases of harassment: unwanted conducts related to racial or ethnic origin, in this case of the workers, the purpose or consequence of which is a violation of their dignity creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating and offensive environment.
- With regard to the professional and vocational training we find very often barriers in the access, among other reasons, because of the lack of existence of an adaptable offer to the reality of the Roma people, both in forms and contents.
- We can also find that one of the main obstacles regarding employment and the Roma people is the transition from an irregular to a normal/official labour market. In this sense, certain traditional activities developed mainly by Roma people such as scrap and paper collection, mobile trading, etc, have been strictly regulated without assessing the negative impact on certain sector of the Roma community, constituting an example of indirect discrimination.
- The situation of Roma women and young people is especially worrying as, apart from the lack of training in a very competitive labour market, we should add the lack of models and examples within the families to access

to non-traditional labour market activities, or even to the labour market itself, as is the case of Roma women. In this sense, the lack of non self-employment work is also producing in many cases social marginalisation.

- We should take into account that exclusion and discrimination practices in other fields as education, housing and sanitary services, are also having a negative impact on the employment opportunities of the Roma people, and are not favouring their access to a normalised labour market.
- Those affected by discriminatory practices usually argue that their reputation for causing problems in the workplace together with the ethnicity issue together contribute to chronic unemployment thus making it enormously difficult to file complaints before competent authorities. This situation is exacerbated by mistrust of the legal system and defence of workers' rights and by the difficulty encountered in collecting evidence in cases of indirect discrimination and especially in the event of those irregular practices taking place before the worker is engaged.
- In this connection we would highlight that in the world of private enterprise it is very common to encounter an erroneous conception of the limits of business freedom in matters concerning the engagement of workers. Business owners seem to feel that any conduct, including discriminatory practices, is acceptable.
- Although some initiatives of promotion of Roma integration in the labour market are taking place, public authorities should develop special programmes to tackle discrimination, including positive actions, more flexible training programmes, etc.
- Sensitizing and training activities on diversity and equal treatment should be implemented with regard to all kind of employers, including public administration and the private sector
- Equality programmes should be implemented in all work places, promoting diversity and the integration of ethnic minorities. This equality programmes should also include monitoring measures, as well as sanctions
- Public authorities should also promote new measures to favour the transit from the informal to the official labour market, specially address to Roma youth and women
- The Roma community should also recognise the importance of the education process in order to be in a better position to tackle discrimination when accessing to the labour market
- Partnership and cooperation among all stakeholders involved (public administration, entrepreneurs, NGOs and Roma community) is the key element to develop successful practices in promoting Roma employment and combating discrimination



- Background documentation used

IGUALDAD DE TRATO Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD GITANA

ÁREA DE IGUALDAD DE TRATO FSG

- Sensibiliza a las administraciones públicas, organizaciones sociales y comunidad gitana a través de la formación de agentes clave en la lucha contra la discriminación
- Asesora y acompaña a las víctimas de la discriminación étnica en los procesos de defensa de sus derechos
- Fomenta la política social para la promoción de la igualdad de trato mediante el seguimiento de la adopción y cumplimiento de la normativa anti-discriminatoria

CONTEXTO DISCRIMINACIÓN ÉTNICA: la Directiva 2000/43 CE

- La comunidad gitana es la minoría étnica más importante de Europa, pero una de las comunidades más marginadas, excluidas y discriminadas del conjunto de la UE
- La lucha contra la discriminación racial empieza a considerarse un tema prioritario y se adoptan distintos instrumentos legales como la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico
- La Directiva incorpora la definición de la discriminación indirecta, el concepto de acoso, la protección contra las represalias, la inversión de la carga de la prueba, y la posibilidad de que las organizaciones y asociaciones puedan apoyar y defender a las víctimas en procesos judiciales

CONTEXTO: El marco jurídico español

- En España la ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y de orden social introdujo en nuestro ordenamiento jurídico, sin apenas debate parlamentario ni diálogo con las organizaciones sociales, el marco mínimo de protección de la Directiva, y la creación del Consejo para la promoción de la igualdad de trato
- La lentitud en el proceso de creación del Consejo y la escasa aplicación de la normativa anti-discriminación prueba que un marco jurídico adecuado no es suficiente, y se necesitan instrumentos adicionales de promoción de la igualdad de trato

CONTEXTO: Inmigración y Exclusión social

- Tendencia a a tratar la cuestión gitana exclusivamente en términos de inclusión social, fomentando la marginalización y dejando desprotegidos a quienes no sufren la exclusión social pero sí la discriminación
- Tendencia a circunscribir el racismo y la discriminación al ámbito de la inmigración, dejando fuera de la discusión a la comunidad gitana

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

- Trato menos favorable de lo sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en circunstancias similares a causa de su pertenencia étnica
- Puede ser manifiesta o encubierta
- La discriminación puede haber ocurrido en el pasado, en el presente, o ser hipotética
- La prohibición cubre aquellas situaciones en las que se discrimina a una persona por creer que es de un determinado origen étnico, aunque no sea cierto
- La intención de discriminar es irrelevante

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

- Cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que exista justificación objetiva, y legítima, y los medios para conseguir dicha finalidad sean adecuados y necesarios
- La intención de discriminar es irrelevante

FACTORES CLAVE DE LA DISCRIMINACIÓN

- Construcción de estereotipos
- Uso de *chivos expiatorios*
- Segregación para evitar conflictos
- Culpar a la víctima
- Negar la discriminación

CARACTERÍSTICAS DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD GITANA

- Afecta prácticamente todos los ámbitos de la sociedad: empleo, educación, vivienda, salud, justicia, medios de comunicación...
- La discriminación se manifiesta principalmente en la existencia de barreras en el acceso y disfrute de derechos y prestaciones
- La discriminación, directa e indirecta, se produce tanto en el ámbito privado como de los servicios públicos
- La comunidad gitana es sólo parcialmente consciente de sus derechos, y no suele denunciar la discriminación

CÓMO ACTUAR FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

- Recomendaciones a las ONG
- Participación activa
- Denunciar casos y prácticas discriminatorias
- Formación de profesionales y voluntarios
- Involucrar a los gitanos y gitanas

CÓMO ACTUAR FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

- Recomendaciones a los poderes públicos
- Elaborar e introducir códigos anti-discriminación
- Promover la sensibilización y formación
- Promover la realización de campañas
- Promover investigaciones
- Amparar a las víctimas de la discriminación étnica

PROGRAMA OPERATIVO PLURIRREGIONAL DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (2000 - 2006)

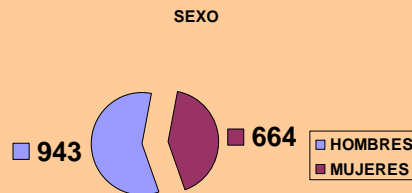


PERSONAS ATENDIDAS

- En total, hasta el 31/09/05 han sido atendidas en el programa **1.607** personas.
- De ellos:
- **443 personas población gitana**
- 781 personas inmigrantes.
- **383 población no gitana.**

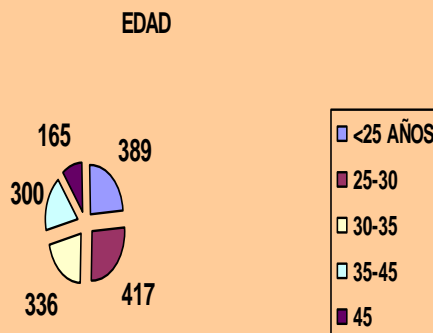
DISTRIBUCION GÉNERO

- La **desigualdad entre géneros está algo marcada** por el carácter eminentemente masculino de la **inmigración**. Entre la comunidad **gitana** la distribución por género es casi **paritaria**



EDAD DE LOS USUARIOS

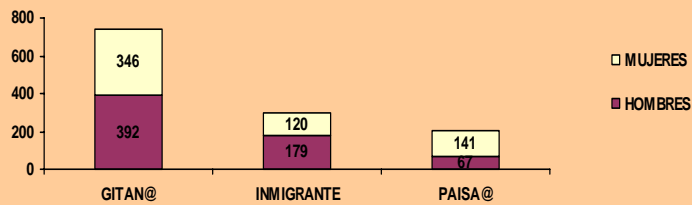
- Entre la **población gitana** un **50,38 %** de los usuarios son **menores de 30 años**



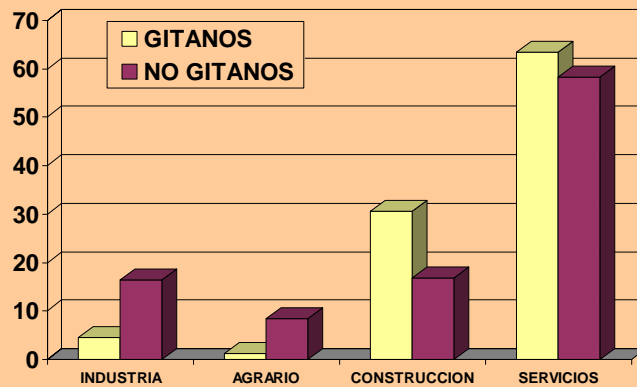
CONTRATOS HASTA SEPT 2005

Total: 1245

Nº CONTRATACIONES POR ETNIA Y SEXO



SECTORES DE CONTRATACION



DATOS DE EMPLEO

- INSERCIONES SIN CONTRATO 64.
- EL ÍNDICE DE COLOCACIÓN GENERAL es del **77,47 %** de los usuarios.
INDICE DE INSERCIÓN Gitanos 59%.
- APOYO AL AUTOEMPLEO A LA S. COOP DE VENTA AMBULANTE(15 SOCIOS).

FORMACION

- FORMACION PROPIA

Varios cursos de ALFABETIZACIÓN DIGITAL

Cursos de CAJERA Y REPOSICIÓN

Curso de operador DE RETROEXCAVADORA I Y II.

Varios cursos de HABILIDADES SOCIOLABORALES

Taller ESCUELA DE MADRES 2002-2005.

Curso de LIMPIEZA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

Taller de ACERCAMIENTO AL MUNDO EMPRESARIAL:
VISITA A GENERAL MOTORS.

DERIVACION A RECURSOS FORMATIVOS EXTERNOS

- Garantía social (electricidad, soldadura, auxiliar de dependiente de comercio, viveros y jardines)
- Curso de ornamentación foral. Ayto. Huesca.
- Fundación laboral de la construcción.
- Taller de empleo: Ayuntamiento y F.L.C.
- Curso carnet C de CCOO
- Cáritas (mantenimiento, salud, reciclaje textil)

- CADIS (carnet b-1)
- Miguel Hernández
- Plan Fija
- Cursos de formación ocupacional en academias formativas; C-10, Fernando Ibor, Artemis, Orión etc.

OTRAS ACCIONES

- PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOCIAL SUBVENCIONADO POR INAEM.
- PROGRAGMA AULA EXTERNA CONVENIADO CON EL DEPART. EDUCACIÓN GOB DE ARAGON (2005-06)
- PARTICIPACION EN MESA DE ABSENTISMO ESCOLAR
- CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL “ CONÓCELOS ANTES DE JUZGARLOS”



DISCRIMINACIÓN Y COMUNIDAD GITANA INFORME FSG 2005



Aspectos clave del Informe

- Primera iniciativa que estudia la discriminación de la comunidad gitana mediante la recopilación de casos prácticos de discriminación
- Demuestra la existencia cotidiana de la discriminación étnica en todos los ámbitos sociales
- Formula recomendaciones de carácter general dirigidas a los poderes públicos

Metodología

- El informe es consecuencia de las labores de asistencia a las víctimas de discriminación desarrollada por la FSG
- Herramientas para la identificación y recogida de casos de discriminación étnica
- Estrategia de intervención basada en la interlocución, mediación, conciliación y acción judicial

Contenido del Informe

- Contexto: Discriminación y Comunidad Gitana en 2004
 - Análisis de 91 casos de discriminación étnica
 - Conclusiones y recomendaciones
-

Casos analizados

- 91 casos en los que se constata la existencia de una práctica discriminatoria basada en hechos objetivos
 - Se analizan las características generales de los casos recibidos en cada uno de los distintos ámbitos (empleo, vivienda, educación, servicios sanitarios, bienes y servicios, justicia y fuerzas de orden público, medios de comunicación)
 - Se resumen los casos identificados salvaguardando la intimidad y privacidad de las víctimas
-

Discriminación en el Empleo

- Discriminación en el acceso al mercado laboral y algunos ejemplos de acoso
- Suelen discriminar los propietarios/encargados de empresas privadas de diverso tamaño y rama de actividad
- Importante participación de empresas de trabajo temporal en las prácticas discriminatorias
- Indicios de la existencia de discriminación indirecta en la publicación de ciertas ofertas de trabajo
- Las víctimas asumen los hechos con resignación y no quieren emprender medidas legales

Discriminación en la Vivienda

- Discriminación en el alquiler de inmuebles en el mercado libre o a través de agencias inmobiliarias
- Discriminación en el alquiler y uso de locales comerciales, y en la política de realojo de personas gitanas en situación precaria
- Ausencia de denuncias en la adquisición de viviendas en propiedad: discriminación estructural indirecta
- Numerosos conflictos vecinales: presión para expulsar a familias gitanas, impedir su instalación o realojo
- Reticencia de las víctimas a denunciar los hechos

Discriminación en la Educación

- Declaraciones discriminatorias de responsables regionales de la política educativa
- Conflictos escolares en los que se trata a los alumnos gitanos de manera discriminatoria
- Discriminación estructural: segregación y concentración, omisión de la realidad y cultura gitanas, falta de atención a la diversidad cultural, etc.
- La discriminación estructural se asume como natural e inevitable, aunque en los conflictos escolares las víctimas suelen plantear sus demandas en los centros educativos.

Discriminación en los Servicios Sanitarios

- Barreras en el acceso y discriminación en la prestación de servicios sanitarios
- Discriminación estructural en los servicios sanitarios: falta de atención a la diversidad cultural, inadecuada transmisión de la información médica, etc.)
- Las víctimas asumen la discriminación como algo inevitable y no suelen denunciar los hechos

Discriminación en los Bienes y Servicios

- Discriminación en el ámbito privado: acceso a locales, tiendas y lugares de ocio en general
- Trato discriminatorio, en ocasiones humillante y ofensivo, en la prestación de determinados servicios a personas gitanas
- Discriminación estructural en el ámbito público: falta de información y adaptación de los servicios públicos ligados al ocio y tiempo libre
- Las víctimas son más conscientes de sus derechos y suelen presentar reclamaciones

Discriminación en la Justicia y las Fuerzas de Orden público

- Trato discriminatorio en el ámbito de la justicia en el transcurso de procedimientos administrativos o judiciales
- Discriminación estructural en el ámbito de la justicia: falta de información y adaptación a la diversidad cultural, no aplicación de la normativa anti-discriminatoria
- Trato discriminatorio en identificaciones personales y solicitudes de documentación, en ocasiones con uso desmedido de la fuerza por parte de los agentes de orden público.
- Los afectados denuncian más en el caso de las fuerzas de orden público, aunque con escasos resultados positivos

Discriminación en los Medios de Comunicación

- Mención de la etnia de los implicados en sucesos violentos o delictivos
- Excesivo protagonismo y relevancia a casos aislados o extraordinarios, poco representativos de la mayoría de los gitanos
- En general, los medios desconocen la cultura y realidad gitana, y reproducen prejuicios y estereotipos sociales
- Las víctimas no suelen reaccionar ante la discriminación sufrida en los medios de comunicación

Conclusiones

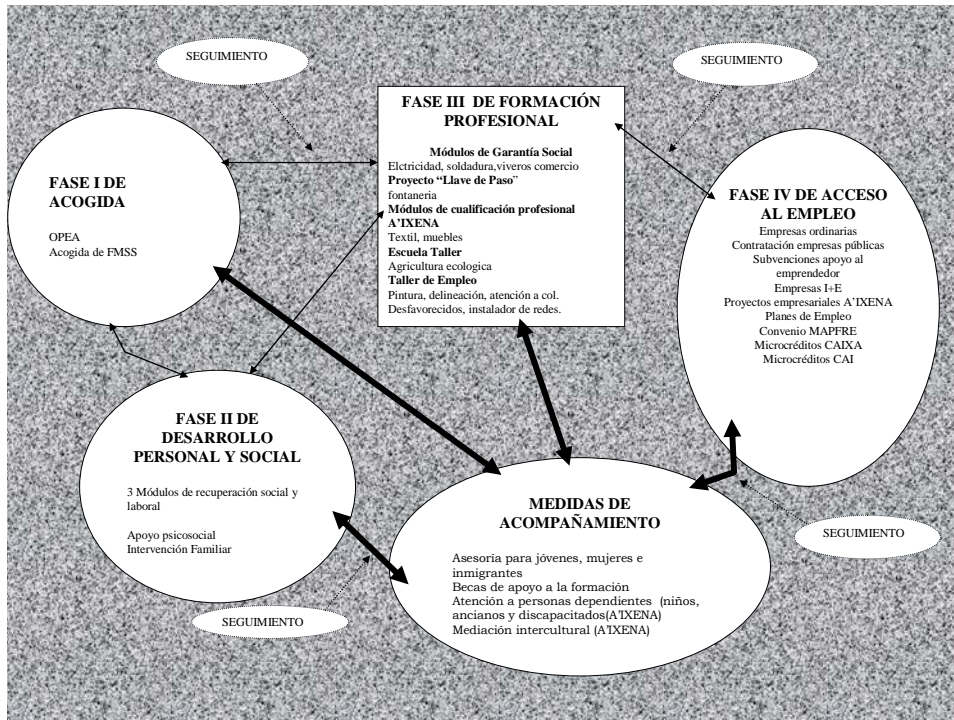
- Un marco jurídico adecuado es insuficiente para combatir la discriminación: necesidad de medidas adicionales
- La comunidad gitana es uno de los grupos peor valorado socialmente y continúa siendo discriminada en numerosos ámbitos sociales
- La discriminación se manifiesta en barreras en el acceso y disfrute de derechos y prestaciones, así como en prácticas de acoso
- Persisten graves manifestaciones de discriminación directa que, en ocasiones, vulneran también el derecho al honor y la dignidad de las víctimas.
- Existe una grave discriminación estructural de carácter indirecto, especialmente en el ámbito público

Conclusiones

- La comunidad gitana es sólo parcialmente consciente de la discriminación, que asume como natural e inevitable
- El desconocimiento de las víctimas de los medios disponibles para defender sus derechos, el miedo a las represalias y la desconfianza institucional, frenan a las víctimas a la hora de denunciar la discriminación
- Un gran número de prácticas discriminatorias no se resuelven de manera positiva, aunque la mediación informal sí suele ser una buena alternativa para resolver los conflictos



Planificación de la Formación
e Inserción Sociolaboral del
Ayuntamiento de Huesca
para los años 2006 y 2007



Fase I: De acogida del itinerario de inserción.

Objetivos:

- Poner en marcha los mecanismos internos de coordinación adecuados para trabajar el acceso al empleo de los colectivos que presentan mayor grado de dificultad.
- Crear un itinerario interno de derivación de los usuarios en función de las competencias de cada profesional y los recursos de cada departamento.
- Aprovechar los recursos disponibles de manera que se evite la duplicidad.

2006

Fase I: de acogida del itinerario de inserción

Actividades:

- Juventud { OPEAS (Acciones de orientación profesional y asistencia al autoempleo)
- F.M.S.S. { ACOGIDA. General y drogas (información, asesoramiento, orientación y/o intervención y derivación)
- Fomento { -Emprendedores
-Personas con ideas empresariales

Fase II: de desarrollo personal y social.

Objetivo:

--- Conseguir que los usuarios alcancen un nivel de autonomía personal, autoestima, habilidades sociales, formación básica y equilibrio familiar adecuado, que les facilite el acceso al mercado de trabajo.

2006

Fase II: de desarrollo personal y social.

Actividades:

Juventud { Apoyo psicosocial a la familia

F.M.S.S. { -Intervención familiar
-Apoyos individualizados

Ayuntamiento { 3 Módulos de Recuperación
Social y Laboral:
Mujeres
Jóvenes
Drogodependientes/transeúntes

Fase III: de formación laboral (prelaboral y laboral específica).

Objetivos:

- Proporcionar a los usuarios/as una formación integral que abarque: conocimientos, cualificación profesional y hábitos sociolaborales.
- Proporcionar a los usuarios/as formación en perspectiva de género y respeto a la diferencia que produzcan un cambio de actitud dentro del contexto social.
- Conseguir medidas de acompañamiento que faciliten la inserción laboral.

Fase III: de formación laboral (prelaboral y laboral específica).

Actividades:

Juventud

Apoyo psicosocial a la familia

F.M.S.S.

4 Programas de Garantía Social

Electricidad, Soldadura, Viveros y Jardines y Auxiliar dependiente de comercio.

Proyecto Llave de Paso

Cualificación: fontanería

Ayuntamiento

Taller de empleo

Redes informáticas, Delineación, Pintura

Atención Col. desfavorecidos

Proyecto A'ixena

Cualificación textil, Cualificación muebles

Escuela Taller

Agricultura ecológica

Fase IV: de acceso al empleo.

Objetivos:

- Elaborar un diagnóstico de todas las personas que han realizado el itinerario, basándose en datos sobre actitudes, capacidades, habilidades profesionales, condiciones y circunstancias personales... que permita dirigir a cada usuario hacia las diferentes opciones existentes.
- Incorporar al mercado de trabajo el mayor número de usuarios posibles a través de las diferentes alternativas.

Fase IV: de acceso al empleo.

Actividades:

Juventud	{	Apoyo psicosocial a la familia
F.M.S.S.	{	- Apoyo a la contratación CEOS - Contratación alumnado de G. S. en empresas privadas y Admón...
Fomento	{	-Ayudas y subvenciones de apoyo al emprendedor. -Subvenciones empresas I+E -Actuaciones ADLs -Vivero de empresas
Ayuntamiento	{	- Apoyo a proyectos empresariales surgidas de los itinerarios de inserción.. - Planes de empleo, para personas del itinerario. -Convenio Mapfre (para personas procedentes de itinerarios.) -Microcréditos Caixa, (pequeños emprendedores procedentes de itinerarios)

	Aportación municipal (€)	Coste total (€)
Fase I		
OPEAS	9.340,00	51.545,00
Fase II		
Aixema (modulos)	25.000,00	74.999,00(*)
Becas de apoyo a la formación	25.290,00	50.580,00
Apoyo psicosocial	9.913,33	19.826,66
Fase III		
Huesca Emplea II	87.021,79	580.854,66
Escuela Taller	20.837,89	139.089,16
Garantía Social	56.000,00	224.000,00
DPH "Proyecto Llave de Paso"	12.375,00	45.000,00
3 Módulos desfavorecidos	00.000,00	92.028,00
Fase IV		
Contratación alumnos de G.S.	13.500,00	21.600,00
Apoyo a iniciativas empresariales	38.000,00	38.000,00
Convocatoria anual de ayudas y subvenciones de apoyo al Emprendedor	150.000,00	150.000,00
Ayudas a empresas I+E	8.000,00	8.000,00
Planes de empleo	00.000,00	195.140,82
Coste total de las acciones.....	1.690.663,03 €	
Total financiación municipal.....	455.278,01 €	

Entidades cofinanciadoras: Cofinancia Fondo Social Europeo, * Caritas y Cruz Roja Cofinancia DPH y FSE Cofinancia INAEM /INEM Cofinancia Consejería de Educación del Gobierno de Aragón.

Recursos humanos, técnicos y materiales destinados

43 técnicos/as con diferentes funciones: orientadores, formadores, técnicos especializados, responsables de programas y coordinadora.

OPEA	2 técnicos y 1 auxiliar admivo.
Taller de empleo	1 director, 4 formadores y 1 auxiliar admivo.
Escuela Taller	1 monitor y 1 admivo.
Proyecto A'ixena	4 técnicos y 6 formadores.
Proyecto Llave de Paso	2 técnicos y 2 formadores.
Programas de Garantía Social	1 técnico y 8 formadores.
Apoyo psicosocial	1 técnico.
Apoyos individualizados	2 técnicos.
Intervención familiar	3 técnicos.
Asesorías jurídicas	2 técnicos.
ADLs	2 técnicos.

**Técnicos indirectamente relacionados con la ejecución del Plan:
De Intervención, Secretaría, Personal, Depositaria y Brigadas Municipales.**

Técnicos externos mediante convenio o Asistencia Técnica: **3**

-- Un técnico de CEOS-Cepyme Huesca para el Proyecto "Llave de Paso"
y los Programas de Garantía Social.

-- Dos técnicos del "Centro de Formación 10"

año **2007**

2007

Fase I: de acogida del itinerario de inserción

Actividades:

- | | |
|----------|---|
| Juventud | { OPEAS (Acciones de orientación profesional y asistencia al autoempleo) |
| F.M.S.S. | { ACOGIDA. General y drogas (información, asesoramiento, orientación y/o intervención y derivación) |
| Fomento | { -Emprendedores
-Personas con ideas empresariales |

2007

Fase II: de desarrollo personal y social.

Actividades:

Juventud { **Apoyo psicosocial a la familia**

F.M.S.S. {
-Intervención familiar
-Apoyos individualizados
- 1 Módulo de habilidades sociales y de formación y orientación laboral
- 1 Módulo de paternidad/maternidad responsable
- 1 Módulo de Educación para la Salud

2007

Fase III: de formación laboral (prelaboral y laboral específica).

Actividades:

Juventud { **Apoyo psicosocial a la familia**

F.M.S.S. {
4 Programas de Garantía Social en la modalidad formación y empleo
Electricidad, Soldadura, Viveros y Jardines y Auxiliar dependiente de comercio.
Proyecto Llave de Paso o similar
Cualificación: fontanería

Ayuntamiento {
Taller de empleo
- Atención a desfavorecidos
- Programador de datos y sistemas operativos
- Módulo de oficios (por definir)
Escuela Taller
- Agricultura ecológica
- Pintura muralista



	Aportación municipal (€)	Coste total (€)
Fase I		
OPEAS	9.340,00	51.545,00
Fase II		
3 módulos de habilidades sociales	4.327,29	4.327,29
Apoyo psicosocial	9.913,33	19.826,66
Fase III		
Huesca Emplea III	87.021,79	580.854,66
Escuela Taller	20.837,89	139.089,16
Escuela Taller de pintura muralista	20.837,89	139.089,16
Garantía Social	56.000,00	224.000,00
Proyecto Llave de paso	12.375,00	45.000,00
Fase IV		
Contratación alumnos de G.S.	13.500,00	21.600,00
Apoyo a iniciativas empresariales	38.000,00	76.000,00
Convocatoria anual de ayudas y subvenciones de apoyo al Emprendedor	213.000,00	213.000,00
Ayudas a empresas I+E	8.000,00	8.000,00
Planes de empleo	00.000,00	195.140,82
ADLs	13.936,00	69.680,00
Coste total de las acciones.....		1.787.152,75 €
Total financiación municipal.....		507.089,19 €

Entidades cofinanciadoras: Cofinancia Fondo social europeo, Cofinancia DPH y FSE Cofinancia INAEM /INEM Cofinancia Educación del Gobierno de Aragón

Grado de participación de la población gitana en las diferentes actuaciones de formación:

Fase I:

OPEAS	5%
ACOGIDAS	36%
FOMENTO	0%

Grado de participación de la población gitana en las diferentes actuaciones de formación:

Fase II:

Módulos EQUAL	45% (actualmente 34,7%)
Intervención familiar	0%
Apoyo psicosocial	3,6%

Grado de participación de la población gitana en las diferentes actuaciones de formación:

Fase III:

Garantía Social	curso 04/05	8,8%
	curso 05/06	20,83%
Taller Empleo	curso 04/05	0%
P.E. MAP	curso 04/05	100%

Grado de participación de la población gitana en las diferentes actuaciones de formación:

Fase IV:

Ayudas y subvenciones de apoyo al emprendedor	0%
Contratación Garantía Social	66%
Planes de Empleo	0%
Convenio MAPFRE	0%

Grado de participación de la población gitana en las diferentes actuaciones de formación:

Medidas Complementarias:

Becas de comedor y libros	18%
Ayudas de urgencia	23,88%
Tratamiento y prevención drogodependencias	39,28%
Ronda 2000	80%
Proyecto JARA	100%
Becas de apoyo a la formación	34,7%