



CONCLUSIONES



Conclusiones

El Programa ACCEDER cuenta ya, tras tres años de funcionamiento, con 42 dispositivos presentes en casi todas las comunidades autónomas. Tras los dos primeros años de puesta en marcha y consolidación, el año 2003 ha sido un año importante para la proyección del programa. Por un lado, ha sido un año de expansión ya que se han abierto nuevos dispositivos ACCEDER en varias ciudades donde hasta la fecha no se había llegado. Por otro lado, y también relacionado con este primer aspecto, ha habido un incremento notable en el número de personas gitanas que están llegando de forma continuada a los dispositivos ACCEDER demandando formación y/o empleo, así como de personas gitanas que están accediendo al mercado laboral.

El presente Observatorio 2003 pretende dar cuenta de la situación socio-laboral de las personas gitanas que están participando en el programa, así como de la evolución de éstas en el año 2003 con respecto a los años anteriores 2000-2002.

Durante el año 2003, han llegado al programa 1.801 personas gitanas nuevas, lo que sumado a las que ya participan desde años anteriores, significa que el número de personas gitanas atendidas asciende a 8.055. Esta cifra supone una cobertura por parte del programa del 4,43% del total de personas gitanas en edad laboral que hay actualmente en España⁶.

Las personas gitanas que forman parte de este programa se caracterizan, principalmente, por su juventud: la edad media de las personas usuarias se sitúa en 28 años de edad, un año más que la media de personas usuarias durante el período 2000-2002. Los hombres se concentran en el tramo de edad de 16 a 24 años y las mujeres en el de 25 a 44.

Aunque desde el inicio del programa la presencia de hombres viene siendo ligeramente superior a la de mujeres –actualmente se encuentra en el 54,2% y 45,8% respectivamente–, cabe destacar cómo en el año 2003 la llegada de mujeres ha sido, en términos absolutos, prácticamente la misma que la de hombres. Estos datos constituyen un éxito en cuanto que reflejan la accesibilidad de ambos géneros a los dispositivos ACCEDER, y por tanto, su interés e intención de iniciar procesos de inserción laboral.

6. Recordamos que las cifras sobre población gitana, y por ende, las cifras sobre población gitana en edad laboral, son estimaciones propias que hace la FSGG, ya que no existen datos oficiales sobre población gitana.

Otras de las características de la población usuaria del programa ACCEDER son: su escaso nivel formativo –8 de cada 10 personas no alcanza el graduado escolar–; forman parte de familias extensas compuestas por varios núcleos familiares; muchos/as de ellos/as con hijos/as –aunque las mujeres en menor medida que los hombres–; suelen vivir en hogares propios u hogares familiares extensos; principalmente casados cuando se trata de hombres, y mujeres solteras o casadas –por igual–; con experiencia laboral previa –sobre todo de los hombres–; y no son perceptores/as del IMI –tan sólo lo es el 8,7% del total de usuarios/as–.

El objetivo último del programa ACCEDER es el logro de la inserción laboral de la población gitana. En este sentido, podemos concluir que el acceso de las personas gitanas al mercado de trabajo se está produciendo con éxito –casi un 40% del total de personas, encuentra empleo–. Ahora bien, su inserción, debido a las características que muchas de las personas usuarias tienen, está marcada por la precariedad y la temporalidad que caracteriza al empleo de baja cualificación. Veamos qué características concretas son las que están incidiendo en las posibilidades que las personas gitanas tienen a la hora de incorporarse al mercado de trabajo.

En primer lugar y a través de la explotación de datos, observamos cómo el género es una variable que incide claramente en las posibilidades de inserción: los hombres gitanos acceden al mercado de trabajo en bastante mayor medida que las mujeres, tal y como viene siendo constante desde el inicio del programa ACCEDER en el año 2000 –60% de hombres frente a 40% de mujeres–.

Por otro lado, y en el intento de definir a grosso modo el perfil de las personas gitanas con mayores posibilidades de inserción, observamos como la edad también es una variable influyente: la mayoría de las personas contratadas tienen entre 25 y 44 años, sobre todo los hombres.

También se observa una relación directa entre los estudios finalizados y la obtención de un empleo: conforme aumenta el nivel de instrucción, aumentan las posibilidades de contratación, tanto para hombres como para mujeres.

Además, se puede observar como el estado civil incide de manera diferente en hombres y mujeres: los hombres que más acceden al empleo son los casados, mientras que las mujeres que más acceden al empleo son solteras. Tener hijos/as no supone un obstáculo para que los hombres encuentren empleo, mientras que sí lo es para las mujeres. La experiencia laboral previa también es un determinante en la empleabilidad, tanto de hombres como de mujeres.

Los datos sugieren, por otro lado, una relación negativa entre la percepción de rentas mínimas y la contratación laboral. A lo largo del programa, se puede observar cómo esta relación negativa, va incluso en aumento.

Así, podemos concluir que el perfil básico de las personas gitanas contratadas es la de un hombre gitano, con edad comprendida entre los 25 y 45 años, con estudios primarios o graduado escolar, casado, con hijos/as, residente en hogar propio o familiar, indistintamente, y residente en una vivienda con condiciones de habitabilidad aceptables. Tiene experiencia laboral previa y no percibe renta mínima.

En suma, las características que incidían en la contratación en años anteriores, siguen siendo las mismas, aunque se aprecian pequeñas modificaciones en algunas variables (disminución del ratio de contrataciones de personas residentes en infravivienda, aumento del ratio de hombres contratados separados...).

Las comunidades autónomas siguen ofreciendo un comportamiento heterogéneo respecto a la proporción de personas contratadas. Este comportamiento, además, ha sufrido modificaciones en relación a años anteriores, no siendo siempre las mismas comunidades las que mayor o menor número de personas contratadas tienen.

Con respecto a cambios acaecidos en las contrataciones laborales desde 2000-2002, se puede destacar cierta diversificación de las expectativas laborales con respecto a la alta concentración de empleos demandados en años anteriores, que aunque se sigue manteniendo, lo es en menor medida.

El incremento en 2.521 contrataciones en el 2003, pone de manifiesto la plena operatividad de los dispositivos ACCEDER en su función de intermediación laboral y capacitación de personas gitanas para acceder al mercado de trabajo. En términos globales no se aprecian grandes modificaciones con respecto al período 2000-2002.

El tipo de empleos a los que está teniendo acceso la población gitana se caracteriza todavía por su precariedad, observable a través de la temporalidad de las contrataciones, baja cuantía de los salarios y en categorías laborales de peón o auxiliar, tal y como ocurría en 2000-2002.

En cuanto a las contrataciones logradas, éstas se siguen concentrando de manera predominante, en el sector servicios, sobre todo las de las mujeres, aunque en términos relativos haya habido un descenso en relación a años anteriores. Las diferencias de género en las ocupaciones a las que acceden y en la actividad de las empresas que contratan, siguen siendo muy notorias. En este sentido, tampoco hay demasiadas diferencias con respecto al período anterior, si bien se detectan ciertas modificaciones porcentuales –descenso de mujeres limpiadoras y aumento relativo de mujeres dedicadas a administrativas, recepcionistas; aumento relativo de contrataciones en empresas dedicadas a la educación y servicios a la comunidad...–.

El ratio de contrataciones por persona ha ascendido en el 2003 a 2,05, lo que supone un aumento importante con respecto al 2000-2002, que era



de 1,79. Es lógico que este ratio ascienda, ya que indica una mayor permanencia activa, aunque con múltiples contratos, en el mercado de trabajo.

La mayoría de los contratos siguen haciéndose en empresas privadas –7 de cada 10–, sin grandes diferencias por género. Tan sólo destacar con respecto al período anterior, el pequeño aumento de contrataciones en la administración, sobre todo de hombres. Más de la mitad de las contrataciones se realiza en empresas con menos de 50 trabajadores/as, concentración que ha tenido un pequeño ascenso en el 2003. Cabe destacar como una de las diferencias con respecto al período anterior, el hecho de que las mujeres dejan de estar mayormente empleadas en empresas pequeñas, aumentando sus contrataciones en empresas más grandes. Estos cambios también han afectado a los hombres en la misma dirección.

Alrededor de 7 de cada 10 contrataciones son a tiempo completo, habiendo marcadas diferencias de género –el 40% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente al 11,7% de los hombres–. No hay cambios con respecto al 2000-2002.

Unos 6 de cada 10 contratos son por obra o servicio, y 3 de cada 10 son contratos indefinidos. La duración de los contratos –de unos tres meses y medio de media– ha ido disminuyendo durante el transcurso del programa 2000-2003, siendo los de los hombres los que mayor descenso han experimentado. Los contratos de mayor duración se dan en empresas dedicadas a la administración y oficinas. Las que han aumentado más la duración de sus contratos en este período han sido las de la industria textil y el comercio.

En lo que respecta al salario, se detectan diferencias en el salario neto medio mensual que las empresas han ofrecido en el 2003 con respecto al 2000-2002. El mayor salario ya no se encuentra en la industria metal, sino en la construcción y fabricación de maquinaria. Las diferencias de género existentes en las ocupaciones, también marcan los salarios que ellos y ellas reciben: las mujeres gitanas cobran en general un salario inferior que los hombres, aunque tienen contratos de una cierta mayor duración.

Del total de contrataciones registradas, tan sólo un 2,7% de ellas se han beneficiado de ayudas a la contratación, prácticamente la misma proporción que en años anteriores.

La prospección propia de ofertas de empleo, así como la búsqueda activa de empleo son las dos modalidades a través de las cuales se han conseguido mayor número de contratos. La importancia de la prospección, además, ha aumentado en el año 2003, lo cual refleja la importancia de este servicio en el seno de los dispositivos ACCEDER como herramienta facilitadora de la inserción laboral de la población gitana. Es especialmente relevante, además, a la hora de favorecer la inserción laboral de las mujeres gitanas. En suma, y de nuevo, estableciendo el perfil básico de las contrataciones, añadir, que suelen ser en empresas privadas, de menos de 50 trabajadores/as, dedicadas a la construcción, con categorías laborales de

peón o auxiliar, en oficios de albañil, ayudantes o peones de la construcción; con categorías laborales de peón o auxiliar, en oficios de albañil, ayudantes o peones de la construcción; con contratos de obra y servicio; de una duración media de tres meses; jornada completa; unos ingresos mensuales que rondan los 700 euros; y conseguidas a través de la búsqueda activa de empleo o la prospección.

La situación de las mujeres gitanas es bien distinta, y en general, marcada por peores situaciones laborales: menor índice de contratación, mayor porcentaje de contrataciones a tiempo parcial, concentraciones en ocupaciones peor remuneradas... Viene a ser la misma situación que en el período 2000-2002.

La incidencia en el acceso a la formación es un recurso constante en la metodología de trabajo ACCEDER. En este sentido, cabe resaltar que 3 de cada 10 personas gitanas han demandado formación. Aunque en el 2003 ha habido un aumento de demandantes con respecto a años anteriores, en términos relativos se mantiene más o menos en un 22% del total de usuarios/as que han accedido a la formación. Hay una predominancia evidente de mujeres en la formación -6 de cada 10-, sobre todo las más jóvenes. Estas cifras están aumentando con respecto a años anteriores.

El acceso a la formación interna del Programa Acceder es ligeramente superior al acceso a formación externa, habiendo cierta inclinación por parte de las mujeres a participar más en aquella y de los hombres a participar más en esta última. Las diferencias de género también se encuentran en los cursos en los que las personas se están formando. Con respecto al período 2000-2002, deja de haber tendencias tan marcadas en el acceso a los distintos tipos de recursos en función de la edad y el género.

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 aquellas de 16 a 24 años. Esta relación positiva entre formación y empleo en el caso de las mujeres, ocurría en mayor medida en el 2000-2002.

Además, el ratio de contratos de las personas formadas con respecto a las no formadas es superior, de lo que se podría deducir que las personas que acceden a algún tipo de formación se mantienen más activas en el mercado de trabajo -aunque sea con múltiples contratos-, que las personas que no acceden a formación.

Sin embargo, no se puede concluir que exista una relación positiva y directa entre formación y duración de los contratos.

La relevancia, en todo caso, de la formación sobre el empleo se aprecia de forma diferenciada según la ocupación de la que se trate. Así, vemos cómo la formación en determinadas ocupaciones ayuda a encontrar empleo más que en otras, y cómo esta relación es cambiante en el tiempo (con respecto a datos 2000-2003), lo que indica la movilidad de las necesidades

formativas que va requiriendo el mercado de trabajo.

En conclusión, lo que se desprende de estos datos es la necesidad de que el programa ACCEDER siga desarrollando acciones formativas propias e impulsando el acceso de la población gitana a recursos formativos externos, ya que constituyen una vía facilitadora de posteriores inserciones laborales, sobre todo en el caso de las mujeres. Esta herramienta, compensadora en parte de la desigualdad existente en el mercado de trabajo, no funciona igual en todos los ámbitos formativos, por lo que se considera prioritario enfocar la formación a aquellas ocupaciones donde se prevea tener mayor impacto en la contratación posterior.

