



CONCLUSIONES



Conclusiones

Pasados ya más de cinco años de funcionamiento del Programa ACCEDER, se cuenta con 45 dispositivos presentes en casi todas las comunidades autónomas, desde los cuales están plenamente activas y consolidadas las líneas de trabajo puestas en marcha en los años anteriores. Año tras año se aprecia el incremento notable de personas gitanas que llegan de forma continuada a los dispositivos ACCEDER y que demandan formación y/o empleo, así como el gran número de personas gitanas que están accediendo al mercado laboral.

El presente Observatorio 2005 pretende dar cuenta de la situación sociolaboral de las personas gitanas que están participando en el programa, así como de la evolución de éstas en el año 2005 con respecto a la situación de años anteriores.

Durante el año 2005, han llegado al programa 2.580 personas gitanas nuevas (224 personas más que el incremento que se produjo en el año 2004), lo que sumado a las que ya participan desde años anteriores, significa que el número de personas gitanas atendidas asciende a 13.439. Esta cifra supone una cobertura por parte del programa del 3,25% del total de personas gitanas en edad laboral que hay actualmente en España¹⁴.

Aunque las personas gitanas que forman parte de este programa se caracterizan principalmente por su juventud (con una edad media en torno a los 29 años de edad), en los últimos años está habiendo una tendencia a aumentar la edad de las personas usuarias que se acercan a los dispositivos, especialmente en el caso de los hombres. La mayoría de las personas usuarias, por tanto, se concentra en los tramos de edad de 25 y 44 años, de forma más clara para las mujeres. Le sigue, en segundo lugar, las personas menores de 25 años, sobre todo hombres.

Aunque desde el inicio del programa la presencia de hombres viene siendo ligeramente superior a la de mujeres, las diferencias van disminuyendo año tras año, aproximándose en sus respectivos valores: 51,4% y 48,6% respectivamente. Y ha sido así porque en el año 2005 han llegado más mujeres que hombres a los dispositivos ACCEDER, sobre todo mujeres mayores de 25 años. Estos datos reflejan la accesibilidad, en igualdad de oportuni-

14. Recordamos que las cifras sobre población gitana, y por ende, las cifras sobre población gitana en edad laboral, están basadas en el Estudio sobre Empleo y Comunidad Gitana realizado por la FSG. No existen datos oficiales al respecto. También es necesario recordar que se toma como referencia la población gitana total de las Comunidades Autónomas donde está operativo el Programa ACCEDER, y no sólo de las ciudades donde éste está operativo.

dades, de ambos géneros a los dispositivos ACCEDER, y, concretamente el creciente interés y motivación de las mujeres gitanas por iniciar procesos de inserción laboral.

Otras de las características de la población usuaria del programa ACCEDER sigue siendo su escaso nivel formativo. Ocho de cada diez personas no alcanza el graduado escolar, situación que se agrava con la edad y con el género: ser mayor y ser hombre aumenta la tasa de bajo nivel de estudios. Otra característica constante a lo largo del Programa es que las personas usuarias forman parte de familias extensas compuestas por varios núcleos familiares; casi la mitad de ellos/as con hijos/as –aunque las mujeres en menor medida que los hombres–; suelen vivir en hogares propios u hogares familiares extensos, aunque en éstos últimos en mayor medida; dentro de viviendas dignas; principalmente casados cuando se trata de hombres, y mujeres solteras o casadas –por igual–; no son perceptores/as del IMI –tan sólo lo son algo más del 8% del total de usuarios/as–; y más de la mitad tiene experiencia laboral previa cuando accede al programa, principalmente cuando se trata de hombres.

El objetivo último del programa ACCEDER es el logro de la inserción laboral de la comunidad gitana. En este sentido, podemos concluir que el acceso de las personas gitanas al mercado de trabajo se está produciendo con gran éxito –5.863 personas han encontrado empleo, lo que supone el 43,6% del total de usuarios/as–. Este porcentaje aumenta según va avanzando el programa, año tras año, habiéndose alcanzado el porcentaje relativo más alto de todo el Programa. Ahora bien, lo que sí se sigue manteniendo igual desde el inicio del Programa son las contrataciones laborales, que debido a las características que muchas de las personas usuarias tienen, están marcadas 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.

A través de la explotación de datos observamos, en primer lugar, cómo el género sigue siendo 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 (56% y 44% respectivamente), tal y como viene siendo constante desde el inicio del programa ACCEDER. Sin embargo, estas diferencias de género son cada vez menores: se puede ver de forma clara al comparar los datos del año 2000 en el que había un 60% de contratación 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 significativa: 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, aumen-

tan las posibilidades de contratación, tanto para hombres como para mujeres. Tener o no tener el graduado escolar marca una gran diferencia en las perspectivas de encontrar un empleo, tanto para hombres como para mujeres, sobre todo para las personas entre 25 y 44 años.

Además, se puede observar como el estado civil incide de manera diferente sobre hombres y mujeres: en términos relativos, ser mujer soltera aumenta las probabilidades de entrar en el mercado de trabajo; para los hombres, estar casado aumenta la probabilidad pero sólo cuando éstos son jóvenes; si éstos son más mayores, ser soltero parece que favorece la inserción, al igual que a las mujeres. Tanto los hombres como las mujeres logran mayores porcentajes de contratación cuando no tienen hijos. No obstante en términos absolutos la contratación masculina, cuando éstos tienen hijos/as, suponen la mayoría de casos y son significativamente superiores a los de las mujeres en la misma situación. Así, tener hijos/as no supone un obstáculo para que los hombres encuentren empleo, mientras que sí parece serlo para las mujeres.

La experiencia laboral previa sigue incidiendo muy positivamente en la empleabilidad, tanto de hombres como de mujeres. En el otro extremo, vemos cómo las personas que no habían tenido experiencia laboral previa, esto es, que gracias al ACCEDER acceden a su primer empleo, suman el 32,5% del total. Se evidencia así, el impacto del programa para favorecer las primeras experiencias laborales, sobre todo de las mujeres gitanas y, en concreto, las más jóvenes.

Los datos sugieren, por otro lado, una relación negativa entre la percepción de rentas mínimas y la contratación laboral. Los datos del año 2005, sin embargo, parecen indicar la consolidación de la tendencia que se inició en el 2004 y que reducía ligeramente esta relación negativa, incrementándose, aunque escasamente, el porcentaje de contratación de personas perceptoras con respecto a años anteriores.

Podemos concluir, por tanto, que el perfil básico de las personas gitanas contratadas es el 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 familiar y residente en una vivienda con condiciones de habitabilidad aceptables. Tiene experiencia laboral previa y no percibe renta mínima. Las características que incidían en la contratación en años anteriores, siguen siendo prácticamente las mismas, aunque se aprecian pequeñas modificaciones en algunas variables (aumento ratio contratación de mujeres de 25 a 44 años, aumento ratio contratación personas perceptoras de rentas mínimas, sobre todo hombres...).

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. Comunidades como Aragón, Comunidad

Valenciana o Andalucía obtienen ratios de contratación muy por encima de la media estatal.

El incremento hasta 13.741 contrataciones logradas en el 2005, 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 lo que respecta a las contrataciones laborales se observa el mantenimiento de cierta homogeneidad en los intereses profesionales que las personas usuarias manifiestan, con un sesgo de género notable. Esta homogeneidad es mayor para las mujeres. También se produce una clara concentración de las contrataciones de las personas en determinadas ocupaciones, también muy marcadas por el género. La edad no parece introducir ninguna diversificación en las expectativas laborales.

La distribución por género de las contrataciones reproduce los datos relativos a las personas contratadas: 56,5% contrataciones masculinas frente a 43,5% contrataciones femeninas. Los hombres acumulan más contratos que las mujeres. El grueso de las contrataciones es de personas de 25 a 44 años, tanto de hombres como de mujeres.

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 2004 y en todos los años analizados en los anteriores Observatorios.

En cuanto a las contrataciones logradas, éstas se siguen concentrando de manera predominante, en el sector servicios (6 de cada 10), sobre todo las de las mujeres (8 de cada 10). Las diferencias de género en las ocupaciones a las que acceden y en la actividad de las empresas que contratan, siguen siendo sobresalientes. En este sentido, no hay demasiadas diferencias con respecto a años anteriores. Sigue habiendo mayoría de mujeres limpiadoras y hombres albañiles, ayudantes y peones. Las empresas dedicadas a los servicios a empresas, así como la educación, los servicios comunitarios y la construcción siguen siendo las que más contratan a trabajadores/as gitanos/as, aunque estas contrataciones tengan un claro sesgo de género: las mujeres son mayoritariamente contratadas, y por igual, en las dos primeros tipos de empresas mencionados, mientras que los hombres lo son en las dedicadas a la construcción, si bien en el 2005 ha habido un incremento significativo de las contrataciones masculinas en empresas con servicios a empresas.

El ratio de contrataciones por persona ha ascendido en el 2005 a 2,34, situándose bastante por encima del ratio al inicio del Programa, que era de 1,79. Es lógico que este ratio ascienda a lo largo del Programa en el que va habiendo una mayor permanencia activa de las personas usuarias en el mercado de trabajo, aunque sea con múltiples contratos.

La mayoría de los contratos siguen haciéndose en empresas privadas -7 de cada 10-, sin grandes diferencias por género. Alrededor de la mitad de las contrataciones se realiza en empresas con menos de 50 trabajadores/as, sobre todo en el caso de los hombres. En el año 2005 parece romperse la tendencia por parte de las mujeres a 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, aunque en menor medida.

En lo que respecta a la jornada de trabajo de las contrataciones logradas, 7 de cada 10 contrataciones son a tiempo completo, observándose marcadas diferencias de género: el 40,8% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente al 10,2% de las de los hombres. Esta situación diferenciada se marca todavía más, a medida que aumenta la edad. De hecho, para las mujeres mayores de 45 años, la jornada parcial representa el 50% del total de sus contrataciones. No se aprecian diferencias con años anteriores.

Unos 6 de cada 10 contratos son por obra o servicio, y aunque se detectan algunas diferencias por género en el tipo de contrato, los de obra y servicio acumulan la mayor parte de los contratos, tanto de hombres como de mujeres. La duración de los contratos sigue siendo de unos tres meses de media, siendo los contratos de las mujeres más largos que los de los hombres, aunque con una tendencia a reducir distancias. Los contratos más duraderos se siguen dando en empresas dedicadas a la administración y oficinas. Los de menor duración, vuelven a ser los de carretilleros/almaceneros... Sigue habiendo, un año más, tan sólo un 3,5 % de contratos indefinidos. La fotografía no ha cambiado mucho con respecto al año 2004.

El salario medio mensual varía según las actividades de las empresas y las ocupaciones. Así, las que mayor salario siguen ofreciendo son las empresas de construcción y transporte y comunicaciones (ésta última como novedad en el 2005). Las empresas que menos salario ofrecen son las dedicadas a la educación y a los servicios a la comunidad, y administraciones y oficinas entre otras. Las diferencias de género existentes en las ocupaciones, también marcan los salarios que ellos y ellas reciben: en las profesiones donde se cobra más, hay mayoría de hombres; en aquellas más feminizadas, los salarios son significativamente más bajos. Sin embargo, aunque las mujeres gitanas cobran en general un salario inferior al de los hombres, tienden a tener contratos de una cierta mayor duración que éstos.

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

La prospección de ofertas de empleo llevada a cabo desde los dispositivos ACCEDER, así como la búsqueda activa de empleo, son las dos modalidades a través de las cuales se siguen consiguiendo mayor número de contratos. La relevancia de la prospección -36,8% del total de contrataciones, refleja la importancia de este servicio en el seno del programa ACCEDER, ya

que constituye una herramienta facilitadora de la inserción laboral de la población gitana. Como se viene viendo en los sucesivos Observatorios, la prospección resulta especialmente relevante a la hora de favorecer la inserción laboral de las mujeres gitanas, para las que facilita prácticamente el 42% de todas sus contrataciones. Por otro lado, en el año 2005 la búsqueda activa de empleo ha vuelto a suponer la vía más utilizada para acceder al empleo -38,5%, dato que resulta muy positivo ya que indica un incremento de la autonomía de gran parte de las personas usuarias en sus procesos de búsqueda de empleo, sobre todo de los hombres.

En suma, y de nuevo, estableciendo las características "tipo" de las contrataciones, añadir, que suelen ser en empresas privadas, de menos de 50 trabajadores/as, del sector servicios o también dedicadas a 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 más de tres meses; jornadas completas; unos ingresos mensuales que rondan los 700 euros; y conseguidas a través de la búsqueda activa de empleo o, en segundo lugar, por la prospección.

La situación de las mujeres gitanas es bien distinta, y en general, marcada por peores situaciones laborales: menor índice de contratación (aunque poco a poco aminorándose las diferencias con la contratación masculina), mayor porcentaje de contrataciones a tiempo parcial, concentraciones en ocupaciones peor remuneradas... pero con contratos de mayor duración. La situación es similar a la de años anteriores.

El fomento del acceso a la formación es un recurso constante en la metodología de trabajo ACCEDER. En este sentido, cabe resaltar que prácticamente cuatro de cada diez personas gitanas han demandado formación. Este dato -similar al del año anterior- sigue demostrando el constante interés de las personas gitanas usuarias por la formación a priori, sobre todo de las mujeres (el 40% de las usuarias ACCEDER demanda formación). Prácticamente siete de cada diez personas que demandan formación, termina accediendo a un curso formativo. Esto supone, que el 24% del total de personas usuarias accede a algún tipo de recurso formativo. Hay una predominancia evidente de mujeres en la formación -6 de cada 10-, sobre todo las más jóvenes. Estas cifras siguen aumentando, aunque de forma un tanto reducida, con respecto a años anteriores.

El número de personas que acceden a la formación externa al Programa Acceder es mayor que el número de personas que acceden a la formación interna del Programa. Esta situación, ya iniciada en el año 2004, parece consolidarse en el 2005. La lectura de esta nueva tendencia resulta muy positiva, en tanto que indica un aumento en la "normalización" en el acceso a recursos formativos dirigidos al conjunto de la población. Las diferencias de género, de nuevo se ponen de manifiesto, si bien no están excesivamente marcadas: existe cierta inclinación por parte de las mujeres a participar más en formación interna y de los hombres a participar más en formación externa. El espacio protegido que ofrecen los recursos internos

puede explicar en parte, esta dinámica. Las diferencias de género también se encuentran, y en este caso sí están más marcadas, en las características de los cursos en los que las personas se están formando (horas, especialidades...). En el año 2005 se aprecian pequeñas variaciones en estos aspectos, pero que no aclaran una tendencia definida.

Por cada diez personas gitanas formadas, cinco acceden a un empleo posteriormente. 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. 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. En el año 2005 esta situación se ha marcado más.

Sin embargo, no se puede concluir que exista una relación positiva y directa entre formación y duración de los contratos, a pesar de existir diferencias, éstas no son muy amplias, aunque en el caso de las mujeres son un poco mayores. No se detecta apenas diferencias entre la formación interna o externa.

Sí se aprecia una diferenciación del impacto de la formación sobre el empleo en función de la ocupación de la que se trate. Así, vemos cómo la formación en determinadas ocupaciones ayuda a encontrar empleo más que en otras (carretilleros/as, administrativo/a, educador/a... frente a repartidor/a, albañil, peón...), y cómo esta relación es un tanto cambiante en el tiempo (con respecto a datos de Observatorios anteriores), lo que indica cierta movilidad de las necesidades formativas que va requiriendo el mercado de trabajo.

En conclusión, se observa una creciente relación positiva entre formación y empleo, sobre todo en el caso de las mujeres, y en concreto de las más jóvenes; situación que viene siendo una constante desde el inicio del Programa. Las diferencias de género, además, se van marcando con los años. Por todo lo que se desprende del análisis de todos estos datos se confirma la necesidad de seguir desarrollando acciones formativas propias desde el Programa ACCEDER al tiempo que se sigue impulsando el acceso de la población gitana a recursos formativos externos, ya que la formación constituye 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 sigue considerando prioritario enfocar la formación a aquellas ocupaciones donde se prevea tener mayor impacto en la contratación posterior.