

# Empleo y Formación Profesional

La exclusión de la población gitana del mercado de trabajo es un aspecto clave de su situación de discriminación social y, por ello, en consonancia con la relevancia que le otorga la Estrategia Europea de Empleo y la Estrategia Europea de Inclusión Social, la FSG dedica una parte muy importante de sus esfuerzos para abordar este problema.

Por esta razón, la inserción laboral se configura como una prioridad para promover la integración social de la comunidad gitana, entendiendo aquella no sólo como el apoyo a las personas gitanas de cara a la mejora de sus condiciones de empleabilidad, sino también como la

eliminación de las trabas y barreras que se presenten en el acceso a la formación y a un empleo remunerado, de forma que sea efectivo el principio de igualdad de oportunidades.

El aspecto clave en la metodología de nuestro trabajo es la vinculación entre el ámbito social y el ámbito económico, teniendo en cuenta la situación y necesidades de la población gitana y trabajando desde la empatía y desde sus intereses concretos, incidiendo y orientando las acciones para ofrecer alternativas a sus carencias específicas; y al mismo tiempo, tener muy presentes las necesidades y requerimientos del mercado laboral actual (habilidades y capacidades exigidas para acceder y mantenerse en un puesto de trabajo; situación laboral en los distintos sectores de actividad económica...). Para ello venimos trabajando en tres grandes ejes de intervención:

Una **intervención directa** con la población gitana, que tiene como objetivo específico la mejora de sus condiciones de empleabilidad. Siempre se desarrolla favoreciendo un contexto intercultural, a partir de acciones finalistas dirigidas y con participación de personas gitanas y no gitanas. Esta intervención se articula fundamentalmente en torno al Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación (Fondo Social Europeo), pero



también en el marco del Programa de Inserción Laboral de la Comunidad Gitana a cargo del IRPF (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), de experiencias de formación y empleo (Escuela Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo), de Planes Integrales y Experimentales de acceso al empleo, de la participación en la Iniciativa Comunitaria EQUAL y en otros programas de formación e inserción laboral de diversas administraciones autonómicas y municipales, que comprenden los siguientes tipos de acciones:

- Acciones de información y asesoramiento laboral, que constituyen la primera fase de la metodología de trabajo, y que consisten en la acogida, información laboral y primer diagnóstico de empleabilidad de las personas atendidas.
- Acciones de orientación laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo, que se concretan en el proceso de trabajo que implica la elaboración de un diagnóstico individual en mayor profundidad de cada una de las personas, realización de tutorías encaminadas a la orientación laboral y seguimiento individualizado a los usuarios/as a lo largo de todas las etapas del itinerario.
- Acciones de formación profesional ocupacional, organizándose e impartiendo formación muy vinculada al empleo y como resultado de estudios prospectivos en cada territorio.
- Acciones de Formación y Empleo (Escuela Taller *Avutno Vaxt V*, Casa de Oficios *Drom*, Casa de Oficios *Caminando*, Taller de Empleo *Mediación Intercultural*...) poniendo en marcha escenarios mixtos con fases de aprendizaje y fases de prácticas reales de empleo.
- Acciones de intermediación e inserción laboral, consistentes en acciones de acompañamiento en

“En 2005 se realiza un estudio que constata los importantes avances de la comunidad gitana española a pesar de las barreras laborales y sociales.

la búsqueda activa de empleo y de intermediación en el mercado de trabajo, captando posibles ofertas laborales para que sean cubiertas por usuarios/ y usuarias del dispositivo.

- Acciones de apoyo a iniciativas de empleo protegido y empresas de inserción (*Ecotur: Servicio de Azafatas de Congresos y Turismo, Lacho Butipen: Kiosco de prensa*...), dirigidas a favorecer escenarios de transición al empleo normalizado, mediante la puesta en marcha de procesos de formación en prácticas muy cercanos a la producción real de bienes y servicios y, por tanto, de gran eficacia para la





adquisición de competencias profesionales y el entrenamiento de habilidades y hábitos laborales.

Una **intervención de carácter institucional** dirigida fundamentalmente a impulsar políticas sociales más activas para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, y a la solución de los problemas y carencias que tiene la población gitana. Existen muy pocos profesionales especializados en este trabajo con la población gitana, no existe transferencia de experiencias positivas que se están llevando a cabo, y sigue siendo necesario favorecer una mejor adaptación de los Sistemas de Formación y Empleo a la realidad específica de este sector de población, que favorezca su acceso a los mismos. En este sentido, se vienen desarrollando acciones formativas y de transferencia de metodologías y materiales que permitan cualificar el trabajo que actualmente se desarrolla con la población gitana y sistemas de control de calidad para el conjunto de las intervenciones.

La inexistencia de estudios u otras fuentes que aportasen datos representativos para el conjunto de la población gitana española

en edad activa en relación a su situación respecto al empleo, viene siendo hasta la fecha un obstáculo para el desarrollo de políticas sociolaborales dirigidas a esta comunidad. En este sentido, la FSG realizó durante el año 2005, en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación, la investigación *Población Gitana y Empleo: Un estudio comparado*, con el objetivo de conocer la realidad de la población gitana en relación al empleo y comparar los resultados obtenidos con la situación general del conjunto de la población a partir de la E.P.A. (Encuesta de Población Activa), estos resultados conforman la realidad actual de la población gitana frente a la formación y al empleo.

Esta realidad, muestra una población gitana que a pesar de las barreras sociales y laborales se incorpora al trabajo a edades más tempranas, por lo que su vida laboral se hace más larga que la del resto de la población. A su vez, la ocupación de la comunidad gitana se caracteriza por la precariedad en el empleo. El 51,5% de los gitanos/as ocupados son asalariados, frente al 82% del total de españoles (más de 30 puntos de diferencia); las personas gitanas ocupadas por cuenta propia ascienden al 48,5%, mientras que en el conjunto de la población española tan solo se ocupa por cuenta propia el 18,3%. Al mismo tiempo, el 42% de los asalariados gitanos/as realizan una jornada laboral a tiempo parcial, mientras que el conjunto de la población española lo hace tan sólo en un 8,5%; el 71% de las personas gitanas tienen contratos temporales, frente al 31% de tasa de temporalidad global en España, y no tienen contrato (sólo acuerdos verbales) el 15% de los trabajadores gitanos. El desempleo es cuatro puntos más alto en la comunidad gitana que en el conjunto de la población española.

Es importante destacar por otra parte, la creación y publicación, en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación, de la tercera edición del *Observatorio Empleo y Comunidad Gitana* correspondiente al año 2004, que incluye las variaciones existentes desde el año 2000. Este Observatorio pretende ser una herramienta de análisis y reflexión continua sobre la realidad sociolaboral de la población gitana española. Desde la FSG somos conscientes de la importancia de llevar a cabo análisis rigurosos que permitan conocer en profundidad la situación actual en la que la comunidad gitana está inmersa. Este Observatorio es ejemplo de este proceso analítico y evaluativo, que se ha podido llevar a cabo gracias a la metodología y al sistema de gestión del Programa Operativo, que permite contar con información cuantiosa y relevante relativa a la situación formativa y laboral de numerosas personas gitanas que, por una vía u otra, se han acercado a los 45 dispositivos de empleo *Acceder* existentes en las distintas Comunidades Autónomas.



Además, este año se han publicado los *Observatorios de Empleo Autonómicos* de Andalucía y Castilla y León, con los datos regionales acumulados del periodo 2000-2004; creemos que el interés

de estos Observatorios es evidente, en tanto que constituyen explotaciones estadísticas de datos específicas sobre población gitana en relación con la formación profesional o el empleo.

Y, por último, se viene desarrollando una tarea permanente de sensibilización

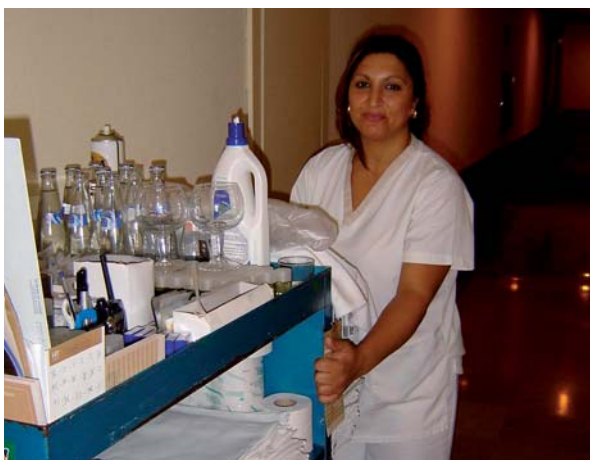
de la sociedad en general y de los agentes intervinientes en el mercado de trabajo que favorezca la desaparición de cualquier discriminación de la población gitana en su acceso a la formación y al empleo. Por un lado llevando a cabo acciones con la población gitana para favorecer el cambio de su posicionamiento con respecto a la formación y al empleo y, por otro, trabajando con las administraciones públicas, los empresarios y potenciales empleadores con el objeto de sensibilizarles con respecto a los problemas que tiene esta población en materia de formación y acceso al empleo, reducir los prejuicios y favorecer el inicio de acciones positivas.

# Programa *Acceder*



- FSE
- FEDER

El Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo, destinado a favorecer el acceso al empleo de determinados colectivos en riesgo de exclusión, tiene una línea de acción específica destinada a la población gitana, el Programa *Acceder*, gestionado por la FSG, que tras 6 años de ejecución cuenta ya con 45 dispositivos en casi todas las Comunidades Autónomas.



El aspecto clave del Programa es la vinculación entre el ámbito social y el ámbito económico, teniendo en cuenta la situación y necesidades de la comunidad gitana y trabajando desde la empatía y desde sus intereses concretos, incidiendo y orientando las acciones para ofrecer alternativas a sus carencias específicas; y, al mismo tiempo, teniendo muy presentes las necesidades y requerimientos del mercado laboral actual (habilidades y capacidades exigidas para acceder y mantenerse en un puesto de trabajo, situación laboral en los distintos sectores de actividad económica...).

La actuación se dirige, por lo tanto, a mejorar la empleabilidad de la comunidad gitana, no sólo con el fin de facilitar su acceso al mercado laboral, sino como medio para combatir su situación de exclusión social: se pretende paliar su situación de exclusión a través de su incorporación al empleo y, por tanto, de su implicación y participación en la sociedad como miembros de pleno derecho.

Se trata de la adopción de un enfoque de intervención integrado, individualizado y tendente a la normalización, mediante la aplicación de una metodología que abarca un amplio rango de aspectos: desde la orientación acerca de las oportunidades del mercado laboral hasta el entrenamiento en las destrezas laborales, sin olvidar las habilidades sociales

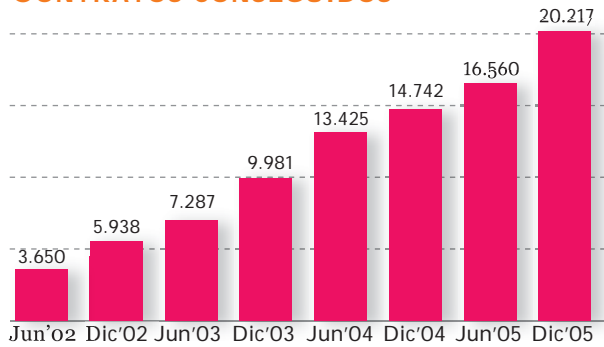
para el empleo de las que en gran parte de las ocasiones carece esta población. Esta metodología de intervención integrada se ha revelado más eficaz que las acciones aisladas, puesto que cubre de modo más amplio las carencias de las personas beneficiarias, sin limitarse únicamente a alguno de sus aspectos.

Según los datos acumulados a finales de 2005 en los 45 dispositivos *Acceder* que desarrollan este Programa, se ha atendido a 28.231 personas, habiéndose incrementado esta cifra en un 22,7% con respecto a los datos del cierre del año 2004.

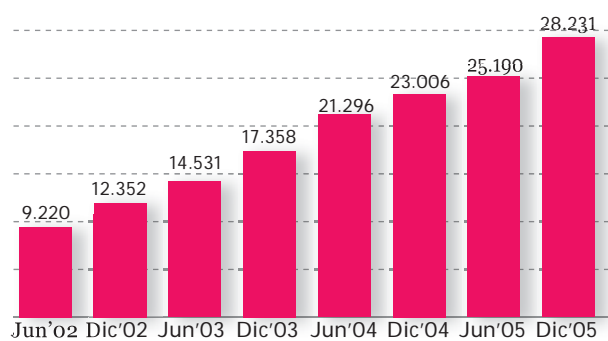
El porcentaje de mujeres usuarias es ya de un 51,5%, porcentaje superior al del año pasado. Este incremento paulatino de mujeres interesadas por acceder al mercado de trabajo indica la consolidación de la tendencia de igualdad entre géneros en el acceso y participación en procesos de inserción laboral que se apoyan e impulsan desde los dispositivos *Acceder*. El 68% del total de usuarios/as que está en itinerarios individualizados de inserción es población gitana, tal y como ocurría el año anterior.

Las personas que acceden a este Programa se caracterizan principalmente por su juventud, si bien a lo largo de 2005 han llegado personas menos jóvenes: prácticamente el 36% de las personas usuarias tiene menos de 25 años o, visto de otra manera, el 57% del total de usuarios/as tiene menos de 30 años. Aunque tanto mujeres como hombres se concentran en los tramos de edades inferiores, sí existen diferencias de género en la edad de las personas usuarias: tan sólo en el tramo de menores de 25 años hay más usuarios hombres que mujeres. Sin embargo a partir de los 25 años de edad, y en el resto de grupos de edad, el número de mujeres, es mayor que el de los hombres. Otra de las características generales de las personas usuarias

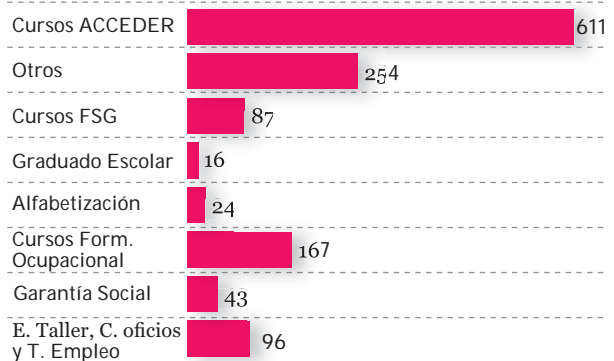
### CONTRATOS CONSEGUIDOS



### USUARIOS ATENDIDOS



### PARTICIPANTES GITANOS EN FORMACIÓN (AÑO 2005)



El Programa Acceder supera los 20.000 contratos de trabajo por cuenta ajena.



sigue siendo su escaso nivel formativo -6 de cada 10 personas no alcanza el graduado escolar-. Si analizamos el nivel formativo exclusivamente de las personas usuarias gitanas las cifras son más pesimistas: 8 de cada 10 personas usuarias gitanas, no alcanza el graduado escolar.

Esta manifiesta descualificación tiene una clara consecuencia en cuanto a sus posibilidades de acceso y permanencia en un puesto de trabajo, ya que disminuye claramente las posibilidades de ser contratados y limita en general dicho acceso a sectores y tramos ocupacionales de baja cualificación, generalmente inestables,

Más de 14.000 personas han participado en las acciones de formación profesional y empleo de la FSG en 2005

precarios y con escasas posibilidades de movilidad sectorial y progreso profesional.

Para responder a esta situación, en el marco del trabajo que se realiza desde los dispositivos *Acceder*, tanto en la fase de la acogida e información como en la de orientación laboral, se contempla el impulso de la formación como una de las medidas prioritarias, fundamentalmente con población joven. Este impulso tiene un enfoque integrado de formación y empleo, basado en la formación mediante el trabajo y en conseguir que esta formación incorpore a la adquisición de conocimientos y destrezas de carácter técnico el proceso de aprendizaje de un conjunto de habilidades instrumentales (habilidades sociales, hábitos laborales...) que se incorporen al "equipamiento para el empleo" y que ocuparán un lugar característico personal (edad, situación familiar, nivel educativo...) y por motivación personal hacia la propia formación en términos de inversión a medio-largo plazo, están dispuestas y disponibles para iniciar procesos formativos

más o menos largos con vistas a una inserción laboral posterior en mejores condiciones.

Por otro lado, se llevan a cabo derivaciones a recursos formativos externos; desde los equipos *Acceder* se analizan los recursos que más se ajustan a las características y requerimientos de cada persona usuaria, derivándolos a los que se consideren más apropiados. El acompañamiento, prioritariamente durante los primeros momentos del proceso formativo, se lleva a cabo en los casos que se considere necesario para asegurar el mantenimiento de las personas en los mismos.

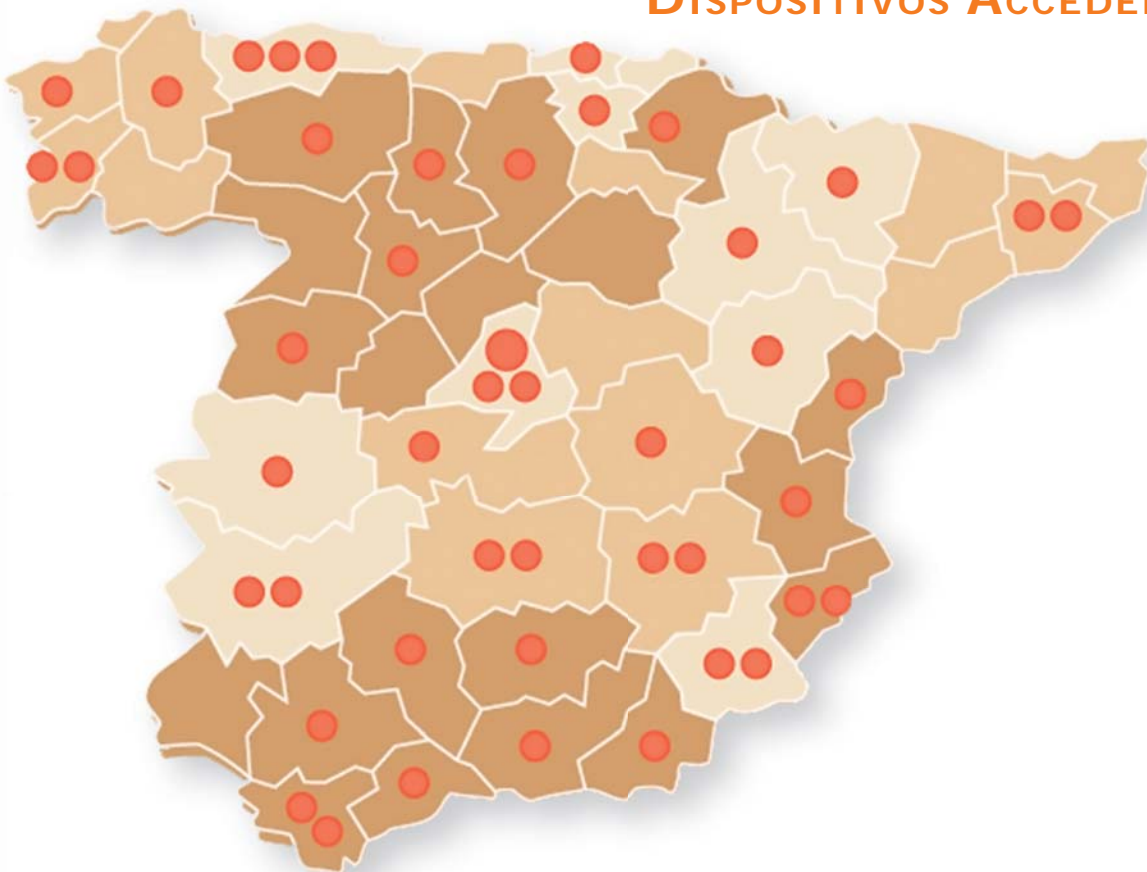
Cabe señalar el aumento constante en el tiempo del número de personas usuarias que han accedido a algún tipo de recurso formativo desde la puesta en marcha del Programa Operativo, que a día de hoy suponen alrededor de un cuarto del total de personas atendidas. Estos datos confirman la tendencia positiva del acceso de la población gitana, sobre todo la más joven, a los recursos formativos. Los dispositivos *Acceder*

“El 65% de las personas que participan en las acciones formativas son mujeres.

siguen teniendo un papel muy importante en este sentido ya que han puesto en marcha más de 400 cursos. La participación de personas gitanas es muy alta, superando el 85% del total de usuarios/as participantes, un 5% más que en años anteriores. En estas acciones formativas gestionadas desde los propios equipos *Acceder* participan mayoritariamente mujeres -65%- . El mayor éxito de la formación, en cuanto a su validez como herramienta facilitadora del acceso al empleo, se sigue registrando entre las mujeres, sobre todo aquellas de 16 a 24 años.

A partir de las acciones de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo y de intermediación

## DISPOSITIVOS ACCEDER







en el mercado de trabajo -cuya función es captar posibles ofertas laborales para que sean cubiertas por usuarios/as del dispositivo- desde el inicio del Programa hasta finales de diciembre de 2005 se habían conseguido 20.217 contrataciones concentradas en 8.926 personas, lo que supone una ratio de más de 2 contratos por persona, ratio que lógicamente está ascendiendo a lo largo del transcurso del Programa, indicando una mayor permanencia activa, aunque con múltiples contratos, en el mercado de trabajo. Aunque las diferencias de género se siguen reduciendo también en las contrataciones laborales, el porcentaje de contrataciones de hombres sigue siendo superior -51,7%- que de mujeres -48,3% -. También es relevante el porcentaje de experiencias de primer empleo, que suman alrededor del 30% del total de contrataciones, tanto para hombres como para mujeres. Este dato nos indica la importancia que el Programa *Acceder* está teniendo para propiciar el acceso al mercado de trabajo, por primera vez, para muchas personas.

Del conjunto de las personas contratadas, el 66% son personas gitanas. Este porcentaje, que obtiene valores similares al de usuarios/as gitanos que acceden al Programa, no se daba a principios del Programa, cuando los índices de contratación para personas gitanas eran bastante inferiores a los de las personas no gitanas. De estos datos podemos deducir que las personas gitanas que a día de hoy participan en los procesos de búsqueda de empleo lo hacen de forma más activa y determinada que en los inicios del Programa.

La mayoría de los contratos se hacen en empresas privadas -8 de cada 10-, sin grandes diferencias por género. Más de la mitad de las contrataciones se realiza en empresas con menos de 50 trabajadores/as, 7 de cada 10 contrataciones son a tiempo completo, habiendo marcadas diferencias de género -casi el 40% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente a menos de un 10% de los hombres-. Unos 6 de cada 10 contratos son por obra o servicio, y alrededor de 3 de cada 10 son contratos indefinidos. Más del

60% de los contratos son del sector servicios. El 40% de los contratos tiene más de tres meses de duración. Del total de contrataciones laborales logradas, más del 30% se consiguen gracias a los servicios de prospección de los equipos *Acceder*. La incorporación de la población gitana al mercado de trabajo es un proceso que lleva su tiempo: requiere de referentes, de gran motivación, de inversión en cualificación, de ruptura de prejuicios... Se constata, por tanto, la importancia de gestionar proyectos de larga duración, ya que permite lograr un mayor impacto sobre la población destinataria. Todos estos datos reflejan cómo el Programa *Acceder* está favoreciendo que numerosas personas gitanas –prácticamente un tercio del total de personas usuarias– estén accediendo al mercado de trabajo, un mercado que se sigue caracterizando por la precariedad y la temporalidad sobre todo para los empleos de baja cualificación que, a día de hoy, siguen marcando las contrataciones de la mayor parte de las personas usuarias que acceden al Programa. Dentro de los procesos de inserción laboral, la promoción del acceso a la formación de distinto tipo también está siendo relevante, en términos de participación de personas, sobre todo gitanas, y en términos de impacto sobre las posibilidades de empleabilidad posteriores. La puesta en marcha de actuaciones favorecedoras de la conciliación familiar y laboral también está apoyando el acceso al mercado de trabajo de algunas mujeres.

Es importante señalar que los trabajos de actualización de la evaluación intermedia de las intervenciones plurirregionales, de las que la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo-UAFSE es autoridad de gestión, y de las que forma parte el Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra

la Discriminación, se ha identificado como “Caso de Buenas Prácticas” la *Campaña de Sensibilización Social “Conócelos antes de juzgarlos”* dentro de las actuaciones de la FSG con personas gitanas.



Conócelos antes de juzgarlos. **Gitano**



Conócelos antes de juzgarlos. **Gitano**



Conócelos antes de juzgarlos. **Gitano**



Conócelos antes de juzgarlos. **Gitano**