



CONCLUSIONES



Conclusiones

Pasados ya más de seis años de funcionamiento del Programa ACCEDER, se cuenta con 46 dispositivos presentes en casi todas las Comunidades Autónomas, desde los cuales están plenamente activas y consolidadas las líneas de trabajo puestas en marcha en anteriores periodos. Año tras año se aprecia un notable incremento tanto de las personas que llegan a los dispositivos ACCEDER y que demandan formación y/o empleo, como del número de personas gitanas que acceden al mercado laboral.

El presente Observatorio 2006 pretende dar cuenta tanto de la situación sociolaboral de las personas gitanas que están participando en el programa como de su evolución con respecto a periodos anteriores. Asimismo, por primera vez, y coincidiendo con el final de Programa Operativo, este Observatorio incluye también una comparativa de variación entre la situación inicial en el año 2000 y la final en 2006.

Durante el año 2006 han llegado al programa 2.012 personas gitanas nuevas, lo que sumado a las que ya vienen participando desde años anteriores nos da un número total de 15.451 personas gitanas atendidas. Esta cifra supone una cobertura del 3,73% del total de las personas gitanas en edad laboral que hay actualmente en España¹³.

Las personas que forman parte del programa se caracterizan principalmente por su juventud (con una edad media de 29,5 años). Además, en el año 2006, el peso de las personas más jóvenes ha experimentado un impulso importante, siendo ésta la única franja de edad en la cual el número de usuarios ha aumentado con respecto a 2005. Por contra, se ha producido una disminución significativa del número de personas usuarias situadas en la franja de edad entre 25 y 44 años, alterando así una tendencia creciente que se venía manifestando en los últimos 3 periodos.

La participación de hombres y mujeres gitanos/as en el programa ACCEDER prácticamente se ha igualado (50,56% frente a 49,44%), quedando separados por un escaso punto porcentual. Esto confirma una tendencia que, desde 2003, año en el que la participación masculina superaba en más de doce puntos a la femenina, ha venido mostrando una paulatina reducción de las diferencias porcentuales entre el número de hombres y mujeres que

13. 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.

acceden al programa, constatándose así que, de continuar esta tendencia, el número total de mujeres usuarias superará al número de hombres en el año próximo.

Una de las características más significativas de la población usuaria del programa ACCEDER sigue siendo su escaso nivel formativo. Más de siete de cada diez personas no alcanza el graduado escolar, situación que se agrava con la edad y en la que se aprecian importantes diferencias de género: así, los menores niveles formativos se observan para los hombres situados en el tramo que va de 45 a 64 años. Otra característica relevante es la pertenencia a familias extensas, compuestas en su mayoría por varios núcleos. Casi la mitad de las personas usuarias tiene hijos/as, si bien las mujeres en mayor medida que los hombres. En su mayoría viven en el hogar familiar y dentro de viviendas dignas. Casados principalmente si se trata de hombres y solteras si se trata de mujeres, no son perceptores/as de rentas mínimas -tan sólo un 9% del total de personas usuarias- y más de la mitad tiene experiencia laboral previa cuando accede al programa, mayormente en el caso de los hombres.

El objetivo último del programa ACCEDER es la inserción laboral de la comunidad gitana. A este respecto podemos concluir que el acceso de las personas gitanas al mercado de trabajo se está produciendo con gran éxito -6.822 personas han encontrado empleo, lo que supone el 44,2% del total de usuarios/as-. Este porcentaje ha venido aumentando año tras año, alcanzándose, en 2006, el índice más alto de todo el Programa. Sin embargo, si atendemos a las contrataciones laborales, podemos apreciar cierto inmovilismo en su tipología, estando marcadas en su mayoría 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 de las personas gitanas 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 (54,6% frente a 45,4% respectivamente). Si bien, esto viene siendo una constante desde el inicio del Programa, las diferencias de género se van recortando año tras año, habiéndose pasado de una diferencia de 20 puntos porcentuales en el año 2000 (60% del total de contratos para los hombres y 40% para las mujeres) a los 9 puntos actuales.

Por otra parte, y en un intento de definir a grosso modo el perfil de las personas gitanas con mayores posibilidades de inserción, observamos como la edad es también una variable determinante: la mayoría de las personas contratadas tienen entre 25 y 44 años. Esto es especialmente significativo en el caso de los hombres, donde este tramo de edad aglutina a más del 50% de las personas usuarias contratadas. Además, si observamos la evolución de éste parámetro a lo largo de todo el programa operativo podemos constatar como es precisamente entre los hombres de 25 a 44 años entre quienes se ha incrementado en mayor medida el número de personas contratadas (más de 5 puntos porcentuales desde el año 2000).

También se observa una relación directa entre los estudios finalizados y el acceso al empleo: conforme aumenta el nivel de instrucción se incrementan 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 trabajo, principalmente para las personas entre 25 y 44 años. Asimismo, y atendiendo a la evolución de este parámetro a lo largo de todo el programa, se puede observar un progresivo incremento de la incidencia en la contratación de los estudios preuniversitarios (FP-BUP-Módulos), principalmente entre las personas usuarias más jóvenes.

El estado civil influye de forma distinta sobre hombres y mujeres: en términos relativos, ser mujer soltera aumenta las probabilidades de acceder al mercado laboral. En el caso de los hombres, sin embargo, esta influencia se manifiesta de manera distinta en función de los distintos tramos de edad. Así, mientras para los más jóvenes el hecho de estar casado aumenta considerablemente la probabilidad de inserción laboral, para aquellos que ocupan los tramos de más edad es el estar soltero lo que ofrece mayores posibilidades.

Hombres y mujeres logran mayores porcentajes de contratación cuando no tienen hijos/as. Sin embargo, en términos absolutos, las cifras de contratación de personas con hijos/as son mayores en todos los tramos de edad a excepción de el que va de 16 a 24 años. No obstante, la incidencia de los hijos/as en la contratación afecta, independientemente de cual sea la edad, en mayor medida a mujeres que a hombres.

La experiencia laboral previa sigue incidiendo muy positivamente en la empleabilidad, tanto de hombres como de mujeres, principalmente en el caso de los/as más jóvenes. En el otro extremo, vemos cómo las personas que no habían tenido experiencia laboral previa, esto es, que acceden a su primer empleo a través del programa, suman un 35,2% del total. Se pone así de manifiesto el impacto del programa en el acercamiento de las personas gitanas a las primeras experiencias laborales, sobre todo en el caso de las mujeres, y en concreto, de las más jóvenes.

Por otro lado, el análisis de datos sugiere una relación negativa entre la percepción de rentas mínimas y la contratación laboral. Sin embargo, los datos de 2006 parecen indicar la consolidación de la tendencia que ya se apuntaba en los años 2004 y 2005 y que reducía ligeramente esta relación negativa, suponiendo un incremento en el porcentaje de contratación de personas perceptoras con respecto a años anteriores.

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. En 2006, Andalucía, Castilla - La Mancha y Aragón son las Comunidades que mayor proporción de personas contratadas muestran, con un índice muy por encima de la media estatal.

Resumiendo los datos del conjunto de personas contratadas podemos decir que el perfil básico de las personas gitanas contratadas es el de un hombre, con edad comprendida entre los 25 y 44 años, con estudios primarios, casado, con hijos/as, residente en hogar familiar y en una vivienda con condiciones de habitabilidad aceptables. Tiene experiencia laboral previa y no percibe renta mínima.

Analizando los datos referentes a las personas contratadas a lo largo de todo el periodo 2000-2006 se puede apreciar un incremento importante en el número de personas que pasan por el programa y consiguen un contrato (4,3 puntos en el caso de los hombres y 3,7 puntos en el de las mujeres). Observando la distribución por edades se constatan los incrementos porcentuales para todos los tramos, siendo el que va de 25 a 44 años el que mayor aumento muestra tanto para hombres como para mujeres. Asimismo, los mayores aumentos porcentuales en los niveles de contratación se producen entre las personas usuarias que han cursado FP, BUP o Módulos, tanto en hombres como en mujeres, con aumentos significativos para todos los tramos de edad a excepción de las personas mayores de 45 años.

Analizando las contrataciones podemos apreciar como las características que incidían en ellas en años anteriores siguen siendo prácticamente las mismas, si bien se aprecian pequeñas modificaciones en algunas variables (aumento ratio contratación en 0,6 puntos, mayor incidencia en el tramo de edad comprendido entre 45 y 64 años...).

El incremento hasta 16.416 contrataciones logradas en 2006, 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. Al realizar el análisis en función de los distintos tramos de edad vemos que el mayor número se concentra en el conjunto de personas de 25 a 44 años. La distribución por género reproduce los datos relativos a las personas contratadas: 55,33% contrataciones masculinas frente a 44,66% contrataciones femeninas.

Examinando estas contrataciones se observa el mantenimiento de cierta homogeneidad en los intereses profesionales que las personas usuarias manifiestan, con un sesgo de género notable, produciéndose una clara concentración de las contrataciones de las personas en determinadas ocupaciones. No obstante, cabe decir que 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 el desempeño en categorías laborales de peón o auxiliar, tal y como viene ocurriendo en los años analizados en anteriores Observatorios.

Las contrataciones logradas se siguen concentrando de manera predominante en el sector servicios (6 de cada 10), sobre todo en el caso de las mujeres (8 de cada 10). Las diferencias de género en las ocupaciones a las que se accede y en la actividad de las empresas que contratan siguen siendo

muy significativas. En este sentido, no hay demasiadas diferencias con respecto a años anteriores. Los hombres siguen ocupándose en su mayoría en profesiones vinculadas a la construcción y las mujeres a la limpieza. Asimismo, las empresas dedicadas a prestar servicios a otras empresas, a la educación y a la construcción siguen siendo las que más contratan a trabajadores/as gitanos/as, aunque estas contrataciones tienen un claro sesgo de género: las mujeres son mayoritariamente contratadas en los dos primeros tipos de empresas, mientras que los hombres lo son en las dedicadas a la construcción.

El ratio de contrataciones por persona ha ascendido en 2006 a 2,41 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 de género. Alrededor de la mitad de las contrataciones se realiza en empresas con menos de 50 trabajadores/as.

Las contrataciones tienen lugar mayoritariamente en empresas con menos de 50 trabajadores/as (5 de cada 10). En concreto, se puede apreciar como las contrataciones en empresas con una plantilla entre 11 y 50 trabajadores/as suponen más de un tercio del total. 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 40,6% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente al 9,9% de las de los hombres. Esta situación es aún más marcada según aumenta la edad. De hecho, para las mujeres mayores de 45 años, la jornada parcial representa el 50% del total de sus contrataciones. No obstante, si observamos la evolución a lo largo de todo el programa, podemos apreciar un importante incremento en el volumen de contratación a tiempo completo (un 7,8% desde el año 2000), incremento que se hace especialmente relevante en el caso de las mujeres (10,6%).

Más de 6 de cada 10 contratos son por obra o servicio, y aunque se detectan algunas diferencias de género, tanto hombres como mujeres acceden al empleo mayoritariamente bajo esta modalidad contractual (65,1% en el caso de los hombres y 58,6 en el de las mujeres). La duración de los contratos sigue siendo de más de tres meses, siendo los contratos de los hombres 1 día de media más largos que los de las mujeres. Los contratos más duraderos se siguen dando en empresas dedicadas a la administración y oficinas. Un año más, sigue habiendo tan sólo un 3,8 % de contratos indefinidos. Si analizamos la evolución con respecto al inicio del programa vemos, asimismo, que el aumento en el volumen de contratación indefinida apenas es perceptible (tan solo un 0,6%) frente a incrementos del 9,3% en el índice de contratación por obra y servicio o del 3,3% en el de interinidad.

El salario medio mensual varía según las actividades de las empresas y las ocupaciones. Así, mientras los mayores salarios se registran en las empresas

de la construcción y en las de transporte y comunicaciones, los menores se observan en el comercio. Las diferencias de género existentes en las ocupaciones también marcan los salarios que ellos y ellas reciben: en las profesiones mejor retribuidas siguen siendo mayoría los hombres. 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 2,25% 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 2006 la búsqueda activa de empleo ha vuelto a suponer la vía más utilizada para acceder al empleo -38,7%-, 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. Además, observando la evolución desde el inicio del programa se puede apreciar como la búsqueda activa es el modo de encontrar empleo que mayor incremento ha experimentado (un 7,3%), siendo un indicador importante de la incidencia que el programa ha ido teniendo en el aumento del grado de autonomía de buena parte de sus usuarios.

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, fundamentalmente dedicadas a la construcción, con categorías laborales de peón o auxiliar, en oficios de albañil, ayudantes o peones de construcción; con contratos de obra y servicio; de una duración media de algo más de tres meses; jornadas completas; unos ingresos mensuales de entre 700 y 800 de media; y conseguidas a través de la búsqueda activa de empleo o de la prospección. La situación de las mujeres gitanas viene marcada, en general, por peores situaciones laborales: menor índice de contratación (aunque poco a poco aminorándose las diferencias con respecto a la contratación masculina), mayor porcentaje de contrataciones a tiempo parcial, concentración en ocupaciones peor remuneradas... pero con contratos de mayor duración.

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 (casi el 46% 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 27% 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 ligeramente mayor que el número de personas que acceden a la formación interna del Programa. Esta situación, que ya se observara en los años 2004 y 2005, parece tener su definitiva consolidación en 2006. Así, al observar la evolución experimentada a lo largo de todo el período 2000-2006 se puede observar un incremento en el acceso a procesos formativos externos de un 6,4%. La lectura que se puede hacer de esta 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. Se aprecian de nuevo algunas diferencias de género, si bien no son 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. Donde si se manifiestan diferencias de género claramente marcadas es en las características de los cursos a los que las personas están accediendo (horas, especialidades...).

Por cada diez personas gitanas formadas, casi seis (58,9%) acceden a un empleo posteriormente, siendo este ratio más favorable entre los hombres que entre las mujeres -un 63,8%, frente al 55,3% respectivamente-. Atendiendo a la evolución del ratio desde inicios del programa, cabe señalar el importante incremento experimentado (un 17,3% desde el año 2000). Para ambos géneros la inserción laboral tras la formación parece tener más peso en el tramo de edad comprendido entre 25 y 44 años. Además, el ratio de contratos de las personas formadas es sensiblemente superior al del conjunto de personas usuarias (4,6 contratos por persona formada frente a 2,37 del conjunto de personas usuarias), 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. Estas cifras suponen un incremento en la contratación a personas que han pasado por procesos formativos de 2,7 contratos más de media desde el inicio del programa.

Donde no se puede determinar la existencia de una relación directa es al comparar formación y duración de los contratos, ya que a pesar de existir diferencias, estas no son suficientemente amplias -105 días de media de personas no formadas frente a 114 de personas formadas-. Apenas se aprecian diferencias de género en la duración de los contratos, tanto en el caso las personas formadas como en el de las no formadas.

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 (carretillero/a, administrativo/a, recepcionista, educador/a, mediador/a, carnicero/a, charcutero/a, cajero/a-reponedor/a...) 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 (un 49,8% del total de mujeres contratadas en el tramo de edad de 16 a 24 años han pasado por procesos formativos previos). Además, estas diferencias de género se van marcando con la edad. Por todo lo que se desprende del análisis de 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.