



## CONCLUSIONES



# Conclusiones

El programa ACCEDER, cuyo inicio se produce en el año 2000, cuenta con 30 dispositivos distribuidos por todo el territorio nacional. En este momento dispone de representación en prácticamente todas las Comunidades Autónomas del Estado y está experimentando un fuerte crecimiento, siendo éste un momento de consolidación y expansión del mismo.

Durante estos años se ha logrado la participación activa en procesos de inserción laboral de 6.254 personas gitanas de las distintas Comunidades Autónomas, lo que supone una cobertura a aproximadamente el 1,6% de las personas gitanas en edad laboral por parte del programa ACCEDER. Las cifras en las distintas Comunidades ofrecen una distribución bastante heterogénea en la cobertura que ofrecen en cuanto al acceso de la población gitana a los dispositivos de empleo. Existen Comunidades con niveles de cobertura altos y, a su vez, con índices de contratación también altos. De esta forma, parece evidente que el nivel de consolidación de los dispositivos en determinadas Comunidades está relacionado con su mayor o menor éxito en cuanto a la consecución de inserciones laborales de personas gitanas.

Las personas gitanas que forma parte de este programa se caracterizan, principalmente, por su juventud: la edad media de las personas usuarias se sitúa en los 27 años.

Aunque la representación de los hombres es ligeramente superior -55,2% de hombres frente a 44,8% de mujeres-, es destacable la participación de las mujeres gitanas en el programa, lo que constituye en sí mismo todo un éxito.

Otras características definitorias de las personas gitanas usuarias son: su escaso nivel formativo; las cargas familiares; la experiencia laboral previa; y el formar parte de una familia extensa compuesta por varios núcleos familiares.

El logro de la contratación supone el eje central del dispositivo, ya que el objetivo último del programa se dirige a favorecer la inserción laboral de la población gitana. Resulta lógico, sin embargo, pensar que no todas las personas integrantes del programa tienen las mismas posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo. A través de la explotación de datos de este Observatorio podemos observar que hay una serie de características que favorecen tal incorporación laboral. En este sentido, cabe destacar cómo el

género incide claramente en los niveles de empleabilidad: los hombres gitanos acceden al mercado de trabajo en bastante mayor medida que las mujeres.

Si realizamos un intento por establecer las características básicas de la persona gitana usuaria del programa ACCEDER con mayores posibilidades de contratación, diríamos que se trata principalmente de un hombre entre 25 y 44 años; con estudios primarios o medios; que tiene cargas familiares; y que cuenta con experiencia laboral previa.

El tipo de empleos a los que accede se caracterizan fundamentalmente por la precariedad, lo que se traduce en temporalidad de las contrataciones, baja cuantía de los salarios y en categorías laborales de peón o auxiliar.

Resulta relevante destacar la doble discriminación a la que las mujeres gitanas se ven expuestas en el acceso al empleo; por una parte sufren la discriminación relacionada con su pertenencia a la etnia gitana y, por otra, la discriminación de género que el mercado laboral impone, lo que se traduce en un menor índice de contratación y en un acceso, que cuando se produce, tiene lugar en condiciones más precarias -mayor porcentaje de empleo a tiempo parcial, concentración de mujeres en profesiones peor remuneradas, etc.- Todo esto, junto con factores culturales específicos de la etnia gitana -que no facilitan, en muchos casos, su incorporación al mercado laboral- impide una inserción en igualdad de condiciones, y lo que es más importante aún, en igualdad de oportunidades.

La buena labor realizada por ACCEDER en pro de favorecer la inserción laboral de las personas gitanas queda de manifiesto al atender al incremento en el número de contrataciones efectuadas por el programa durante los tres años de funcionamiento del mismo. Este incremento registra sus mejores cifras en el año 2001, donde las contrataciones en números absolutos aumentaron en un 81,5% con respecto al año anterior.

En este sentido, la prospección se ha manifestado como un método de búsqueda de empleo con amplios márgenes de éxito en la integración laboral de la comunidad gitana, lo que se evidencia en la tendencia ascendente de contratación observada en el período 2000-2002, llegando a alcanzar cifras que suponen que el 30% del total de las contrataciones registradas.

La formación es un aspecto importante para la consecución de la plena integración laboral, y como tal, es un objetivo básico del programa. En este sentido la tendencia evolutiva nos indica que es en el año 2001 donde se concentran el mayor número de personas gitanas usuarias formadas, que ascienden aproximadamente al 50% del total de personas formadas durante los años de andadura del programa.

La necesidad de incrementar la formación de las personas usuarias del

programa debe seguir siendo una prioridad, tal y como ilustra el elevado número de cursos formativos demandados por las personas usuarias del programa y los porcentajes de inserción de determinados perfiles de personas formadas.

Son, fundamentalmente, las personas jóvenes y, sobre todo, las mujeres en cualquier intervalo de edad, quienes configuran el grueso de personas gitanas formadas por ACCEDER. En este sentido, se observan tasas de inserción superiores entre las personas jóvenes formadas y en particular de las mujeres jóvenes formadas.

Por tanto, el mayor éxito de la formación, en cuanto a su validez como herramienta facilitadora del acceso al empleo, se registra entre las mujeres, sobre todo cuando se encuentran en el intervalo de edad de 16 a 24 años. Sin embargo, y a pesar de los buenos resultados obtenidos por las mujeres gitanas, todavía quedan lejos de las tasas generales de contratación logradas por los hombres, ya que se siguen encontrando con grandes dificultades de acceso a un mercado laboral cada vez más especializado, que exige mayor cualificación y que a veces es discriminatorio.

Por ello, el seguir fomentando la empleabilidad de las mujeres de forma prioritaria, debería seguir siendo uno de los objetivos del programa ACCEDER. En este sentido, es destacable el esfuerzo del programa por la formación de aquellos grupos de personas más vulnerables a la dinámica excluyente del mercado de trabajo.