

Gitanos y Empleo

Número 4.

Diciembre 2003 - Enero 2004

Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación" - FSE *En el empleo todos somos iguales*

■ Presentación

■ Programa Operativo Acceder

- Balance de resultados 2000-2003
- Observatorio Empleo y Comunidad Gitana 2002
- Valoración desde la empresa (Limpisa-Grupo Norte)
- Valoración desde el asociacionismo (Anaquerando, Granada)

■ Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación

- Fundación ONCE. *Inserción laboral de discapacitados.*
- Fundación Luis Vives. *Capacitación de las ONG.*
- Cruz Roja Española. *Inserción laboral de inmigrantes.*
- Cáritas - Cruz Roja - FSGG. *Iniciativa conjunta por la inserción laboral.*

■ Experiencias (Comunidad Gitana)

- Avutno Vaxt. Escuela Taller (Madrid)
- Empleo Caló. Programa Operativo-Objetivo 3 CAM/FSE (Madrid)
- Kiosko Romí. Experiencia de Empleo Social Protegido (Pamplona)
- *Mantenimiento básico de edificios.* Programa de Iniciación profesional Adaptada (Murcia)
- *Factores de éxito en la inserción laboral de personas gitanas.* Proyecto de Investigación-Acción Participativa «EXIGIT» (Andalucía)
- *Corredor siderúrgico: espacio de empleo.* Iniciativa comunitaria Equal (Asturias)
- *Azafatas de Congresos, Turismo y Promociones.* Taller de Formación e Inserción Laboral-TFIL (Elche)

Páginas especiales

EVALUACIÓN INTERMEDIA DEL PROGRAMA OPERATIVO "LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN"

El Programa Acceder seleccionado por el Fondo Social Europeo como ejemplo de buenas prácticas

Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación" - FSE *En el empleo todos somos iguales*

En este cuarto Dossier que dedicamos en la revista al tema *Gitanos y Empleo*¹, los contenidos giran en torno a un común denominador, el Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación" (2000-2006) del Fondo Social Europeo.

Este programa, sobre el que ya hemos venido informando ampliamente en distintos números de la revista, especialmente en lo relativo a las acciones destinadas a la población gitana (*Acceder*), tiene en nuestro país varias líneas de actuación, así como modalidades regionales y plurirregionales, pero siempre un objetivo común que podríamos resumir con el lema "En el empleo todos somos iguales".

Para abordar estos contenidos, el presente Dossier lo hemos estructurado en 3 grandes apartados:

- El primero, está dedicado específicamente al Programa Operativo *Acceder*, desarrollado por la FSGG, con un análisis y balance de resultados prácticamente en el ecuador del Programa (diciembre 2003). En este primer bloque, incluimos también una reseña de la publicación *Observatorio Empleo y Comunidad Gitana 2002*; sendas valoraciones externas sobre el *Acceder* desde una empresa privada y una asociación gitana; y, en el espacio central de la revista, el documento de identificación como "Caso de buenas prácticas" de las actuaciones FSGG-*Acceder* en la Evaluación Intermedia del Programa.
- En segundo lugar, nos parecía oportuno incorporar también en estas páginas una breve descripción de algunas de las actuaciones que en el marco general del Programa "Lucha contra la Discriminación" realizan otras entidades gestoras, con algunas de las cuales se vienen realizando actuaciones conjuntas como la que se presenta con el título de "Juntos por la Inserción Laboral".
- Por último, se ha reservado un espacio para la presentación de otras actuaciones y experiencias desarrolladas por la FSGG en el marco de diferentes Programas e Iniciativas, que en sinergia con las intervenciones del Programa *Acceder*, están permitiendo avanzar para conseguir una cada vez mayor y efectiva igualdad de oportunidades de la población gitana en el acceso a la formación y el empleo.

Directorio. Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación (POPLD)

Unidad Administradora del Fondo Social Europeo

Pío Baroja, 6
28009 Madrid
www.mtas.es/uafse

POPLD – Fundación ONCE

Sebastián Herrera, 15
28012 Madrid
www.once.es

POPLD – Fundación Luis Vives

Pl. de Oriente, 7, bajo izq.
28013 Madrid
www.fundacionluisvives.org

POPLD – Cruz Roja Española

Reina Victoria, 28, 3º
28003 Madrid
www.cruzroja.es

POPLD – Cáritas

San Bernardo, 99 bis
28015 Madrid
www.caritas.es

POPLD – Fundación Secretariado General Gitano

Programa Acceder
Antolina Merino, 10
28025 Madrid
Tel. 91 4220960
E-mail: acceder@fsgg.org
www.fsgg.org

Experiencias

Escuela Taller Avutno Vaxt
avutnovaxt@fsgg.org

Empleo Caló
acceder@fsgg.org

Kiosko Romí
acceder.pamplona@fsgg.org

Mantenimiento edificios
acceder.murcia@fsgg.org

Proyecto Exigit
acceder.granada@fsgg.org

Equal-Corredor Siderúrgico
acceder.aviles@fsgg.org

TFIL-Azafatas
acceder.elche@fsgg.org

Programa Operativo Acceder

Las actuaciones del Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación", dirigidas a la población gitana, y gestionadas por la Fundación Secretariado General Gitano, se enmarcan en el Eje 44-Medida 11 de dicho programa, que tiene por objeto proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

Nos encontramos en el ecuador del desarrollo del Programa (2000-2006) y los resultados cuantitativos obtenidos refuerzan lo que constituye el hilo conductor de esta actuación, que no es otro que hacer efectiva la igualdad de oportunidades de la población gitana en relación a su acceso a la formación y al empleo, de manera que esta normalización permita su inserción plena en la sociedad.

Por otra parte, una valoración cualitativa del desarrollo del programa pasa necesariamente por destacar su impacto como mínimo en dos ámbitos:

- Desde la perspectiva del impacto directo en la población gitana, y específicamente en la mejora de sus condiciones de empleabilidad, y desde la implantación de las actuaciones (44 localidades de 13 Comunidades Autónomas – ver mapa) estos resultados intermedios constituyen pequeños pero importantes pasos para conseguir eliminar toda forma de discriminación en la incorporación al mercado de trabajo de la población gitana y para aumentar y consolidar la cohesión social.
- En el ámbito institucional, las actuaciones del programa están permitiendo una cierta sensibilización en relación a la necesi-

dad de una posible adaptación de los Sistemas de Formación y Empleo a la realidad específica de este sector de población, de manera que se favorezca su acceso a los mismos. Así como una mayor, aunque en absoluto suficiente, sensibilización de la sociedad en general y de los agentes intervinientes en el mercado de trabajo.

Retos pendientes

Esta valoración positiva del desarrollo del Programa y de la consecución de los objetivos del mismo, no debe ocultar la presencia de límites en la actuación y de retos pendientes de dar respuesta. En este sentido hay que destacar:

- Asegurar un aumento progresivo de la llegada a sectores de la población gitana aún escasamente presentes en las actuaciones del programa. Así como dotar de una mayor intensidad a las acciones de formación ocupacional y seguimiento en el itinerario de inserción laboral que permita asegurar la mejora de la cualificación profesional, una mayor estabilidad y permanencia de las personas en el empleo, así como su acceso progresivo a los recursos "normalizados" de formación y empleo.
- Dar respuesta a la necesidad de un mayor impacto de los "mensajes positivos" frente a la discriminación en el empleo de esta población, mediante el refuerzo de las acciones de sensibilización tanto de los agentes implicados en el mercado de trabajo, como de las administraciones y la sociedad en general.



Programa Operativo Acceder

Análisis y balance de resultados a diciembre de 2003

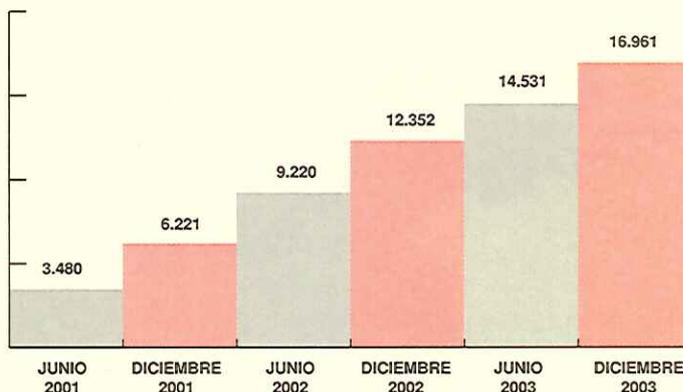
Los resultados de los 47 dispositivos de empleo Acceder presentes en un total de 44 municipios, durante el año 2003 (a fecha de 10 de diciembre), ha superado positivamente las previsiones iniciales -al igual que en los años 2001 y 2002-, tanto en lo referido al número de usuarios/as atendidos, como en lo referido al número de contrataciones. Los objetivos iniciales del Programa pretendían trabajar a lo largo del periodo 2000-2006 con 15.000 usuarios/as y lograr al menos 2.500 contrataciones en empleos por cuenta ajena. Al finalizar el año 2003 se ha atendido a 16.961 usuarios/as (el 113% de los previstos) y se han conseguido 9.741 contratos (el 389% de lo previsto hasta 2006).

Se siguen generando, por tanto, grandes expectativas, receptividad y motivación por parte de la población gitana, así como una alta cooperación por parte de las entidades colaboradoras.

Las experiencias positivas de inserción laboral de los/as usuarios/as están revirtiendo en la motivación de otros/as por encontrar empleo. Preveemos y esperamos que este efecto se mantenga y se siga produciendo un crecimiento de gran envergadura; que se sigan dando pasos para aumentar y consolidar la incorporación de la población gitana desempleada al mercado de trabajo.

Hasta ahora se ha atendido a un porcentaje de hombres ligeramente superior al de mujeres (51%). El intervalo de edad en el que se concentra mayor volumen de usuarios/as atendidos/as es el de 25 a 45 años (52,26 %) y el de menor peso es el de mayores de 45 años (6,61 %). Entre las personas menores de 25 años es mayoritaria la presencia de hombres (55,35 %), mientras que predominan las mujeres en el grupo de personas de 25 a 45 años (51,84 %) y en el de mayores de 45 años (53,11 %).

USUARIOS/AS ATENDIDOS



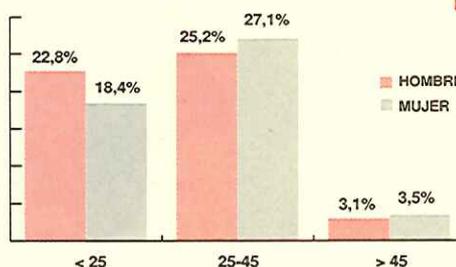
SEXO



ETNIA



EDAD



Dentro de la apuesta por la interculturalidad de la metodología Acceder, del total de usuarios/as atendidos/as el 67% es población gitana mientras que el resto es población no gitana.

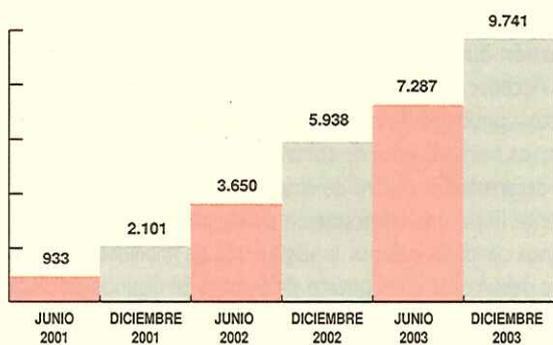
En cuanto al nivel educativo de los usuarios/as, hay que destacar que el 22% no tiene estudios y el 41% tan sólo tiene el certificado escolar. Si a estas cifras le sumamos las personas con graduado escolar, obtenemos que el 81% del total de usuarios/as tiene un nivel formativo que no supera el graduado escolar, incluso por debajo de éste. De forma específica hay que resaltar como las mujeres, en términos globales, tienen mayor preparación que los hombres. Este perfil educativo mayoritario de las personas usuarias del programa se refleja en las condiciones en las que estas personas están entrando en el mercado laboral, concentrándose en empleos de baja cualificación y, por tanto, con un alto nivel de temporalidad y precariedad, tal y como veremos a continuación.

A partir de las acciones de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo y de intermediación en el mercado de trabajo -cuya función es captar posibles ofertas laborales para que sean cubiertas por usuarios/as del dispositivo-, se han conseguido 9.741 contratos, sobre un total de 5.385 personas, lo que supone que una de cada tres personas atendidas por los dispositivos Acceder encuentra empleo. Esta proporción es más alta en el caso de los hombres -34,16%- que en las mujeres -9,24%-. En cuanto a la adecuación del empleo a la cualificación de las personas que consiguen un contrato, decir que, algo más del 58% lo hacen en puestos relacionados con la formación recibida.

Del total de contratos realizados, dos tercios corresponden a población gitana, mientras que el tercio restante es de población no gitana. Esta proporción se ajusta con los porcentajes de entrada de los usuarios/as. En términos absolutos, hay una mayoría de contratos de población gitana (6.428 contrataciones) frente a los no gitanos (3.313).

El número de contrataciones tiene una distribución desequilibrada entre hombres (56%) y mujeres (44%), con algunas diferencias frente a la distribución de género en la entrada de usuarios/as. El porcentaje de entrada de mujeres se sitúa a 2 puntos porcentuales por debajo de los hombres, aumentando la diferencia en 12 puntos en lo que a contrataciones se refiere. Estas diferencias constatan las dificultades de las mujeres gitanas a la hora de incorporarse al mercado de trabajo. Estas dificultades vienen dándose desde el inicio del programa, por lo que el trabajo específico con mujeres gitanas para evitar desequilibrios sigue siendo un objetivo prioritario para los años venideros.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CONTRATOS



SEXO



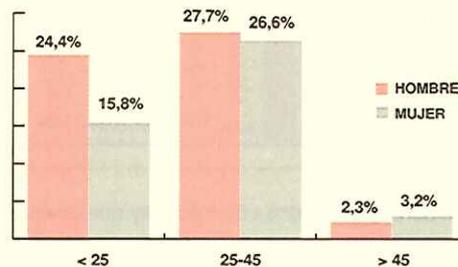
ETNIA



SECTORES DE LOS CONTRATOS



EDAD

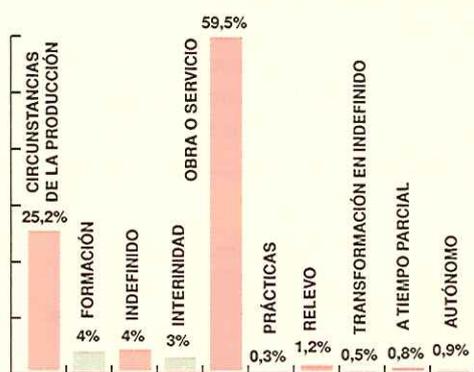


Si miramos la distribución del total de contrataciones por tramos de edad de los usuarios/as, vemos que la mayor parte de ellas se concentran en la población de 25-45 años y en segundo lugar en la menor de 25. Vemos que existe un claro paralelismo con la edad de los usuarios/as que llegan a los dispositivos.

Tal y como viene siendo común en los datos de empleo proporcionados por autoridades estatales o europeas, uno de los sectores profesionales donde se está concentrando la actividad laboral es en el de Servicios. Los datos de contratación de usuarios/as Acceder confirman esta tendencia, sobre todo porque en lo referido a perfiles de baja cualificación es donde existe mayor oferta. Muy por debajo del porcentaje de contrataciones logrado en el sector servicios, le sigue Industria y Construcción a la par, y muy por debajo, el sector Agrario.

En lo que respecta a los tipos de contratos hay que resaltar cómo los datos están en sintonía con la dinámica general del mercado de trabajo en cuanto a la temporalidad y precariedad laboral que ésta trae consigo, y que afecta en mayor medida a los sectores de baja cualificación. Existe un claro predominio de contratos de obra y servicio, que acumulan el 59% del total. Lo siguen los contratos de circunstancias de la producción con un 25% y el resto se divide de forma más o menos homogénea. Aunque el porcentaje es pequeño, consideramos un aspecto muy positivo que el 4% de los contratos sean indefinidos.

TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS



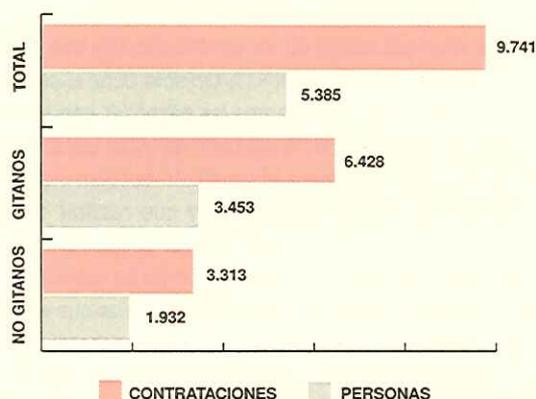
En cuanto a la duración de estos contratos hay que tener en cuenta que más del 45% tienen una duración de más de 3 meses, y cabe destacar que el 10% han sido contratos de más de un año de duración.

Como último apunte sobre las contrataciones, hay que tener en cuenta que no es lo mismo hablar de contrataciones que de personas contratadas, ya que en muchos casos una misma persona puede concentrar una serie de contrataciones. Por lo tanto, el número de contrataciones será siempre mayor o igual al número de personas contratadas. La ratio de los datos acumulados a finales de 2003 es de 1,81 contratos por persona. Este ratio, que año tras año va aumentando, es un indicador claro de que determinados/as usuarios/as ligan un contrato con otro, lo que nos constata cierto grado de normalización en el acceso al mercado laboral.

DURACIÓN DE LOS CONTRATOS



PERSONAS CONTRATADAS Y NÚMERO DE CONTRATOS



LA FORMACIÓN

Dentro del trabajo que se realiza en el marco de los dispositivos Acceder, el impulso de la formación constituye una de las medidas prioritarias, fundamentalmente con población joven. El fomento del acceso a la formación (reglada u ocupacional) se materializa a través de dos vías diferentes:

1. **La derivación 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.
2. **Gestión directa de recursos formativos.** Desde los dispositivos Acceder, y en función de la determinación de oportunidad respecto a posibilidades reales de empleo, se gestionan recursos formativos, normalmente de corta duración y siempre que sea posible desarrollados dentro de empresas. Se trata de una formación-puente hacia una contratación más o menos inmediata, más o menos condicionada por la adquisición de habilidades específicas para desarrollar en el puesto de trabajo. En algunos otros casos, aunque en menor cuantía, se llevan a cabo acciones formativas pre-laborales, como actuaciones previas que ayudan a aumentar bajos niveles de empleabilidad y que, por tanto, facilitan una posterior formación ocupacional y/o una contratación laboral.

Desde el inicio del Programa Operativo y hasta finales del 2003, 3.631 personas han accedido a algún tipo de recurso formativo, lo que supone el 21% del total de personas usuarias. De este total, el 83% son personas gitanas y el 60% son mujeres. Este último dato es especialmente significativo si tenemos en cuenta que la presencia general de usuarias en el programa es el 49%. Estos datos reflejan cómo las personas usuarias del programa están, cada vez más, apostando por la formación como elemento facilitador de su inserción laboral, en concreto las mujeres, que muestran mayor motivación personal hacia la formación en términos de inversión a medio plazo.



I. Derivaciones a formación externa

El acceso de la población gitana a los recursos normalizados de formación es uno de los objetivos prioritarios del Programa Operativo. Desde el año 2000 y hasta el 2003 ha habido un total de 1.821 personas que han sido derivadas a distintos tipos de recursos formativos, lo que constituye el 50% del total de usuarios/as que han accedido a la formación. De éstos, el 81% son personas gitanas. Se trata de cifras positivas y alentadoras ya que, no sólo indican que determinados sectores de la población gitana están apostando claramente por incrementar sus niveles formativos y por tener una

participación en el mercado laboral en condiciones más favorables, sino que también indican una tendencia creciente de normalización: cada vez son más las personas gitanas que están accediendo a los recursos normalizados de formación y empleo.

Tal y como se puede observar en esta tabla, comprobamos que la edad es una variable determinante en el acceso a la formación externa: es la población joven la que en mucha mayor medida está accediendo a este tipo de formación. Y de nuevo, son las mujeres jóvenes, las que más claramente se están beneficiando de los recursos externos de formación y empleo -58%-.

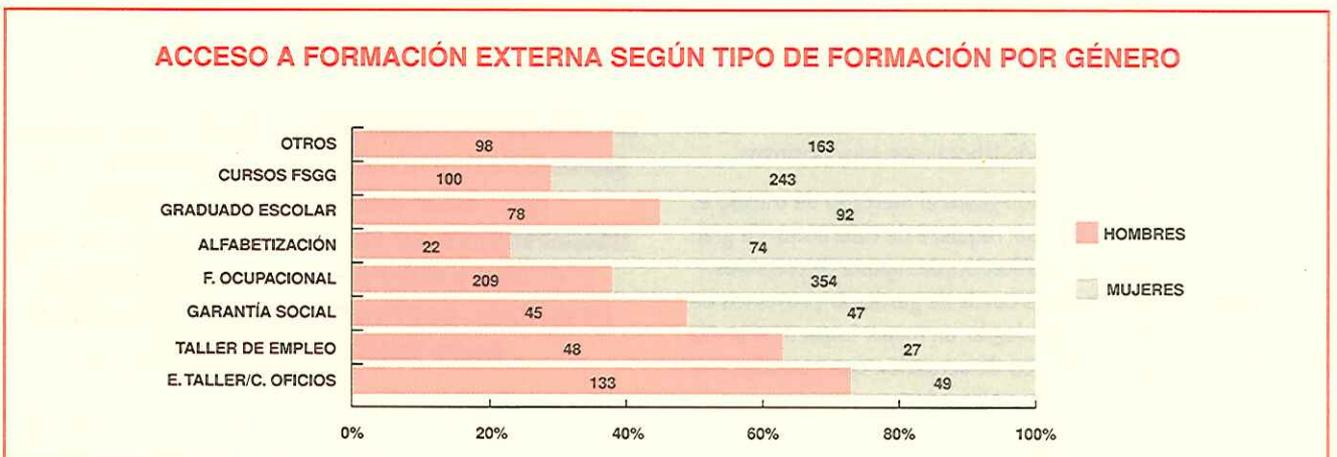
DOSSIER

29

EDAD (Personas que han accedido a formación)						
	TOTAL	<25	25-30	31-35	36-45	>45
TOTAL	1821	1089	335	181	161	55
HOMBRES	769	476	149	70	54	20
MUJERES	1052	613	186	111	107	35

Si observamos el tipo de recursos formativos al que han accedido las personas que han optado por la formación, vemos cómo en términos cuantitativos, la participación en cursos de formación ocupacional ha sido la más importante. También hay que destacar el número de personas que están accediendo a Escuelas Taller y Casas de Oficios, así como a Graduado Escolar.

Si miramos la distribución de género en el acceso a la formación, vemos cómo algunos recursos formativos están muy marcados por el género. Los hombres acceden en mucha mayor medida que las mujeres a Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, mientras que las mujeres predominan claramente en cursos gestionados por la FSGG, de alfabetización y formación ocupacional. En el resto se puede decir que hay un cierto equilibrio entre hombres y mujeres.



2. Puesta en marcha de recursos formativos

Desde los dispositivos Acceder se han puesto en marcha 218 cursos en los que han participado 1.810 usuarios/as de los que la mayoría, tal y como ocurre en la derivación a recursos formativos externos, han sido mujeres (65%).

Se trata de una formación muy vinculada al empleo a corto plazo, en tanto que ha sido puesta en marcha como resultado de estudios prospectivos en cada territorio. Como resultado, la mayor parte de los cursos desarrollados se ha concentrado, casi exclusivamente, en el sector servicios (85%). El resto, prácticamente en su totalidad, se ha concentrado en el sector industrial.

El contacto con empresas, por tanto, ha sido una pieza clave para la puesta en marcha de los distintos cursos. En algunos casos los cursos se han impartido en el seno de las propias empresas; en otros casos, se ha facilitado que los/as alumnos/as se hayan podido beneficiar de una formación práctica en distintas empresas. Éste ha sido el caso para el 20% de usuarios/as. Sabemos que estas líneas de trabajo están dando muy buenos resultados en cuanto a motivación por la formación y por el empleo, y también en cuanto a niveles de inserción, por lo que seguirá siendo una actuación prioritaria dentro del Programa Operativo.

CURSOS IMPARTIDOS POR FAMILIA PROFESIONAL

	NÚMERO
AGRARIA	1
EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	4
AUTOMOCIÓN	8
INDUSTRIAS ALIMENTICIAS	2
INDUSTRIAS GRÁFICAS	1
INDUSTRIAS DE LA MADERA Y EL CORCHO	1
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS	2
INDUSTRIA PESADA Y CONSTRUCC. METÁLICAS	3
INDUSTRIAS TEXTILES, PIEL Y CUERO	7
MONTAJE E INSTALACIÓN	11
MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	2
MINERÍA Y PRIMERAS TRANSFORMACIONES	1
ADMINISTRACIÓN Y OFICINAS	28
COMERCIO	17
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	17
INFORMACIÓN Y MANIFESTACIONES ARTÍSTICAS	1
SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES	54
SERVICIOS A LAS EMPRESAS	38
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	7
TURISMO Y HOSTELERÍA	13
TOTAL	218
MEDIA DE HORAS/CURSO	160 horas
Nº USUARIOS/AS	1810 usuarios/as

En suma, podemos considerar que hasta la fecha los resultados de llegada a los dispositivos Acceder de personas gitanas, así como su acceso a la formación y, en general, su participación e implicación en procesos de inserción laboral, son muy positivos.

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. El marco de actuación que nos ofrece el Programa Operativo lo está posibilitando.

Desde los dispositivos Acceder se han puesto en marcha 218 cursos en los que han participado 1.810 usuarios/as de los que la mayoría, tal y como ocurre en la derivación a recursos formativos externos, han sido mujeres (65%)".

Programa Operativo Acceder

Observatorio de Empleo y Comunidad Gitana

En el primer trimestre del 2004 la Fundación Secretariado General Gitano va a difundir la primera edición del *Observatorio Empleo y Comunidad Gitana 2000-2002*. Este Observatorio, llevado a cabo en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación F.S.E. 2000-2006 (P.O.), pretende ser una herramienta de análisis y reflexión continua sobre la realidad sociolaboral de la población gitana española.

Desde la FSGG 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 P.O., 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 30 dispositivos de empleo Acceder existentes en las distintas comunidades autónomas del Estado español.

Creemos que el interés de este Observatorio es evidente, en tanto que constituye la primera explotación estadística de datos específica sobre población gitana en relación con la formación profesional o el empleo.

El proceso para la realización de la explotación estadística ha sido largo y laborioso. En un primer lugar se contó con un grupo de personas expertas en materia laboral y en intervención con población gitana que, a través de un cuestionario de referencia y en una sesión de trabajo, identificó una serie de situaciones que se podían dar entre la población gitana que busca y encuentra trabajo. Como resultado de dicha sesión se obtuvo un documento que contiene situaciones observadas por el grupo de expertos/as en relación a la inserción sociolaboral de la población gitana. A partir de este documento se elaboraron una serie de indicadores basados en los campos que contienen la base de datos Acceder -que utilizan todos los dispositivos de empleo- para contrastar las hipótesis planteadas.

A continuación se identificaron las variables con las que se iban a construir los indicadores y se codificaron las respuestas. Después, se importaron las bases de datos desde el programa de explotación estadística SPSS, y etiquetadas las variables y recodificadas algunas de ellas, se efectuaron los cruces propuestos.

El análisis final de los datos se ha realizado de manera estandarizada, presentándose diferentes indicadores en datos absolutos porcentajes horizontales y verticales; cifras medias; ratios; prevalencias y cruces de dos, tres, y hasta cuatro variables, a través de diferentes tablas. Las apreciaciones metodológicas y analíticas

específicas a estos datos se presentan junto a cada uno de ellos con el objeto de facilitar la comprensión de su análisis.

El contenido del Observatorio incluye varios apartados:

- Características de las personas gitanas del programa
- Contrataciones:
 - Características de las personas contratadas
 - Características de las contrataciones
- Formación
 - Características de la formación realizada
 - Relación entre formación y empleo
- Conclusiones

Gracias a este trabajo previo, se ha creado el marco para la realización de futuras explotaciones de datos que, anualmente, y de forma comparada, se irán generando y que pretende convertirse en una fuente de consulta continua y de apoyo a la gestión para quienes trabajan directa o indirectamente con la comunidad gitana en el campo de la inserción sociolaboral.

OBSERVATORIO – 02. Empleo y Comunidad Gitana

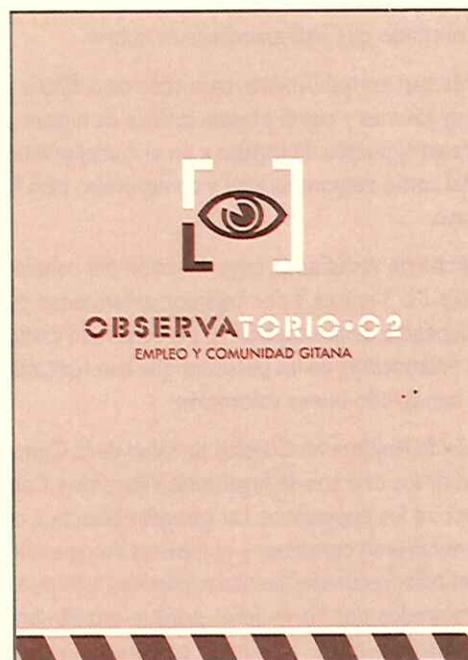
Dirige: FSGG – Dpto. de Formación Profesional y Empleo.

Realiza: Datlan, S.L.

Madrid: FSGG, 2003 [en prensa].

Colección "Cuadernos Técnicos"; 28

Edición electrónica en: www.fsgg.org



Programa Operativo Acceder

Valoración desde la empresa (Limpisa-Grupo Norte)

El programa Acceder de la FSGG, conector a través de Internet de la labor social que el Grupo Norte, a través de su Fundación, venía desarrollando con diferentes entidades sociales, se puso en contacto con LIMPISA con objeto de presentarle el programa y establecer líneas de colaboración.

Los comienzos fueron en el año 2000 con la colaboración en la campaña de verano para cubrir suplencias del personal que había en plantilla. Posteriormente hubo más incorporaciones, a raíz de las demandas que surgían por parte de la empresa. En el 2001, el programa Acceder realizó por primera vez un curso de formación en limpieza industrial y varios alumnos y alumnas se incorporaron como peones especializados de limpiacristales en esta empresa.

Las demandas de trabajo surgen fundamentalmente cuando la empresa no dispone de personal para cubrir los servicios.

El proceso de selección

Primeramente hacemos llegar nuestra demanda al departamento de prospección del programa Acceder.

Los técnicos del programa se encargan de informar a las personas interesadas de las condiciones del puesto de trabajo y los aspectos principales que conlleva: transporte, horario, responsabilidad, derechos y deberes.

A partir de las candidatas remitidas por el programa la empresa realiza su selección.

El perfil solicitado que habitualmente se cubre:

- Mujeres, casi exclusivamente, para centros públicos y oficinas. No muy jóvenes y cierta presencia física de higiene personal, soltura en el puesto de trabajo y en el cumplimiento de normas. Así como responsabilidad y compromiso para finalizar el contrato.
- Suplencias de vacaciones, cuya duración del contrato oscilaba entre 1 o 3 meses, y por baja por enfermedad, cuya duración dependía de la situación. El personal con carácter estable se promociona de las personas que han realizado suplencias y han tenido buena valoración.
- Puestos de limpieza en Centros de salud de la Comunidad de Madrid de los distritos de Arganzuela, Villaverde y Carabanchel, próximos a los dispositivos. Las jornadas laborales, con carácter general, eran continuas y completas. Aunque últimamente eran más frecuentes jornadas partidas. Los puestos eran bien valorados por las mujeres porque estaban próximos a su domicilio, eran jornadas continuas y completas.

Normalmente nuestro personal se integraba en un equipo de más personas, dejándolas solas en centros cuando la persona gozaba de mayor confianza.

Posterior a la selección o a la incorporación al puesto de trabajo se mantiene una coordinación para posibles incidencias que suelen surgir: bajas, ausencias, falta de conocimiento sobre aspectos laborales.

Durante estos tres años de colaboración se han incorporado 15 personas, el 95% mujeres. El factor más importante para la empresa ha sido la premura con que la empresa necesita cubrir vacantes y la pronta respuesta del programa Acceder.

La experiencia del programa en el sector de la intermediación laboral proporciona un conocimiento del sector y de las necesidades específicas de la empresa. El programa también aporta el conocimiento personal de las candidatas. A ello se le suma que el nivel de comunicación establecida es cercana, clara y fluida ya que se realiza directamente con los supervisores de zona, lo que proporcionaba mayor agilidad.

Valoración del servicio

La valoración del servicio ha sido positiva como recurso y por el contacto cercano y ágil que se ha establecido.

La valoración de las personas remitidas por el dispositivo es buena, en cuanto a capacidad de trabajo y de integración en el puesto pero con dificultades externas que afectan al desempeño y a la relación con la empresa. En este sentido el aporte del programa posterior a la incorporación al puesto de trabajo es importante, ya que en alguna ocasión hemos solicitado su participación con objeto de informar y ofrecer asesoramiento laboral en aquellos aspectos que generaran duda o desconfianza y ha sido interlocutores para resolver dificultades.

www.grupo-norte.es





“

El nivel de comunicación establecida es cercana, clara y fluida ya que se realiza directamente con los supervisores de zona, lo que proporcionaba mayor agilidad

”



La empresa de limpieza LIMPISA está integrada en Grupo Norte. Grupo Norte es un conjunto de empresas de servicios complementarios que comenzó a funcionar hace más de 25 años (en 1976) en Valladolid, con la creación de una pequeña empresa familiar dedicada a la prestación de servicios de limpieza, actualmente cuenta con implantación en diferentes puntos de España y desde el año 2000, Grupo Norte también está presente en Chile a través de sus actividades de Limpieza, Seguridad y Trabajo Temporal.

Las empresas que componen el grupo son:

- FORSEL ETT. Empresa de Trabajo Temporal.
- LIMPISA Servicios de Limpieza
- Signo Servicios externalizados
- Iberica Servicios Sociales
- Prointel Seguridad
- Gestión documental. Tratamiento de archivos y documentación
- Signo Telegestión

La cartera comercial de LIMPISA incluye clientes pertenecientes a diferentes sectores de actividad prestando una amplia gama de servicios de limpieza en:

- Centros de enseñanza
- Centros y galerías comerciales
- Comunidades de propietarios
- Exteriores
- Industria
- Instalaciones deportivas
- Oficinas y centros de negocios
- Sanitaria
- Transporte

Cuenta con diferentes delegaciones en España: Cataluña, Castilla-León, Asturias, País Vasco, Galicia...

En la Comunidad de Madrid cuenta actualmente con un total de 700 trabajadores y con importantes servicios recientemente adjudicados como el Hospital de Fuenlabrada, de próxima inauguración.

Programa Operativo Acceder

Valoración desde el asociacionismo (Anaquerando, Granada)

Este análisis lo hacemos partiendo de la premisa de que en la valoración de un programa y de sus resultados, nadie como el propio equipo de trabajo es quien puede evaluar de una manera global los diferentes aspectos positivos y negativos, ya que es el equipo integrante el que se enfrenta, día a día, a una amplia y compleja realidad laboral y social. Por lo tanto, deseamos aclarar que nuestra valoración está sujeta a la subjetividad con la que se ven las cosas desde fuera (en cierta forma superficial), basándonos en algunos casos en los resultados publicados y en las experiencias personales de algunos de los usuarios de la asociación Anaquerando que han sido derivados al dispositivo Acceder.

En primer lugar tenemos que reconocer que una de las características personales de los usuarios/as gitanos/as de nuestra zona es un nivel de formación muy bajo: un 46% posee certificado de estudios primarios, un 33% no tiene ningún tipo de estudios y un 21% tiene el graduado escolar.

Considerando además que el porcentaje de personas graduadas poseen un nivel de instrucción por debajo del umbral de exigencia deseable, nos encontramos ante un perfil no cualificado a nivel formativo-académico, y con la dificultad añadida del analfabetismo en muchos de los casos.

En segundo lugar y enlazado con el anterior, la empleabilidad de los gitanos/as se ve dificultada por la escasa cualificación formativa profesional, la carencia de hábitos laborales, el desconocimiento de los servicios y cauces institucionales, y la baja expresión de habilidades sociales y asertivas según los criterios culturales protocolarios.

En tercer lugar, hay que destacar que gran parte del tejido empresarial no se aventura en la contratación de población gitana debido a los prejuicios y estereotipos negativos que restan oportunidades a esta población en el acceso al mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, destacamos la gran labor que se está realizando desde el dispositivo de formación y empleo "Acceder Granada", el cual supone un recurso efectivo para una población tan carente de ofertas de empleo, necesitada de personas que medien con las empresas y que canalicen su esfuerzo y potencial. Asimismo, valoramos positivamente la posibilidad que brinda Acceder en la realización de un itinerario profesional personalizado y sensible a las dificultades citadas.

En cuanto a las propuestas de mejora, advertimos que ante la carencia de hábitos laborales, muchos usuarios/as se pierden en los itinerarios de inserción: se quejan de que las sesiones de orientación son demasiadas y desisten antes de ser derivadas a acciones formativas. Nuestros usuarios preguntan "¿allí nos darán trabajo?", nosotros explicamos las acciones de inserción y motivamos hacia

la realización de un itinerario de búsqueda activa de empleo a través del dispositivo Acceder, pero nos encontramos con la misma dificultad: los usuarios buscan la inmediatez y les cuesta comprender los beneficios de las acciones de inserción laboral a largo plazo. Por eso sugerimos la posibilidad de trabajar de una manera más intensiva, no en cuanto a tiempo, sino respecto al número de sesiones, con aquellas personas con más dificultades que son las que tienen mayor porcentaje de abandono en las primeras sesiones. En este sentido, consideramos muy exitosa la participación del equipo Acceder en nuestra zona, pues el trato personal y la confianza se convierten en grandes herramientas de cara a superar este handicap de constancia en la comprensión de los itinerarios formativos-laborales. También queremos apuntar como mejora del proyecto, puesto que el objetivo respecto a las contrataciones se ha superado con creces, apuntar los esfuerzos en conseguir una mejora en la calidad de los contratos de trabajo tanto en las condiciones como en la duración de los mismos. Por último, comentar que ha habido una crítica a Acceder desde medios de inserción laboral externos en los que se argumentaba que las personas gitanas, por sus valores culturales y tradición, basados en la libertad y la independencia, están menos habilitadas para el trabajo por cuenta ajena y que, por tanto, habría de fomentarse en esta población el auto-empleo. Desde el conocimiento que tenemos del trabajo del dispositivo Acceder, creemos que este argumento carece de peso: los gitanos y gitanas tienen la misma capacidad de integrarse en el mercado laboral que cualquier otro grupo étnico, mayoritario o no. Las personas gitanas que se han integrado laboralmente demuestran que tanto su rendimiento como su eficacia laboral son equivalentes a la de cualquier otra persona. Y la demostración de este hecho, es uno de los grandes logros de las y los profesionales que trabajan en perspectiva de la integración laboral de los gitanos y gitanas. ■

Luisa Fernández Heredia (Secretaria),
Pilar Heras Hernández (Coordinadora).
Asociación Gitana Anaquerando (Granada).

Acceder Granada supone un recurso efectivo para una población tan carente de ofertas de empleo, necesitada de personas que medien con las empresas y que canalicen su esfuerzo y potencial

Programa Operativo Lucha contra la Discriminación

Fundación ONCE.

Inserción laboral de discapacitados.

Desde su creación en 1988, como compromiso de solidaridad de los ciegos españoles con los demás colectivos de discapacitados, la Fundación ONCE ha dedicado más de 140.000 millones de pesetas a programas y acciones en favor de personas con discapacidad, de los que se han beneficiado más de 70.000 personas, en campos como la formación y la integración laboral, la supresión de barreras y la cooperación con entidades públicas y privadas con intereses afines, sin por ello haber suplido las obligaciones de atención a los discapacitados que por la Constitución y las leyes competen a los poderes públicos.

La Fundación ONCE, durante del periodo de programación de los Fondos Estructurales 1994-1999 y, tomando conciencia de la importancia, cada vez más, del Fondo Social Europeo para desarrollar acciones tanto para la formación como para el empleo de personas con discapacidad, ha desarrollado con gran éxito una serie de programas en aras de mejorar la participación del colectivo en el mercado de trabajo.

Fruto de la experiencia en la gestión de Iniciativas Comunitarias, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) máximo órgano gestor del FSE a escala nacional, invitó a la Fundación ONCE a participar en los Programas Operativos Plurirregionales del Fondo Social para el periodo 2000-2006, lo cual supuso un salto cuantitativo y cualitativo importante a la hora de gestionar recursos financieros procedentes del FSE y el reflejo de la intención real de las autoridades nacionales y comunitarias de implicar directamente en la programación y gestión de los Fondos Estructurales a Entidades especializadas en la inserción sociolaboral de Personas con discapacidad.

Así, desde el año 2000 y hasta el 2006 la Fundación ONCE viene desarrollando un Programa Operativo dentro del marco del programa "Lucha contra la discriminación" del Fondo Social Europeo, en el que ejecuta itinerarios integrados de inserción para Personas con discapacidad, que estando cofinanciados por el FSE, abarcan desde el fundamento teórico de los itinerarios hasta las tareas de intermediación laboral para la integración, pasando por la adecuada difusión y sensibilización social necesarias para el éxito de esta intervención.

Con el fin del año 2003 se acaba la ejecución de la primera etapa del P.O. y es el momento de realizar un avance de lo actuado.

Balance del resultado 2000-2003

La Fundación ONCE se ha marcado con el Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación el ambicioso objetivo de que al finalizar el año 2006, se hayan beneficiado del mismo unas 70.000 personas con discapacidad. En este sentido, el balance está siendo bastante positivo en estos cuatro primeros años de eje-



cución, habiendo cumplido la Fundación ONCE con casi el 50% del objetivo de beneficiarios, en cuanto a inscritos en la bolsa de empleo, de insertados y de alumnos de cursos de formación ocupacional.

Estos resultados demuestran que el objetivo cuantitativo se está alcanzando, atendiendo aún más a los objetivos de calidad, de modo que las personas con discapacidad logren su plena inserción laboral mediante empleos estables y de calidad, adaptados a las exigencias del mercado laboral actual.

Se han puesto en marcha una serie de centros de empleo en los que se desarrollan las actuaciones en el marco del Itinerario Personalizado de Inserción Laboral, estando presentes estos centros en la mayoría de las CCAA. Los servicios que prestan son, entre otros; Orientación laboral y formativa, ejecución de los itinerarios formativos, captación de ofertas de empresas y labores de intermediación laboral entre los ofertantes (empresas) y los demandantes de empleo (personas con discapacidad).

Asimismo, se han abordado en distintos estudios la problemática de la inserción laboral del colectivo, las posibilidades de empleo, plasmadas en un estudio denominado Mapa de Oportunidades y la situación sociolaboral del colectivo en distintas CC.AA (Madrid, Andalucía, Cataluña, Castilla la Mancha).

Estas actuaciones se hacen visibles por medio de un Plan de Comunicación que, vertebrado por acciones de difusión y sensibilización, está destinado por un lado, a difundir de manera masiva tanto la imagen como las actividades y los resultados alcanzados en el marco de las actuaciones y, por otro, a generar estados favorables de opinión en públicos objetivo específicos (agentes sociales, empresarios, etc.).

Nuevas tecnologías

Asimismo, uno de los aspectos más innovadores del PO está en el desarrollo del portal Disc@pnet (www.discapnet.es) que estando cofinanciado por el FEDER, complementa las actuaciones del itinerario y que por medio del diseño e implementación de plataformas adaptadas al colectivo que va a hacer uso de ellas, profundizando en la tecnología como verdadera oportunidad para facilitar la accesibilidad de la Sociedad de la Información al mayor número de usuarios, está logrando evitar la infoexclusión y por tanto la brecha digital desde el punto de vista de las Personas con discapacidad.

De forma sinérgica con el objetivo de la lucha contra la "info-discriminación", en el Plan de comunicación se ha previsto el desarrollo de un diario digital, Solidaridad Digital (<http://solidaridad-digital.discapnet.es>) en una actuación puntera y referente nacional y europea como medio de difusión en la red de las noticias relacionadas con el mundo de la discapacidad y de potenciación de las noticias que genera el propio Programa Operativo.

En el marco del Programa Operativo han encontrado un puesto de trabajo más de 6.800 personas con discapacidad. A esta cifra hay que sumar aquellos puestos de trabajo que se obtienen al margen del Programa Operativo y las plazas ocupacionales apoyadas por la propia Fundación.

En definitiva, la Fundación ONCE aporta más de un 7% del total de puestos de trabajo al Plan Nacional de Acción por el Empleo del Reino de España, en su directriz nº 7 "Potenciar la participación de las personas con especiales dificultades para su inclusión en el mercado laboral".

Un lema: nos queda mucho por hacer

La Fundación ONCE valora de forma positiva los logros obtenidos en este primer periodo de ejecución del Programa Operativo, que constituye un instrumento más de la Política de empleo y formación que desde 1988 viene ejecutando la Fundación en pro del colectivo.

No obstante, si bien es cierto que los números están ahí, no hay que olvidar que el colectivo de personas con discapacidad en situación activa supera el medio millón de personas y las personas empleadas no llega al 25%, por lo que de cara a los siguientes ejercicios de ejecución del Programa se quiere mejorar, sobre todo, la calidad de las contrataciones y del empleo creado para el colectivo, profundizando en eliminar las barreras psicosociales en aras a que los empresarios contraten a más personas con discapacidad y en el empleo de las personas con especiales dificultades y aquellas con discapacidades severas.

Por todo ello, el Programa de la Fundación ONCE se centra en las capacidades del colectivo además de en la sensibilización de la sociedad; campañas, anuncios, jornadas, seminarios, difusión de las actividades del Programa, etc.

Pero siempre debemos tener presente el lema de nuestra campaña y es que *nos queda mucho por hacer*. ■



En el marco del Programa Operativo de la Fundación ONCE han encontrado un puesto de trabajo más de 6.800 personas con discapacidad.

Programa Operativo Lucha contra la Discriminación

Fundación Luis Vives. Capacitación de las ONG.

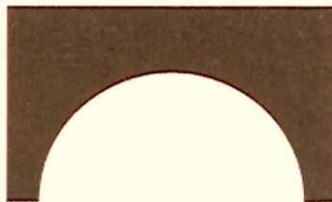
El Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los Fondos Estructurales de la Unión Europea. Es el instrumento financiero más importante para promover el empleo y el desarrollo de recursos en colectivos con especiales dificultades. Pretende dar una respuesta efectiva y flexible a los progresivos cambios a los que se ve sometido el mercado laboral. Su finalidad es la de reducir las diferencias entre los niveles de desarrollo de las diversas regiones europeas.

Estos Fondos Estructurales de la UE, en los que se enmarca el FSE, tienen como objetivo común corregir el desequilibrio entre las regiones más ricas y las menos desarrolladas de Europa con la intención de lograr una mayor cohesión económica y social. La dotación financiera asignada al desarrollo de las acciones estructurales supone un tercio del total de los créditos de la Unión Europea para el ejercicio 2000-2006.

En julio de 1999, en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas, se publicaron tres reglamentos referidos respectivamente a los Fondos Estructurales, al Fondo Social Europeo y al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, todos ellos bajo el mismo epígrafe: Cohesión Económica y Social. La publicación de esta normativa pasó completamente inadvertida para el conjunto de la ciudadanía europea al no hacerse eco de la misma los medios de comunicación. Cosa lógica por otro lado, ya que esta publicación no era más que el reflejo burocrático de las importantes decisiones políticas que se habían adoptado meses atrás. Entonces sí que las televisiones de toda Europa se hicieron eco de las negociaciones y logros que los respectivos líderes políticos iban consiguiendo en el reparto de las cuotas de los Fondos Estructurales que correspondían a cada Estado miembro para el período 2000-2006.

La ayuda destinada a España para invertir en los distintos programas e iniciativas asciende en este periodo a 11.917 millones de euros. Las líneas de actuación prioritarias del FSE son: la inserción y reinserción ocupacional de los desempleados; el refuerzo de la capacidad empresarial; el refuerzo de la estabilidad en el empleo y adaptabilidad; el refuerzo de la educación técnico profesional; el refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología; participación de las mujeres en el mercado de trabajo; el fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local y la integración laboral de las personas con especiales dificultades.

Esta última línea de actuación (programa operativo de la lucha contra la discriminación) cuenta con un monto económico de 280 millones de euros que están siendo gestionados por entidades



Fundación Luis Vives

públicas como el IMSERSO, el Instituto de la Mujer o el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias.

Junto a las entidades públicas anteriormente nombradas, cinco organizaciones no gubernamentales participan en este programa operativo de la lucha contra la discriminación del FSE en nuestro país: Fundación ONCE, con su programa "Acción"; Cruz Roja Española con la Red Interlabor@; Cáritas que trabaja con jóvenes en dificultad social; la

Fundación Secretariado General Gitano con la iniciativa "Acceder" y la Fundación Luis Vives.

Esta última es la única institución privada, en España, que ha recibido subvención global del Fondo Social Europeo para esta línea operativa contra la discriminación, lo que implica que los fondos no irán destinados a proyectos propios, sino a proyectos de otras instituciones. De este modo, como entidad intermediaria de gestión, es responsable de la eficacia y regularidad de 13 millones de euros que subvencionarán los proyectos elegidos en cada una de las convocatorias y presentados por organizaciones españolas que trabajan en la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión.

Dicha cantidad se ha visto ampliada, en 3 millones de euros más. Esto ha permitido que a partir de enero de 2004, la Fundación Luis Vives vaya a publicar una nueva convocatoria, abierta y permanente, destinada a la financiación de proyectos específicos de gestión de la calidad y desarrollo de nuevas tecnologías.

Tipo de ayudas

La Fundación Luis Vives, gracias a su trabajo durante años al servicio de las entidades de acción social, disponía de un diagnóstico claro de las carencias que presentaban dichas entidades: deficiencias en su capacidad técnica, escaso grado de profesionalización, ausencia de programas de formación interna por falta de recursos, desconocimiento del trabajo realizado por otras entidades, escasez de foros o plataformas de intercambio de conocimientos y experiencias, entre otros. Las entidades cuentan con recursos externos para la realización de proyectos o programas de atención directa al colectivo beneficiario de su actividad, pero no cuentan con fondos propios suficientes para mejorar su gestión y los servicios que prestan.

La convocatoria de ayudas Fundación Luis Vives – Fondo Social Europeo aborda precisamente esta problemática. Ha sido ideada para cubrir las deficiencias internas de las organizaciones que trabajan en el campo de la inserción laboral de colectivos en ries-

go de exclusión. Los proyectos financiados están dirigidos a fortalecer a las organizaciones solicitantes y a reforzar el tejido asociativo, básicamente a través de: apoyo a actividades de formación de voluntarios; programas que apoyen la profesionalización del sector; promoción de estudios de investigación sobre la situación del sector en diversos ámbitos específicos; fomento de la creación de redes y mejora de los mecanismos de comunicación e información entre entidades; programas de sensibilización y fomento del voluntariado y programas que tiendan a mejorar las estructuras y capacidades de gestión de las ONG.

Las ONG que quieran optar a ser subvencionadas por el FSE deben saber que para la UE es obligatorio que ellas también aporten una parte de los fondos. Los proyectos tienen un régimen de cofinanciación diferente. Según la región en la que se desarrollen (OBJ 1 / OBJ 3), obtendrán una cofinanciación del setenta y cinco o del cincuenta por ciento del coste total del mismo.

El mayor volumen de recursos económicos se concentra en las regiones cuya renta per cápita es inferior al 75% de la media de la UE, son las llamadas regiones de Objetivo 1 (OBJ 1): Andalucía, Asturias, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Comunidad valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, Ceuta y Melilla.

Madrid, Cataluña, Aragón, Baleares, Navarra, País Vasco y La Rioja son Objetivo 3 (OBJ 3) porque cuentan con una renta per cápita superior.

Sistema de gestión

La Fundación Luis Vives ha diseñado un sistema de concesión de ayudas a través de convocatorias anuales publicadas en el Boletín Oficial del Estado. Las convocatorias se rigen por unas Bases Reguladoras de carácter plurianual que establecen el marco general de las mismas, basándose en criterios que garantizan los principios de publicidad, concurrencia y objetividad. En la fase de presentación existe un formulario normalizado de solicitud y una guía de ayuda. En la de seguimiento, las entidades seleccionadas disponen de modelos de informes técnicos y de justificación del gasto, junto con una guía aclaratoria del procedimiento de seguimiento y justificación.

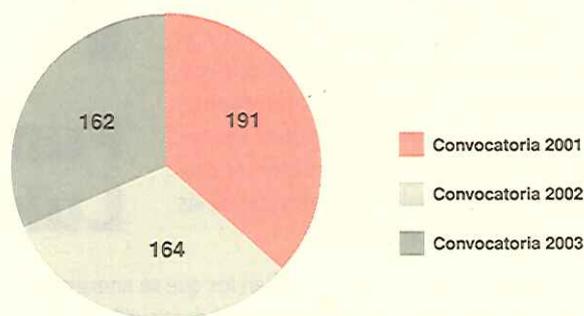
A nivel interno, existe un equipo diferenciado de evaluación y otro de seguimiento. Ambos equipos trabajan con una misma herramienta informática que incorpora toda la información de los proyectos, desde su registro en la fase de presentación, hasta el seguimiento y control de los proyectos aprobados, pasando por su valoración previa.

La última convocatoria de ayudas Fundación Luis Vives – Fondo Social Europeo, correspondiente a 2004, se cerró el pasado cuatro de noviembre. En estos momentos, los 164 proyectos presentados se encuentran en periodo de evaluación. La resolución de la convocatoria será publicada en abril del 2005.

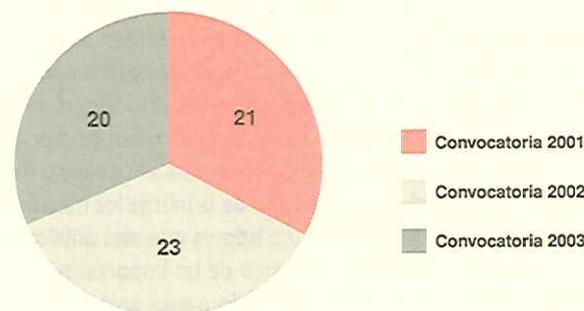
Por último señalar, que para la FLV es fundamental ofrecer a las entidades solicitantes proximidad en su gestión, aspirando a ser vista por las mismas como un órgano de apoyo más que como un órgano fiscalizador o financiador al uso. Esta proximidad a las

entidades y a la realidad del sector ha propiciado que la Fundación Luis Vives, tras un proceso de análisis y reflexión sobre la experiencia alcanzada a lo largo de tres convocatorias, haya optado por adaptar el lenguaje de la misma y los materiales de presentación a las demandas y necesidades transmitidas por las entidades. ■

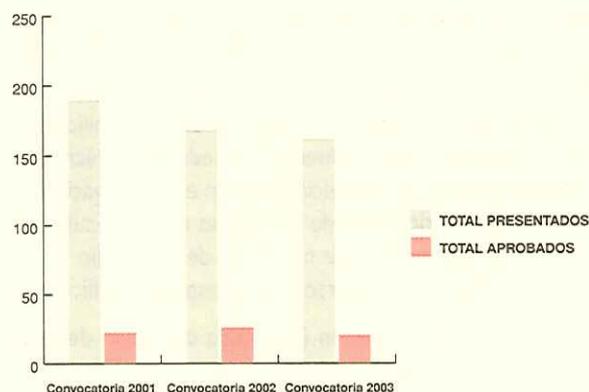
TOTAL PROYECTOS PRESENTADOS POR CONVOCATORIAS



TOTAL PROYECTOS APROBADOS POR CONVOCATORIAS



PROYECTOS PRESENTADOS Y APROBADOS POR CONVOCATORIAS



Análisis de los casos de buenas prácticas identificados

Programa Acceder. Itinerarios integrados de inserción para la población gitana.

Acceder
PROGRAMA OPERATIVO

El *Programa Acceder*, gestionado por la Fundación Secretariado General Gitano, ha sido seleccionado e identificado por el Fondo Social Europeo como "Caso de Buenas Prácticas" en la Evaluación Intermedia del Programa Operativo "Lucha Contra la Discriminación".

En este Documento se recoge íntegramente el Capítulo IX del Informe de Evaluación Intermedia, dedicado al "Análisis de los casos de buenas prácticas identificados". Se trata de un análisis cuantitativo y cualitativo realizado por la empresa GPI Consultores por encargo de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

En el Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación (POPLD) de Objetivo 1 se ha seleccionado como caso de buena práctica la actuación *Itinerarios integrados de inserción para la población gitana*. Su ubicación en el Informe de Evaluación Intermedia de Objetivo 1 no responde a que se observen especificidades sobresalientes de la actuación en esta zona de Objetivo respecto a la de Objetivo 3, sino a la conveniencia de distribuir los casos de buenas prácticas entre los dos informes. Por tanto, el análisis del caso hará referencia tanto a la zona de Objetivo 1 como a la de Objetivo 3.

Identificación del caso

El caso de buena práctica identificado se ubica dentro del POPLD en el Eje 44 *Integración laboral de las personas con especiales dificultades*, en la Medida 44.11 *Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado laboral*. Se trata de una actuación de tipo 1.1 Itinerario integrados de inserción. Esta actuación es conocida por el público general con el nombre de Programa ACCEDER.

La intervención tiene lugar en 30 municipios (con un total de 33 dispositivos) de 13 Comunidades Autónomas. Las regiones donde no se ha puesto en marcha la actuación son La Rioja y Baleares, de Objetivo 3, Cantabria (región en transición), Canarias y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, en Objetivo 1.

Esta actuación está dirigida a personas de etnia gitana. Esta comunidad se encuentra en una situación de desigualdad y exclusión social, debido en gran parte a la distancia existente entre sus miembros y los cauces normales de acceso a la formación profesional y al empleo, además de los prejuicios y estereotipos que muestra respecto a ellos la sociedad mayoritaria. La FSGG, dentro de su apuesta por la aplicación de una metodología intercultural, prevé asimismo la atención a población no gitana, siempre que se encuentre en alguna de las situaciones de exclusión definidas por el Fondo Social Europeo.

El organismo gestor de la actuación es la FSGG, entidad social sin ánimo de lucro, de ámbito estatal, cuyo fin fundamental es la promoción integral de la comunidad gitana desde el reconocimiento de su identidad cultural.

Descripción cualitativa

La actuación responde a una estrategia que plantea dos objetivos:

- Desarrollar y mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción profesional de la población gitana.
- Fomentar y desarrollar nuevos empleos en los servicios de proximidad, impulsando políticas más activas con la población gitana.

La puesta en marcha de esta actuación ha tomado como base los conocimientos aprendidos a partir del proyecto que desarrolló la entidad en el Capítulo Integro de la Iniciativa Comunitaria Empleo del anterior periodo de programación.

El proceso seguido con la población beneficiaria incluye las siguientes acciones:

- Acciones de información laboral.
Esta primera fase consiste en la captación y acogida de personas usuarias en el dispositivo.
- Acciones de orientación laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo.
En la segunda fase se elabora un diagnóstico individual en profundidad, se realizan tutorías de orientación laboral y se lleva a cabo un seguimiento individualizado de la persona a través de todas las etapas.
- Acciones de formación profesional ocupacional.
En esta fase se imparte formación vinculada al empleo, basada en los estudios prospectivos de cada territorio.
- Acciones de intermediación e inserción laboral.
Se presta un servicio de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo y de intermediación en el mercado laboral, realizando una prospección de empleo y captando ofertas laborales. Con este objetivo se mantiene permanente contacto con una red de empresas "fidelizadas".

Los métodos y procesos aplicados para alcanzar los objetivos y efectos esperados se detallan a continuación.

■ Planificación.

La planificación de la intervención parte de la realización de un análisis del contexto en las diferentes localidades donde se implanta el programa. Estos estudios, referidos a la situación de la población gitana (especialmente en lo que se refiere a formación profesional y empleo, potencialidades para participar, posibilidades de inserción normalizada), los recursos de formación profesional y empleo presentes en el territorio y las necesidades de infraestructura y equipamiento para el desarrollo de las actuaciones, dan lugar a la selección de territorios y a la adaptación local de las actuaciones. Asimismo, se procede a desarrollar un proceso de transferencia metodológica: formación de los equipos, transferencia de instrumentos, ofrecimiento de claves locales para la intervención.

Para determinar los lugares donde llevar a cabo la intervención ha sido determinante la presencia cuantitativa de población gitana, con el fin de optimizar los recursos del programa, buscar un coste por beneficiario adecuado y un impacto social aceptable. Asimismo, un criterio clave ha sido la valoración de las posibilidades de apoyo del tejido institucional local. Estos dos factores han dado lugar a una selección de contextos con cierta masa de población y en los que pueda darse un cierto efecto sobre el tejido institucional (modificación de actitudes de



Para determinar los lugares donde llevar a cabo la intervención ha sido determinante la presencia cuantitativa de población gitana, con el fin de optimizar los recursos del programa, buscar un coste por beneficiario adecuado y un impacto social aceptable



los actores institucionales y políticos locales, influencia en las políticas, etc.).

En este sentido, un aspecto clave de la planificación ha sido el establecimiento de contactos locales a dos niveles: por una parte, con el tejido asociativo gitano y los líderes étnicos de las agrupaciones vecinales y por otra, con las instituciones públicas de las localidades.

En cada localidad ha tenido lugar una presentación del POPLD a las asociaciones gitanas y una negociación que ha dado lugar a la creación de partenariados locales informales. Un factor estratégico es que la población gitana acepte y apoye la intervención, que participe y que se cuente con el apoyo de sus líderes asociativos.

■ Procedimientos de coordinación.

La estructura se organiza de manera vertical en tres niveles: un servicio central, un coordinador en cada una de las regiones y un coordinador en cada uno de los dispositivos locales. Al mismo tiempo, se da una coordinación horizontal donde se desarrollan intercambios de información por servicios o áreas (orientadores, mediadores, etc.). Los equipos de intervención son multiculturales y multidisciplinarios.

■ Procedimientos de difusión.

Para la difusión de la actuación se han combinado los métodos usuales (folletos, carteles, etc.) con el contacto directo con la población a través de los mediadores gitanos y las entidades o personas relevantes de la comunidad (asociaciones gitanas, pastores evangélicos, hombres de respeto, etc.). Asimismo, las actividades colectivas (grupos de mujeres especialmente) se muestran como un método eficaz de difusión.

Según se ha ido asentando el programa en los diversos territorios, se ha producido una "especialización" de la difusión. Se ha pasado de dar a conocer el conjunto del Programa *Acceder* a difundir las acciones concretas que se van a llevar a cabo.

■ Selección de las personas beneficiarias y accesibilidad.

El único criterio formal de acceso es la pertenencia étnica. Cuando los beneficiarios no se encuentran inscritos en los registros de desempleo, lo primero que se estimula es que se inscriban en el INEM. Esto no constituye tanto una exigencia para el acceso a la intervención como un componente técnico del proceso de trabajo con desempleados, en el sentido de orientarles activamente a la búsqueda de empleo a través de los circuitos normalizados de colocación.

Si bien en principio no se establecen discriminaciones formales para el acceso, el propio proceso de itinerario provoca la autoselección de los participantes. En las poblaciones menos normalizadas, con graves problemáticas de salud o infravivienda, las posibilidades de actuación en el área de empleo se reducen. En los casos en que el usuario no está en condiciones de participar por su situación de precariedad, se lo deriva a otros programas de la Fundación fuera de *Acceder* o a otras entidades del territorio.

La vía de acceso es múltiple: a través de derivaciones de otras actuaciones de la entidad o de otros organismos, a través de la comunicación informal a través de redes familiares, etc.

■ Sistema de seguimiento.

El seguimiento se estructura en tres niveles:

- Operativo respecto a la población beneficiaria, con carácter tanto cuantitativo como cualitativo. Se ha desarrollado una base de datos y se ha reforzado mediante un observatorio ocupacional. La base de datos es alimentada periódicamente desde los dispositivos territoriales.
- De las empresas con las que se realiza una labor de intermediación y de los partenariados o entidades con las que se colabora de algún modo. También existe una base de datos para la realización de este seguimiento.
- De coordinación y gestión. Herramienta de apoyo a la coordinación. Información sobre las visitas a los dispositivos territoriales y sobre las reuniones periódicas en los diferentes niveles de coordinación (central, regional y local).

La aportación a las prioridades horizontales se plantea del siguiente modo:

- Igualdad de Oportunidades: se concentra en la equiparable participación de hombres y mujeres, fomentando especialmente la participación de éstas, junto a medidas específicas (refuerzo familiar, grupos de mujeres y formación prelaboral específica, etc.).
- Sociedad de la Información: formación específica en nuevas tecnologías e incorporación de módulos en otras especialidades.

- Medio Ambiente: se contribuye mediante formación específica e incorporación de módulos en otras especialidades.
- Desarrollo local: existe una implicación con las organizaciones locales, tanto públicas (Ayuntamientos) como privadas (sindicatos, asociaciones, empresas, etc.) que permite la transferencia de conocimiento y la participación en los planes de desarrollo locales de empleo, donde existen. Asimismo, impulsan actuaciones dirigidas a fomentar las políticas adaptadas.

Desde una perspectiva cualitativa, se identifica un efecto de la actuación, consistente en la mejora que se ha producido en los métodos de trabajo con la población gitana. En este sentido, se ha desarrollado un modelo de intervención individualizada y se ha logrado potenciar el acceso y permanencia de la población gitana en los recursos normalizados de formación y empleo. Además de estos efectos, está resultando relevante la adaptación de medidas y recursos normalizados a las necesidades especiales de la comunidad gitana y por primera vez se ha incluido a esta población como grupo preferente en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo.

Descripción cuantitativa

El Programa *Acceder* establecía como objetivo inicial de realización física la atención a 15.000 personas y lograr un mínimo de 2.500 contrataciones en empleos por cuenta ajena, para el conjunto del periodo 2000/06.

A finales de 2002 la FSGG, según datos facilitados por la propia entidad, había atendido a un total de 12.352 personas. De estas personas atendidas el 67% era población gitana, ya que la Fundación, como se ha mencionado previamente, también atiende a población no gitana en situación de exclusión.

A lo largo de estos tres años se ha atendido a un porcentaje de hombres ligeramente superior al de mujeres (51,20%). El intervalo de edad en el que se concentra mayor volumen de población atendida es el de 25 a 45 años (51,21%) y el de menor peso es el de mayores de 45 años (6,05%). Entre las personas menores de 25 años es mayoritaria la presencia de hombres (55,09%), mientras que predominan las mujeres en el grupo de personas de 25 a 45 años (51,73%) y en el de mayores de 45 años (51,54%).

La realización física según las diferentes acciones que componen el itinerario integrado de inserción, es la siguiente:

- Acciones de información laboral.
En esta primera fase se ha atendido a 12.352 personas.
- Acciones de orientación laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo.
A esta segunda fase accedieron 8.283 personas, el 67,06% de las de la primera fase.
- Acciones de formación profesional ocupacional.
Se han impartido 109 cursos que suman más de 11.000 horas, con una media de 102 horas por curso. En estas acciones formativas han participado 1.032 personas, que suponen el 8,35% del total de beneficiarios. La participación en los cursos ha sido predominantemente femenina (64%). En cuanto a los contenidos de los cursos, el 84% de los mismos guarda relación con el sector servicios, destacando el número de cursos de limpieza (17) y de informática (15). El resto de los sectores en los que se ha impartido formación corresponden al industrial y en menor número al sector de la construcción y la agricultura.
- Acciones de intermediación e inserción laboral.
Se han conseguido 5.938 contratos para 3.707 personas, lo que supone un ratio de 1,6 contratos por persona. Como se ha mencionado previamente, el 52% de las contrataciones han correspondido a hombres. Alrededor de la mitad de los contratos tienen una duración superior a los 3 meses y el 5% han sido contratos indefinidos.

En las contrataciones logradas, de las cuales un 65% corresponden a la población gitana, predominan los contratos a personas de entre 25 y 45 años (53,27%), frente a los de menores de 25 años (41,83%) y de mayores de 45 (4,90%). Si bien entre las personas menores de 25 años contratadas es mayor el porcentaje de hombres (58,62%), ocurre lo contrario en los demás grupos de edad: en el de personas de entre 25 y 45 años las mujeres representan el 50,62% y en el de mayores de 45 años las mujeres suponen el 55,67% de las personas contratadas.

El grado de eficacia alcanzado por la actuación se puede considerar alto, ya que en los tres años evaluados se ha atendido al 82,35% de las personas beneficiarias para el conjunto de los siete años. Del mismo modo, las contrataciones conseguidas en los tres años suponen el 237,52% de las previstas para el total del periodo.

La Tasa de inserción laboral del periodo 2000/02 se puede considerar exitosa, ya que un 30% de las per-



Por primera vez se ha incluido a la población gitana como grupo preferente en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo



sonas beneficiarias de la entidad ha encontrado un empleo tras su participación en la actuación. Tomando como base los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a personas beneficiarias de la actuación, cuyo año de referencia era 2001, se obtienen Tasas similares. Así, la Tasa de inserción laboral de 2001 fue del 28,71%, mostrándose más elevada para las mujeres (38,78%) que para los hombres (19,23%). Los resultados de esta misma encuesta muestran que el nivel de satisfacción de las personas beneficiarias con la actuación es muy alto (el 89% afirma estar satisfecho o muy satisfecho con la actuación).

Como se ha mencionado previamente, se han puesto en marcha 33 dispositivos locales en 30 municipios, ubicados en 13 Comunidades Autónomas. Actualmente hay 250 personas dedicadas a la intervención directa con la población objetivo. De manera habitual, y dependiendo del volumen de la población a atender, los equipos de los dispositivos locales están conformados por cinco personas: coordinador, orientador laboral, tutor laboral, mediador gitano y prospector de empleo. Para desarrollar las acciones formativas se contratan bien profesionales ad-hoc, bien empresas especializadas en el área de la formación. En casos muy concretos es la propia empresa que demanda trabajadores quien asume la formación de los mismos.

En cuanto al aspecto financiero, la programación para los tres años ascendía a 5.489.534,00 euros (el 10,14% en 2000, el 44,54% en 2001 y el 45,32% en 2002). La realización para el periodo 2000/02 ha sido de 4.422.374,70 euros. Esto supone una eficacia de la realización en el periodo del 82,70% y un nivel de eficacia de la realización del 29,67% de lo programado para el 2000/06. El grado de eficacia ha tenido una evolución ascendente, pasando de ejecutarse en 2000 el 38,54% de lo programado para el año al 89,28% en 2001 y manteniéndose en 2002, con un nivel de ejecución del 85,44%.

El nivel de eficiencia alcanzado por la actuación, es decir, el coste medio por persona beneficiaria ha sido de 600,46 euros para el periodo 2000/02, sufriendo variaciones a lo largo de los tres años. Así, el coste medio por

beneficiario atendido fue de 510,69 euros en 2000, ascendió a 653,05 euros en 2001 y descendió a 563,19 en 2002.

Contribución general a la Estrategia Europea por el Empleo y a los Planes Nacionales de Acción por el Empleo

La actuación seleccionada como caso de buenas prácticas contribuye de modo sustancial a la Estrategia *Luchar contra todas las formas de discriminación en el acceso al mercado de trabajo, con la finalidad de ir reduciendo los desequilibrios existentes en la población ocupada* de la EEE. En este sentido, la actuación realiza un esfuerzo por luchar contra la discriminación que sufre la población gitana española en el acceso al mercado laboral, así como combatir la situación de exclusión social en que se encuentra.

Asimismo, existe un vínculo entre la actuación de la FSGG y la Estrategia Europea por el Empleo a través de la correspondencia que se puede establecer entre, por una parte, el Eje y Medida donde se ubica la actuación y, por otra, los Pilares y Directrices de la EEE. Así, el Eje 7 (o Eje 44) *Integración laboral de las personas con especiales dificultades* se relaciona con el Pilar I *Mejorar la capacidad de inserción profesional*. Asimismo, la Medida 7.2 (o Medida 44.11) *Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado laboral* se relaciona con la Directriz 9 *Inserción especial a discapacitados, minorías étnicas y otras personas desfavorecidas* del año 2000, la cual se corresponde con la Directriz 7 *Luchar contra la discriminación y promover la integración social mediante el acceso al empleo* de los años 2001 y 2002.

En relación con este Pilar, la actuación se dirige 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. Es decir, 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. La mejora de la empleabilidad y la incorporación al mercado laboral, dado el bajo nivel de cualificación de la población gitana, requiere la previa incorporación a la formación. Éste es uno de los ámbitos de intervención de la actuación que, como parte de un proceso integral e individualizado, se pone en marcha para lograr los objetivos marcados.

Respecto a este último punto, la actuación, como parte de una de las formas de intervención del FSE, ofrece un valor añadido. Se trata de la adopción de un enfoque de intervención integrado e individualizado. Al tratarse de un colectivo con un alto grado de exclusión no sólo del mercado laboral, sino de los sistemas de formación, resulta necesario aplicar una metodología que abarque un amplio rango de aspectos: desde la orientación acerca de las oportunidades del mercado laboral, hasta el entre-



El intervalo de edad en el que se concentra mayor volumen de población atendida es el de 25 a 45 años (51,21%)



namiento 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.

La actuación *Itinerarios integrados de inserción para la población gitana* contribuye a la lucha contra la discriminación y a promover la integración social mediante el acceso al empleo, como refleja la Directriz 7, ya que se basa principalmente en un enfoque de integración social, tendente a la normalización, priorizándolo frente a la identidad cultural, aunque sin dejar ésta de lado. En este aspecto, está asimismo contribuyendo a la cohesión social, en tanto en cuanto se favorece la incorporación de esta comunidad discriminada a los recursos normalizados y al mercado laboral y se fomenta de este modo su participación en la sociedad.

Asimismo, con el objetivo de promover la cohesión social y combatir la exclusión, la FSGG ha establecido partenariados con los distintos agentes presentes en el territorio. Estos partenariados han logrado la implicación tanto de la administración pública como de entidades privadas (asociaciones gitanas, sector empresarial, etc.), lo que se traduce en una necesaria negociación dirigida a lograr unos objetivos comunes, promoviendo de este modo la cohesión social, así como la generación de empleo para el colectivo gitano.

Esta colaboración con las administraciones públicas (tanto locales como regionales), junto al esfuerzo para que se reconozca y se apoye la cultura gitana, fomenta asimismo que se apliquen y se impulsen políticas sociales y de empleo más activas en relación con la comunidad gitana, contribuyendo así al Principio de la EEE Un creciente impulso de las políticas activas. Esta estrecha colaboración con las administraciones públicas permite articular la intervención llevada a cabo por la Fundación con las políticas desarrolladas en el territorio, sin olvidar que tiene lugar un proceso de transferencia desde la experiencia y el conocimiento de este colectivo de marcado carácter por parte de la Fundación, hacia las instituciones públicas.

En cuanto al enfoque preventivo, como una de las prioridades estratégicas, la actuación contribuye al mismo al contar entre su población beneficiaria con un alto porcentaje de jóvenes que se encuentran en situación de desempleo desde un periodo inferior a seis meses.

Por otra parte, la actuación se ha mostrado eficaz en su contribución a la prioridad horizontal comunitaria de Igualdad de Oportunidades, puesto que consigue una inserción laboral femenina similar, y en ocasiones superior, a la masculina. En este sentido, dadas las características culturales de la comunidad gitana, en la que se produce un rechazo ante el trabajo femenino por cuenta ajena, esto constituye un éxito remarcable.

Enseñanzas extraídas

- ✓ **Adaptabilidad al colectivo.** En primer lugar, es destacable la capacidad mostrada por la FSGG para diseñar un programa dirigido a un colectivo muy específico y con características socio-culturales muy definidas. Asimismo, el Programa Acceder implica a la comunidad gitana (a través de sus entidades representativas), otorgándole cierto protagonismo en el desarrollo de la actuación. Esto permite el fortalecimiento de la capacidad de participación y de toma de decisiones de esta población.
- ✓ **Planificación participativa.** Respecto a la planificación, la estrategia aplicada ha mostrado ser acertada, estableciendo contacto local a dos niveles, con las instituciones públicas y las personas u organismos relevantes de la comunidad. Esto ha permitido un aterrizaje eficaz sobre el terreno, puesto que se ha conseguido la colaboración e implicación de todos agentes, necesarias para el acercamiento y la captación de beneficiarios
- ✓ **Partenariados.** En este sentido, destaca el método de acercamiento y de difusión del Programa entre los potenciales destinatarios, a través del establecimiento de partenariados informales con las organizaciones y personas relevantes de la comunidad. La entidad ha adaptado los métodos de difusión al contexto y ha empleado diversos agentes como dinamizadores y elementos de difusión. Así, los mediadores gitanos son una pieza clave, ya que mantienen un contacto directo y permanente con las familias, del mismo modo que los pastores evangélicos o los hombres de respeto suponen un refuerzo en la difusión del Programa.
- ✓ La importancia de estos partenariados informales no se limita únicamente a la puesta en marcha de la actuación, sino que su principal virtud estriba en que fomenta la **cohesión social**, puesto que necesariamente se produce una negociación entre los diferentes agentes, promoviendo una implicación de todos los actores presentes en el territorio en un proyecto común. Asimismo, los acuerdos de colaboración permiten una transferencia de metodología desde la Fundación a otras entidades, alcanzando así lugares donde la primera no llega.
- ✓ Por otra parte, los partenariados con la administración contribuyen de manera notable al principio de **Desarrollo Local**, ya que les permite tomar parte en los planes de desarrollo locales de empleo e impulsar políticas adaptadas en el marco de estos. Es decir, se fomenta la incorporación de políticas "gitanas" a las políticas generales.
- ✓ **Vías de acceso.** El acceso al Programa también ha mostrado ser eficaz, ya que al ser multivía (a través del seguimiento escolar y las derivaciones, de los

mediadores y las asociaciones, etc.), permite el ingreso de personas beneficiarias desde cualquier ámbito.

✓ **Equipos multiculturales y multidisciplinares.** La estructuración de los equipos es un excelente ejemplo de integralidad, ya que su constitución multicultural y multidisciplinar permite combinar la experiencia en intervención social con población gitana con las competencias técnicas en el área de empleo. Por otra parte, la incorporación de un mediador intercultural facilita un conocimiento más profundo de la realidad local y de las actitudes y posiciones de la población gitana de cara al empleo, lo que redundará en una mayor calidad de la intervención.

✓ **Sistema de seguimiento.** Uno de los aspectos más relevantes de la intervención lo constituye el sistema de seguimiento desarrollado. Su estructura en tres niveles permite un amplio conocimiento de la realidad de la población beneficiaria, así como de las empresas y entidades con las que establecen una colaboración, sin olvidar la coordinación en el ámbito de la propia entidad.

- Seguimiento de la población beneficiaria.

El seguimiento de las personas beneficiarias de la actuación se lleva a cabo de una manera exhaustiva en cada una de las fases del proceso. Toda la información se recoge en una **base de datos**, con más información que la exigida en el SSU y siempre discriminada por sexo, que se actualiza cada cuatro meses. Esta base de datos permite una recogida homogénea de la información emitida desde cualquiera de los dispositivos territoriales.

El sistema de seguimiento contabiliza todas las personas y establece un seguimiento de las mismas incluso cuando se apartan de la actuación. Por ejemplo, en el caso de beneficiarios derivados a formación externa (escuelas taller, etc.) se mantiene el contac-

to con ellos cuando finalizan este proceso. Del mismo modo, se mantiene un contacto periódico con las personas que abandonan el itinerario tras la primera fase, que quedan registradas como "usuarios Pre-Acceder", facilitándoles la posibilidad de incorporarse al Programa en cualquier momento.

Destaca el desarrollo de un **Observatorio ocupacional**, que pretende ser una herramienta que permita observar la evolución lineal de las personas que atiende el programa. Este observatorio será publicado periódicamente. Asimismo, se pondrá a disposición "a la carta", es decir, en el caso que una institución les solicite esa información pero referida únicamente a su provincia o región, tendrán la capacidad para facilitársela.

- Seguimiento de las empresas y de los partenariados.

La relación con las empresas con las que mantienen una labor de intermediación queda registrada en una **base de datos**. Esta base, que es constantemente actualizada, incluye las empresas o asociaciones empresariales contactadas. Están clasificadas según el nivel de cooperación: A- empresas fidelizadas (han realizado al menos cinco contrataciones), B- empresas que han contratado a una personas del dispositivo, C- empresas que al menos han realizado una oferta de empleo y D- empresas con las que se ha contactado. Actualmente hay 177 empresas fidelizadas y 1.194 que han contratado al menos una persona.

Paralelamente al Programa, se lleva un registro informal de los casos de empresas que discriminan, con el fin de analizar las características y los momentos de esta discriminación (si ésta se produce en la selección, una vez en el empleo, etc.). Esto permite tener un amplio conocimiento de las características de la discriminación en las empresas.

Para realizar el seguimiento de los partenariados existe asimismo una **base de datos**. Ésta recoge la descripción de la entidad (ámbito, tipo de entidad, campo de trabajo), el grado de formalización de la colaboración (si existe convenio, protocolo de derivación o ninguno de los dos), la frecuencia de los contactos o la calidad de la relación, entre otros aspectos.

- Seguimiento y coordinación de la entidad.

El dispositivo de **seguimiento operativo** está muy estructurado, lo que permite una coordinación eficaz. Así, se mantienen reuniones periódicas entre los coordinadores de los distintos niveles (central, regional y local) y desde los servicios centrales se realizan varias visitas a los dispositivos territoriales (entre dos y tres anuales). Estos dispositivos emiten informes cuatrimestrales, así como una memoria anual, permitiendo tener centralizada la información de todos ellos.

El **desarrollo de instrumentos** permite homogeneizar la información y llevar a cabo una evaluación



La estructuración de los equipos es un excelente ejemplo de integralidad, ya que su constitución multicultural y multidisciplinar permite combinar la experiencia en intervención social con población gitana con las competencias técnicas en el área de empleo



de la actuación y del propio funcionamiento de la entidad, con vistas a identificar las carencias y necesidades y buscar soluciones a éstas. En este sentido, la base de datos empleada por la entidad permite un conocimiento del funcionamiento de la misma en todo momento.

Por otra parte, es destacable el desarrollo de una newsletter denominada "Accederiano". Se trata de una web de uso interno que recoge estrategias y se dirige fundamentalmente al intercambio de buenas prácticas entre los dispositivos locales de todo el Estado. Esta herramienta permite no sólo la transferencia de conocimientos y estrategias, sino que fomenta la cohesión dentro de la entidad. En la actualidad se está desarrollando una intranet para reforzar la comunicación interna y permitir el acceso a la información de la base de datos desde cualquiera de los dispositivos territoriales.

Propuestas orientadas a la difusión de sus métodos y a la multiplicación de sus efectos

Tras el análisis del caso, formulamos una serie de recomendaciones para la transferencia de la metodología desarrollada por la FSGG.

En primer lugar, resultaría interesante llevar a cabo una **ampliación de la cobertura** geográfica de la actuación que permitiera alcanzar lugares con una comunidad gitana significativa. Esto permitiría facilitar el acceso de esta población al mercado laboral, mitigando la situación de exclusión en la que se encuentra. En este sentido, sería necesaria la creación de nuevos dispositivos territoriales, siguiendo la metodología de accesos e implantación en las localidades antes descrita. Para lograr la ampliación de la cobertura geográfica se hace necesario un aumento de los recursos, tanto humanos como financieros, para poder atender los nuevos dispositivos.

Por otra parte, y dado que al Programa acceden los grupos de la comunidad gitana más normalizados, podría estudiarse y desarrollarse una metodología que permitiera la incorporación al mismo de grupos menos normalizados (en situación de mayor precariedad). Con este fin, sería interesante poner en marcha una **prueba piloto** en algunos de los dispositivos territoriales para valo-

rar las eventuales dificultades y resultados. En este sentido, sería conveniente ampliar el alcance del Programa incorporando medidas de acompañamiento, ya que el principal problema de acceso de estos grupos menos normalizados se concentra prioritariamente en cubrir sus necesidades más básicas.

La eventual **incorporación de medidas de acompañamiento** podría ampliarse y dirigirse hacia la eliminación de barreras a la participación de personas con cargas con cargas familiares, especialmente mujeres. En este momento estas situaciones se combaten con el refuerzo a las familias por parte del mediador (refuerzo de la motivación hacia el empleo y la formación, ruptura de la dependencia de recursos pasivos, etc.), pero tienen un alcance limitado. Por este motivo, la incorporación de medidas cofinanciadas destinadas a eliminar estas barreras contribuiría no sólo a lograr un mayor alcance de la población objetivo, sino que reforzaría el principio horizontal de Igualdad de Oportunidades.

Los procesos de aplicación y la gestión del Programa Acceder podrían servir de **modelo** y ser replicados en otras comunidades con características socio-culturales muy marcadas y con limitaciones en su acceso a los recursos generales de formación y empleo. En este sentido, podría replicarse con poblaciones inmigrantes de etnia gitana, como la comunidad rumana, cuya pre-

“

La actuación se ha mostrado eficaz en su contribución a la prioridad horizontal comunitaria de Igualdad de Oportunidades, puesto que consigue una inserción laboral femenina similar, y en ocasiones superior, a la masculina

”

Este Documento forma parte del Informe de *Evaluación Intermedia del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación*, realizado por la empresa GPI Consultores, S.L. por encargo de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFFSE), de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 del Reglamento 1260/99 del FSE.

Programa Operativo Lucha contra la Discriminación

Cruz Roja Española. Inserción laboral de inmigrantes.

En la actualidad, a pesar de los aparentes resultados positivos que reflejan los datos de coyuntura laboral, uno de los problemas más importantes con los que se encuentra el mercado de trabajo español radica en la existencia de colectivos con dificultades de integración social a los que los problemas de temporalidad, inestabilidad laboral, no acceso al empleo afectan más especialmente.

El principal problema de integración laboral de los colectivos vulnerables, que los diferencia de la población desempleada en general, radica en la falta de recursos, a veces personales otros sociales, para hacer frente a un mercado de trabajo competitivo y en ocasiones excluyente, en los que cada factor de ocupabilidad representa un elemento vital. Así mismo, la falta de empleo en estos colectivos agrava considerablemente su exclusión social, por lo que resulta prioritario la puesta en marcha de acciones dirigidas a mejorar su empleabilidad y medidas que favorezcan un mercado laboral abierto a todas las personas.

Uno de los colectivos que sufren mayor discriminación en el mercado laboral son las personas inmigrantes. La distinción entre migrantes y autóctonos es una distinción poco definida, móvil porque un inmigrante es una persona que llega a un lugar, pero ésta es una condición que se diluye -debería diluirse- con el tiempo.

La aceptación de las diversidades de los recién llegados no debe anular el respeto a la diversidad interna de la sociedad a la que llegan. En este sentido, y tanto en un caso como en otro, es muy importante distinguir entre expresiones de diferencia que hay que respetar y manifestaciones de desigualdad que hay que superar.

La diversidad de procedencias es sólo uno de los elementos de heterogeneidad de las sociedades en las que vivimos, compuesta en este momento por una gran variedad de colectivos, con distintas características e intereses, que constituyen todo un entramado en continua transformación, entrecruzado por desigualdades socioeconómicas y de género muy marcadas.

La inmigración supone entrada de capital humano en un país. El inmigrado es un elemento activo, emprendedor, generador de riqueza. Pero es necesario acogerle y apoyarle, así como no ponerle obstáculos para su participación social, cultural, política y laboral en la constitución de las sociedades.

En este marco, la inserción laboral es un elemento clave en su acceso a derechos fundamentales, tener un lugar de trabajo retribuido es para muchos el principal elemento para la integración en una comunidad; en cambio, la precariedad genera inestabilidad para las personas, los mercados y las sociedades. Para ello, hay que respetar un principio básico: cualquier persona -de cual-

+ Cruz Roja Española



quier condición, origen, sexo o edad- que trabaje para otra debe hacerlo en unas condiciones laborales dignas.

Para las personas inmigrantes el riesgo de discriminación y las dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo se deben entre otras razones a: el desconocimiento del idioma, la falta de habilidades sociales demandadas por el mercado de trabajo español, la escasa valoración o no adaptada cualificación y experiencia profesional, la desinformación de los mecanismos para el acceso a la formación y a la búsqueda de empleo, la dificultad de regularizar la documentación para poder trabajar, los estereotipos y prejuicios hacia su cultura de origen, la limitación de las posibilidades de empleo a unos sectores económicos determinados, existencia de hipótesis de partida sobre la menor productividad laboral que determinadas personas pueden alcanzar en comparación con otras, dificultades para compatibilizar la vida laboral y familiar, autoestima y autoimagen devaluada, que se traduce en una gran inseguridad e inestabilidad en el ámbito laboral.

Desde estas realidades y dificultades, Cruz Roja, a través de su participación en el Programa Operativo lucha contra la discriminación laboral cofinanciado por el Fondo Social Europeo está impulsando, a través de Red INTERLABOR@, actuaciones integradas de formación y empleo cuya misión es contribuir a la inserción laboral de las personas inmigrantes.

El eje de todo nuestro trabajo se desarrolla a través del establecimiento de *Itinerarios Integrados de Inserción*, donde se trata



de trabajar desde la realidad y situación de cada persona en función de sus necesidades y expectativas relacionadas con el empleo. Para ello consideramos necesario:

- Conocer las potencialidades y dificultades de las personas y los recursos territoriales antes de poner en marcha cualquier programa de actuación.
- Desarrollar procesos de cualificación adaptados a las demandas del mercado de trabajo, las potencialidades y aspiraciones de las personas.
- Enfocar las actuaciones desde la integralidad, trabajando toda la realidad de la persona (entorno, familia, vida personal...) permitiendo el desarrollo de todas sus potencialidades.
- Primar los cauces de normalización, es decir la utilización, derivación y desarrollo de actuaciones que sean comunes a toda la población.
- Diseñar una intervención en red, que implique de forma activa a empresas, entidades, agentes sociales, entidades públicas... diversificando las actuaciones para adaptarlas a los diferentes tipos de situaciones y necesidades detectadas en cada persona.

La Red Interlabor@ incide y trabaja con la persona, a través del desarrollo de acciones específicas y positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades ante el empleo. Para ello, a través de los itinerarios concertados con los propios participantes se desarrollan acciones de formación prelaboral, cursos de capacitación profesional, talleres de búsqueda de empleo, sesiones de orientación y asesoramiento personalizado, procesos de intermediación; con el mercado de trabajo, a través de acuerdos de colaboración con empresas que favorezcan la contratación de las personas con mayores dificultades de inserción laboral, el apoyo al desarrollo de iniciativas empresariales promovidas por las personas y campañas de sensibilización que permitan conocer las potencialidades y capacidades de las personas. Y con la sociedad en general, dando a conocer el esfuerzo y el camino seguido por las propias personas en su proceso de integración.

Resultados 2000-2003

Hasta el momento, Cruz Roja Española está contribuyendo a abordar estas dificultades y desigualdades internas y externas de más de 32.000 personas inmigrantes, de las cuales el 54% son hombres y el 46% mujeres. En lo que respecta a la edad, el mayor número de personas se sitúa en el tramo de 26 a 45 años (70%), acorde con la situación general de los inmigrantes en el mercado de trabajo español. El número de personas formadas a lo largo de estos años ha sido de 10.100 aproximadamente y resaltar que el nº de personas insertadas ha sido de más de 11.315, lo que supone una tasa de inserción laboral de 35% de las personas con las que se está trabajando. Los dispositivos se han consolidado en 84 localidades del territorio nacional de 41 provincias tanto en el ámbito urbano como rural. Se colabora en el desarrollo de este programa con más de 45 entidades públicas y privadas y con más de 3.100 empresas.

■ Maika Sánchez. Cruz Roja Española.



La Red Interlabor@ incide y trabaja con la persona, a través del desarrollo de acciones específicas y positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades ante el empleo.

Programa Operativo Lucha contra la Discriminación

Cáritas - Cruz Roja - FSGG

Iniciativa conjunta por la inserción laboral.

La Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros. La igualdad ante la ley y la protección de todas las personas frente a la discriminación constituye un derecho fundamental y es esencial para el funcionamiento adecuado de las sociedades democráticas. Asimismo contribuye a los objetivos de promover el progreso económico y social y un alto nivel de empleo mediante la intensificación de la cohesión económica y social. En junio de 1997, los jefes de estado y de gobierno reconocieron en Ámsterdam la importancia que en la actualidad revisten estos principios y acordaron reforzar la capacidad de actuación de la Unión Europea en dicho ámbito mediante la introducción del artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el cual otorga poderes específicos para actuar en la lucha contra la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

El Marco Comunitario para las regiones españolas de Objetivo 1 durante el período 2000-2006, se ejecutará a través de 23 Programas Operativos. Doce de ellos son programas regionales para cada una de las regiones Objetivo 1, mientras que los once programas operativos restantes son de carácter horizontal, aplicándose de forma transversal en todo el territorio del estado. Entre ellos se encuentra el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación - Objetivo 1. En éste se realizarán intervenciones financiadas por el FSE en su mayor parte, e intervenciones financiadas por el FEDER, que complementan y aumentan la eficacia de las actuaciones en materia de recursos humanos dirigidas a combatir la discriminación de los colectivos en riesgo de exclusión.

Paralelamente se ha definido el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación - Objetivo 3, desarrollado por el Marco Comunitario de Apoyo de Objetivo 3 para el período 2000-2006, que tiene un planteamiento dual. Por un lado, supondrá una estrategia nacional en materia de recursos humanos y lucha contra el desempleo; y por otro, servirá como planificación de las actuaciones previstas para la concreción de esa estrategia en zonas que están fuera de Objetivo 1. Estas actuaciones serán financiadas por el FSE exclusivamente.

Ambos Programas Operativos –tanto del Objetivo 1, como del Objetivo 3– se denominan de forma unificada como Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la discriminación", y se dirige a combatir la discriminación en un doble aspecto:

- Discriminación entre géneros.
- Discriminación de determinados colectivos en riesgo de exclusión.

De esta forma, el Programa Operativo queda estructurado en una serie de apartados principales que contemplan a su vez sub-apartados correspondientes a los colectivos a los que se dirigen las actuaciones: mujeres, personas discapacitadas, inmigrantes, población gitana, personas reclusas y otros colectivos en riesgo de exclusión social.

Este Programa Operativo será cogestionado por distintas entidades, tanto públicas (dependientes de diferentes Ministerios) como privadas (ONCE, Cruz Roja, Cáritas, FSGG), cada una competente en los distintos ámbitos de intervención con los colectivos mencionados.

¿Dónde está la diferencia?



▶▶▶ Juntos por la inserción laboral



Cáritas
Unión de
Onuñola-Alicante



Cruz Roja Española



FSGG
Fundación
Secretariado
General Gitano

Entidades que forman parte de esta iniciativa

Cruz Roja Española en Burgos cofinanciada por F.S.E. y la Junta de Castilla y León, Cáritas Diocesana de Burgos cofinanciada por el F.S.E, Fundación Secretariado General Gitano cofinanciada por F.S.E, la Junta de Castilla y León y el Ayuntamiento de Burgos y Fundación Once-Fundosa Social Consulting Castilla y León cofinanciada por el F.S.E.

Compromiso

El propio Programa Operativo nos dice que debemos tener especial atención a la complementariedad, entendida como el establecimiento de coordinaciones y partenariados sobre el terreno que permitan una coherencia lógica y una rentabilización del conjunto de los recursos con el resto de Programas Operativos, especialmente los PO autonómicos dependientes del FSE. Por esta razón esta iniciativa surge desde los técnicos que trabajan en cada entidad en su respectivo PO "Lucha Contra la Discriminación 2000-2006", dentro del marco de las Políticas de Empleo del Fondo Social Europeo cuyo objetivo es el fomento de la inserción sociolaboral de colectivos en especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, materializada en un acuerdo firmado en mayo de 2002.

Objetivos

- Difundir conjuntamente las actividades de estas entidades que fomenten la empleabilidad de los colectivos con quienes trabajan.
- Unificar esfuerzos y acciones de sensibilización al tejido empresarial de la provincia y la sociedad burgalesa en general.
- Fomentar la información sobre ofertas de empleo para estos colectivos.
- Gestionar de forma conjunta formación para el empleo a los respectivos participantes, y derivaciones a formación externa a otras entidades con quienes se coordinen.
- Complementar las metodologías de trabajo de cada entidad con el trabajo en red, de colaboración entre entidades, programas y técnicos.

Acciones

- Campaña de presentación con tres fases simultáneas:
 - Comunicación al tejido empresarial de Burgos, en Colaboración con la Cámara de Comercio, donde se envió el tríptico conjunto a todos los asociados a ésta entidad (noviembre 2002)
 - Difusión de los carteles de la campaña en establecimientos y escaparates de la ciudad (noviembre – diciembre 2002)
 - Emisión de cuñas de radio con el siguiente texto: "El trabajo es un derecho para todas las personas. Fundación Once con los discapacitados, Cruz Roja con los inmigrantes, Cáritas con los jóvenes y Fundación Secretariado Gitano con los gitanos unen su esfuerzo para que estos colectivos disfruten su derecho al empleo. Únete a una gran empresa. Colabora. Juntos por la inserción laboral". (diciembre 2002)

■ Participación en el Congreso de Servicios Sociales

Se abordaron los servicios sociales desde diversas perspectivas: desarrollo de los Servicios Sociales básicos, protección de los derechos de infancia, prevención del envejecimiento y respuesta a la dependencia, la integración de las personas con discapacidad, la inclusión social, el voluntariado y el papel de los distintos agentes sociales...

■ Mesa de trabajo en colaboración con la Federación de Asociaciones Empresariales de Burgos (FAE) con representantes de Asociaciones sectoriales (Comercio, T. Mecánicos, Transporte, Metal, Construcción, Hostelería...) para dar a conocer los cuatro programas e iniciar colaboraciones concretas de asesoramiento, formación a la carta, preselección de candidatos, realización de prácticas... (11 junio 2003) Esta mesa tiene vocación de periodicidad semestral, con contenidos sobre temas puntuales demandados por los participantes en el encuentro.

■ Presencia en medios de comunicación como herramientas de sensibilización sobre los 4 Programas: *Revista de Servicios Sociales* (Abril-Junio 2003) Prensa escrita local (*Diario de Burgos* y *El Mundo-Correo de Burgos*): 12/06/2003; 14/06/2003; 23/10/2003

■ Formación Conjunta: Curso de Limpieza Industrial de 120 horas, con 15 alumnos/as, que finaliza en noviembre de 2003. Junto a éstos, cada entidad mantiene acciones formativas exclusivas para sus colectivos, aunque la experiencia de agrupar a participantes de distintos programas nos resulta interesante por dos motivos complementarios: El fomento de la diversidad cultural y relaciones intra-grupo en los participantes, y la posibilidad de dar formación en materias en las que cada entidad podría tener dificultad en completar un número mínimo de alumnado.

■ Participación en jornadas, foros, etc. sobre empleo y otras experiencias de interés, como la presencia en Agrupación de Desarrollo Equalbur.

■ Reuniones de coordinación entre técnicos de las cuatro entidades, de periodicidad aproximada mensual, donde se intercambian convocatorias, experiencias, se debaten temas de actualidad que afecten a los usuarios comunes...

En un municipio pequeño, con un tejido asociativo muy desarrollado y donde muchos programas se complementan –cuando no compiten por unas cifras y resultados que avalen la continuidad de los programas-, la propuesta de trabajo conjunto, en colaboración y no competencia es también un valor añadido para los responsables y técnicos de las entidades, que aportan y suman iniciativas para un objetivo común: facilitar la empleabilidad de los colectivos más desfavorecidos y potencialmente excluidos del mercado laboral o con dificultades de inserción.

Esta iniciativa, incide en la transferencia de buenas prácticas, que se ha visto plasmada en el trabajo que se viene desarrollando desde mediados del año pasado en las provincias de Alicante y Elche, Cruz Roja, Cáritas y la Fundación Secretariado General Gitano. ■

Experiencias

Escuela Taller (Madrid) Avutno Vaxt

Uno de los fines fundamentales de la FSGG es la promoción integral de la comunidad gitana desde el reconocimiento de su identidad cultural. Para ello, la Fundación desarrolla en el centro Adalí Calí del distrito de Vallecas (Madrid) su intervención desde dos grandes ámbitos de actuación interconectados que permite realizar una intervención integral: acciones de intervención social y acciones de formación profesional y empleo. En relación con estas últimas, una de las estrategias de lucha contra la exclusión social de la comunidad gitana es su plena incorporación al mercado laboral. La puesta en marcha de programas mixtos de Formación y Empleo, constituye una gran oportunidad para la consecución de estos objetivos.

Las necesidades de la población destinataria que se pretenden cubrir en este área es la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral reglado. Por la experiencia acumulada sabemos que cada vez son más las personas gitanas que están dispuestas a regularizar su inserción profesional, sin embargo carecen de formación profesional y en muchas ocasiones de las habilidades y actitudes necesarias para su mantenimiento en el mercado laboral.

La FSGG, con un amplio bagaje en programas de formación e inserción laboral, cuenta ya en su haber la promoción de cuatro proyectos de Escuelas Taller o Casas de Oficios en el municipio de Madrid, en partenariatio con el Servicio Regional de Empleo (antiguo INEM) y el Fondo Social Europeo.

El objetivo social de las Escuelas Taller y Casas de Oficios conecta directamente con las necesidades objetivas y sentidas de la población joven gitana, ya que les aporta tanto la cualificación profesional en el puesto de trabajo (durante dos años en una especialidad determinada), como la formación complementaria que les permite incrementar su cultura general y tener acceso a la titulación básica obligatoria que la mayoría de estos alumnos no poseen. La escuela taller se inserta, de esta manera, en una lógica de itinerario que pretende finalizar en la plena incorporación al mercado laboral:

Objetivos de la Escuela Taller

El destino social de los Programas de Escuela Taller tiene dos vertientes:

- La primera se relaciona con la filosofía de estos programas que contempla que el trabajo realizado por las Escuelas sirva para reforzar la dotación de servicios sociales y comunitarios en la zona, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida del barrio. En este caso, desde la Casa de Oficios Avutno Vaxt II hasta el momento, Escuela Taller Avutno Vaxt IV, el contenido de trabajo de la Escuelas ha ido dirigido a la rehabilitación de un antiguo colegio cedido por la Comunidad de Madrid a la FSGG. El resultado de este proceso de acondicionamiento del centro, es el incremento notable de la oferta de servicios sociales, de empleo y culturales dirigidos a la población vallecana y especialmente a la población gitana de la zona a través del Centro Sociolaboral Adali-Calí.
- La segunda responde a la necesidad de cualificación profesional de estos grupos de jóvenes y dentro de esta tarea se persiguen como objetivos específicos.
 - Proporcionar unas competencias profesionales en un oficio del sector de la construcción, adquiridas a través de un amplio periodo formativo seguido de un tiempo de prácticas en el puesto de trabajo.
 - Dar una formación complementaria que permita al joven incrementar su cultura general y aumentar el desempeño de sus competencias profesionales.
 - Experimentar una situación laboral donde se entrenen y pongan en funcionamiento actitudes, hábitos y habilidades necesarias para el mantenimiento de un puesto de trabajo.

El trabajo a desarrollar se aborda de forma multidisciplinar y desde esta orientación el equipo se compone de diferentes profesionales para dar respuesta a las distintas necesidades del pro-

INTERVENCIÓN SOCIAL		FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO
Apoyo y seguimiento escolar	"CALITECA"	Dispositivo de inserción laboral Acceder
"Chavorrillos" (menores)	VIVIENDA	Escuela Taller Avutno Vaxt
Promoción de la mujer	JUVENTUD	Cursos de formación ocupacional:
Atención básica (vivienda...)	SALUD	- Ofimática
(Convenio Ayto. de Madrid)		- Limpieza industrial
		- Jardinería
		- Iluminación y sonido



ceso formativo: un director de obra, una coordinadora pedagógica, cuatro profesores de especialidad, un profesor de apoyo, dos profesoras de básica y una auxiliar administrativa.

Se conforma así un equipo donde cada uno desde su especialidad se esfuerza en un mismo objetivo: favorecer la inserción laboral del alumno y desde una misma metodología, caracterizada por aprendizajes significativos y eminentemente prácticos, la implicación y el protagonismo del alumnado y sus familiares en el aprendizaje y el diseño de itinerarios personalizados realizados conjuntamente con cada uno de los alumnos.

Aunque las Escuelas Taller están dirigidas a jóvenes entre 16 y 24 años, el alumnado de las distintas escuelas y casas de oficios que la FSGG lleva a cabo, son en su mayor parte jóvenes entre 16 y 21 años, siendo predominante la edad comprendida entre los 17 y los 18 (76%), con un 74% de alumnado de etnia gitana.

Casi la mitad del alumnado que asiste o ha asistido, es residente en el distrito de Puente de Vallecas (lugar donde se ubica el Centro) y el resto proceden de distritos donde existen dispositivos de atención de la Fundación y/o zonas de influencia de los mismos: Carabanchel-Latina (22%), Centro y Moratalaz (un 12% cada uno) y el resto corresponden a los barrios de Orcasitas, Usera y Hortaleza.

En cuanto a la cualificación inicial de los grupos, un 82% de los alumnos no tenían ninguna certificación académica al haber abandonado la ESO y un 18% tienen certificación, en su mayor parte el antiguo Graduado Escolar.

Por hacer una fotografía del alumno tipo de la Escuela, este es un joven gitano, que generalmente ha abandonado la ESO, que comienza la Escuela Taller con 16 o 17 años, que no ha trabajado nunca con un contrato, que en general también carece de cualquier otra formación y que en su mayor parte tiene una familia detrás, interesada en que "haga algo".

El valor añadido de este proyecto es el hecho de pertenecer a un programa más amplio de formación y empleo, donde la inserción laboral de los alumnos es una de las actuaciones importantes, entendiendo la inserción como un proceso que se basa en tres líneas de actuación principales:

1. Itinerario personalizado que empieza por un diagnóstico previo al comienzo del alumno en la Escuela, un proceso de tutoría y orientación continuada durante su estancia en el taller y un acompañamiento en la búsqueda de empleo al finalizar su proceso de formación.

2. Colaboración con empresas: a través de la información proporcionada por el equipo de prospección del Acceder se va ajustando las necesidades y características de los diferentes sectores laborales a los diferentes programas formativos.

Los contactos con las posibles empresas interesadas en la contratación de los alumnos-trabajadores se inician antes de finalizar el proceso de formación.

3. Inserción laboral y seguimiento en el empleo realizado por el programa Acceder, facilitado por una relación de dos años en las que el alumno tiene una vinculación estrecha a través de la figura de la coordinadora pedagógica con el programa, que hace de nexo entre ambos procesos.

Ventajas del modelo de programas de Escuela Taller

- Facilita una formación de calidad: dos años permiten un aprendizaje en profundidad en competencias del oficio, hábitos laborales y un incremento de la cultura general.
- Integralidad del itinerario: el estar incluido dentro de un programa más amplio de empleo como el Acceder facilita una formación relacionada en todo momento con el mercado laboral. La orientación y el seguimiento comienzan con el Acceder, siguen en la Escuela Taller y acaban en el Acceder de nuevo.
- Compensación económica: motiva al proceso de formación y permite la autonomía del alumno en familias donde es necesaria la aportación económica desde jóvenes.
- Triple dimensión formativa-laboral y social que es un objetivo "ideal" que persigue cualquier proceso formativo con población en riesgo de exclusión.
- Identidad corporativa: el trabajo dentro y para una Fundación con una filosofía social permite compartir un proyecto de cambio y desarrollo de su propia comunidad. ■

Experiencias

Programa Operativo - Objetivo 3 CAM/FSE (Madrid) Empleo Caló

Bajo el título de *Itinerarios de Inserción Socio-Laboral dirigidos a la población gitana*, la Fundación Secretariado General Gitano en Madrid ha desarrollado un proyecto a lo largo de todo el año 2003 en el distrito de Villaverde, que tendrá su continuidad en el próximo año.

Como en años anteriores para este proyecto hemos contado con la financiación de la Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid en el marco del Programa Operativo Objetivo 3 del Fondo Social Europeo. Este año tiene como novedad que la convocatoria de subvenciones abarca el año 2003 y 2004 e igualmente se dirige a entidades sin ánimo de lucro, para la realización de acciones dirigidas a la integración laboral de personas con especiales dificultades.

Tanto la FSGG como la Consejería compartimos el objetivo de contribuir conjuntamente al desarrollo del empleo impulsando la empleabilidad, el espíritu de empresa, la adaptabilidad, la igualdad de oportunidades y la inversión de recursos humanos.

Por ello este proyecto ha venido a multiplicar las acciones que la entidad viene desarrollando en materia de formación y empleo en colaboración con otras administraciones locales y autonómicas.

Sin haber finalizado aún el año, podemos hacer una primera estimación de resultados. De total de 120 personas que han conocido este proyecto, han participado de forma estable en procesos de orientación 60 personas de etnia gitana. Se han realizado un total de 60 inserciones laborales que corresponden a 45 personas, de las cuales 15 son mujeres. Los sectores donde se han insertado han sido principalmente la limpieza, comercio, almacenaje, construcción y distribución.

Además de haber sido bastante significativo el número total de inserciones, cabe hacer una valoración importante de lo que suponen estos procesos para los destinatarios/as de este proyecto. Este proceso basado en una metodología a través de tutorías individualizadas ha supuesto tener un conocimiento más cercano y adecuado del mercado laboral, ha permitido que las personas destinatarias se marcaran unos objetivos de acceso al mercado laboral definiendo el itinerario a seguir.

El proceso experimentado de una forma activa y totalmente participativa ha permitido el desarrollo de habilidades sociales y laborales, el entrenamiento en las estrategias de búsqueda de empleo, el acercamiento a empresas a partir de los distintos procesos de selección donde participaban, así como la inserción y permanencia en el empleo. Como reto importante tenemos por delante avanzar en la calidad de empleo al que se accede, ya que el nivel de temporalidad que afecta al conjunto de la población, se acentúa de manera especial en este colectivo. ■



Los sectores donde ha habido más inserciones laborales han sido principalmente la limpieza, comercio, almacenaje, construcción y distribución

Experiencias

Empleo Social Protegido (Pamplona)

Kiosko Romí. Más que un empleo

La Fundación Secretariado General Gitano en Pamplona lleva gestionando, desde hace dos años, un programa de empleo social protegido destinado a mujeres gitanas entre 18 y 30 años. Dicho programa, financiado por el Instituto Navarro de Bienestar Social, se enmarca dentro de las ayudas económicas que la comunidad foral destina al desarrollo de programas de incorporación sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. Estas ayudas se concretan en prestaciones económicas para apoyar proyectos de interés colectivo y no lucrativo promovidas por entidades locales y entidades de iniciativa social. Implican la subvención de la contratación laboral temporal y tienen como objeto facilitar la adquisición de hábitos y habilidades que permitan mejorar las posibilidades de incorporación laboral de las personas adscritas a dicho programa.

Kiosko "Romí", un kiosco de prensa y chucherías, surge como respuesta a la necesidad de crear un puente hacia el empleo normalizado para algunas personas que, habiendo participado en procesos de orientación laboral dentro del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación-Acceder, tenían dificultades para acceder al mercado de trabajo. Va dirigido, por tanto, a mujeres con las que es necesario trabajar ciertos aspectos previos para afrontar con garantías de éxito su acceso al empleo en el mercado de trabajo ordinario.

Las participantes en dicho programa son jóvenes que tienen como objetivo profesional trabajar como dependientas. Nuestro objetivo es mejorar su nivel de empleabilidad, dotándoles de una experiencia laboral y una cualificación (específicamente en el sector del comercio) que les posibilite, una vez finalizado el programa, o incluso en el transcurso del mismo, el acceso a un puesto de dependienta dentro del mercado de trabajo.

Formación y contrato laboral

El programa tiene una duración de 10 meses y las participantes son contratadas durante ese tiempo por la FSGG con la subvención recibida del Instituto Navarro de Bienestar Social, que cubre los salarios íntegros de estas mujeres —que están por encima del salario mínimo interprofesional—.

El programa consta de dos partes diferenciadas que se complementan:

1. Fase Formativa Inicial, en la que la jornada laboral se destina al aprendizaje y refuerzo de temas como:

- Matemáticas
- Lecto-escritura
- Imagen personal
- Atención al cliente – habilidades personales
- Relación con proveedores
- Hábitos laborales

Esta formación es impartida tanto por personal cualificado de la FSGG, como por formadores externos, expertos en la materia a impartir. Dura aproximadamente un mes.

2. Fase de trabajo real. Tras la fase formativa comienza la segunda parte consistente en:

- Atención al cliente
- Desarrollo de todas las tareas y funciones propias de una dependienta, desarrollándose en el kiosco de prensa y chucherías que gestiona la FSGG.

A lo largo del tiempo que dura el proyecto, las participantes continúan sus procesos de orientación y búsqueda activa de empleo bajo la supervisión de los/as orientadores/as del programa Acceder. De esta forma se asegura el salto de las participantes al mercado de trabajo en el momento adecuado y con los apoyos necesarios.

Con este proyecto pretendemos realizar un proceso de desarrollo personal y profesional de un grupo de mujeres a través de una experiencia laboral concreta. Esto supone llevar a cabo un trabajo integral, no sólo con las participantes sino también, y al mismo tiempo, con sus familias.

Para algunas de estas jóvenes esta experiencia supone su primer contacto con el empleo y cierta independencia con respecto a sus familias. De ahí que nuestro trabajo tenga muy en cuenta el conjunto de necesidades sociales, culturales y profesionales de todo el entorno más inmediato de las participantes. Por último, señalar la experiencia positiva de colaboración con otros recursos propios de la FSGG, como es el Programa Acceder, que está favoreciendo enormemente la eficacia del programa. ■



Experiencias

Programa de Iniciación profesional Adaptada (Murcia) **Mantenimiento básico de edificios**

En la Región de Murcia viven cerca de 20.000 personas gitanas, de las que más de 4.000 residen en el Municipio de Murcia. Como ocurre en la mayoría de las Comunidades Autónomas, la situación social de estos gitanos y gitanas es desigual, heterogénea y sujeta a un fuerte proceso de transformación.

En lo que se refiere al cambio de mentalidad y posicionamiento con respecto al mercado de trabajo, se manifiesta una actitud más proclive a desempeñar una actividad laboral normalizada. La pena es que esta visión o deseo está más en los adultos (que difícilmente van a cambiar) que en los jóvenes, sobre los que no se termina de ejercer la presión necesaria y que adolecen de la motivación y conciencia suficiente para afrontar los sacrificios que esto pueda suponer en tiempo de formación, en ocupar más el tiempo libre, en una mayor participación en dispositivos de formación y empleo, etc.

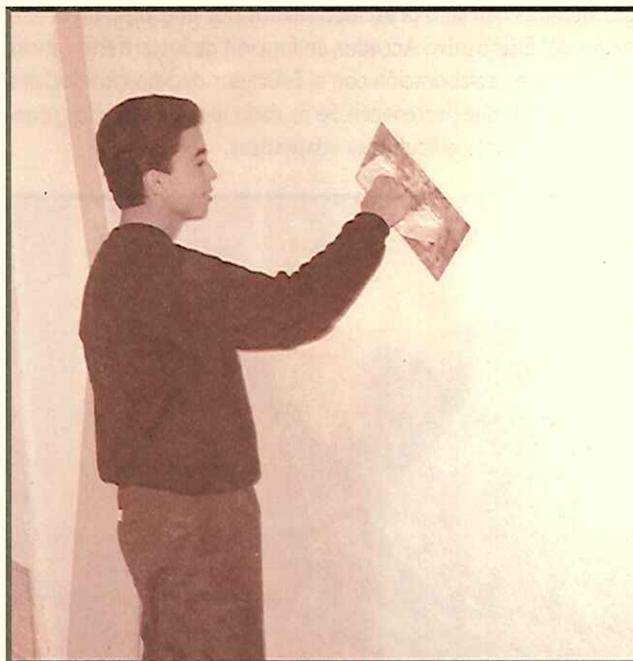
La población gitana joven (entre 16 y 30 años), representa un porcentaje muy elevado sobre el total. En buena medida está desempleada, coopera en la economía familiar o desarrolla actividades de carácter temporal, normalmente en la economía sumergida. Evidentemente, a menor edad menos responsabilidades y menos ocupación.

Los jóvenes (con o sin cargas familiares) no suelen acceder a los dispositivos habituales de formación y/o de búsqueda de empleo. En unos casos nos encontramos con la imposibilidad de compatibilizar la formación (que no es remunerada) con la obtención de recursos y, en otros casos, con la falta de motivación por una formación y cualificación profesional con la urgencia de encontrar un empleo.

Los jóvenes que conocemos que acceden a algún dispositivo de formación, están poco tiempo. Las razones que explican esta situación las encontramos en la falta de nivel que la mayoría tiene para formaciones que aunque más prácticas, necesitan un mínimo de dominio de herramientas instrumentales; cuando no van con algún primo, tienen dificultad de integración en el grupo y, sin van con alguno, tienden a funcionar como grupo. Además, estos dispositivos no tienen recursos personales para abordar las peculiaridades de un alumnado con desventajas curriculares o con características culturales diferentes.

El programa Acceder contempla como prioridad al colectivo juvenil y como meta, la formación y el empleo.

Una combinación de prioridades y metas con la realidad y el panorama de los jóvenes gitanos en Murcia, nos llevó a plantearnos la posibilidad de solicitar un curso de formación en una ocupación con ciertas perspectivas de inserción para un grupo de gitanos jóvenes, aprovechando la convocatoria del Programa de Iniciación Profesional Adaptada. La consulta realizada a los téc-



nicos de la Consejería sobre las posibilidades de que el proyecto fuera viable (y subvencionable) nos decidió finalmente a presentarlo.

Esta modalidad tiene algunas ventajas a tener en cuenta. Financia el funcionamiento para un año, lo que permite trabajar con el grupo con una perspectiva de tiempo suficiente para el logro de objetivos profesionales y personales; permite la adaptación al grupo y a los ritmos personales, con contenidos académicos y técnicos básicos, aunque el nivel de conocimientos de partida de es muy heterogéneo; favorece la salida laboral de los alumnos después de un periodo relativamente corto de formación, compatibilizando la actividad laboral con el proceso formativo y la tutorización del trabajo; mantiene el enganche con el sistema educativo reglado y la posibilidad de que algún alumno pueda emprender estudios de nivel superior.

La solicitud del curso también obedece a la necesidad de responder desde la FSGG a la situación de un considerable grupo de gitanos jóvenes con años de desescolarización, con ninguna experiencia laboral y con escasa motivación por la formación y al empleo.

La modalidad de "Mantenimiento Básico de Edificios" la consideramos como una formación de carácter polivalente, que nos permite formar básicamente a los alumnos en profesiones como albañilería, fontanería, electricidad y carpintería.

Características de los destinatarios

Los destinatarios son un grupo de 15 alumnos, con edades comprendidas entre 16 y 21 años. Se pueden admitir alumnos que cumplan los 16 años a lo largo del curso. Son alumnos desescolarizados y con dificultades para adaptarse al medio escolar o laboral.

Los alumnos han sido preseleccionados por el equipo de orientación del Dispositivo Acceder, en función de los criterios antes indicados y en colaboración con el Educador de Servicios Sociales de la zona a la que pertenecen. Se ha dado preferencia a los usuarios con mayores dificultades adaptativas.



Los objetivos de este programa

1. Ampliar la formación de los alumnos, en orden a la adquisición de capacidades propias de la enseñanza básica, con el objeto de permitir su incorporación a la vida activa y, en su caso, proseguir estudios, especialmente en la formación profesional específica de grado medio.
2. Prepararles para el ejercicio de actividades profesionales, en oficios acordes con sus capacidades y expectativas personales.
3. Desarrollar y afianzar su madurez personal, mediante la adquisición de hábitos y capacidades que les permitan participar en el trabajo y en la actividad social y cultural, como trabajadores y ciudadanos responsables.

Otra de las características del curso es que incorpora una tercera figura (agente intercultural), complementaria con los formadores (profesional del oficio y de formación básica). Es el único curso que atiende sólo a gitanos y que dispone de un mediador.

La apuesta por un curso de estas características también tiene sus riesgos, aunque básicamente se centran en nuestra capacidad de hacer que funcione y en que la administración educativa entienda finalmente que los resultados son satisfactorios. La valoración ahora es muy difícil porque llevamos poco tiempo, pero sí hemos de avanzar que tenemos el apoyo claro y explícito de la administración educativa, que conoce la dificultad y reconoce la importancia de esta experiencia.

En cuanto al alumnado, las principales dificultades han estado en asegurar que el curso no tenga tiempos muertos (sin actividad), en mantener y potenciar su motivación. Las dificultades o problemas de comportamiento se abordan en tutorías individualizadas de seguimiento con los chavales y con sus familias.

Otra dificultad que tenemos se refiere a las instalaciones, que no son las más apropiadas para el desarrollo de formaciones que requieren espacios amplios y con cierto grado de aislamiento respecto a otras actividades.

Con todo, seguimos aprendiendo cada día, procurando adaptarnos a la realidad y a las características de los alumnos, los cuales, en su mayoría, participan en la economía familiar (venta ambulante) y tienen proyectos de cambio para su futuro personal y profesional.

Para concluir, a modo de anécdota, pero importante para nosotros por lo significativo, reproducimos una conversación entre la madre de uno de los alumnos y la profesora a la que llamó para informarle de que su hijo estaba enfermo:

"Mi hijo ha estado malo y no puede ir; pero está muy preocupado porque le avisara – "que me van a poner falta", me decía, cuando antes no podía ni levantarlo para ir al colegio". ■

La modalidad de "Mantenimiento Básico de Edificios" la consideramos como una formación de carácter polivalente, que nos permite formar básicamente a los alumnos en profesiones como albañilería, fontanería, electricidad y carpintería



Experiencias

Proyecto de Investigación-Acción Participativa «EXIGIT» (Andalucía)

Factores de éxito en la inserción laboral de personas gitanas

La FSGG, pone en marcha en el año 2000 el Programa «Acceder», dentro del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006, dirigido a la inserción laboral de jóvenes gitanos y gitanas, especialmente en el mercado laboral por cuenta ajena. En Andalucía, existen en la actualidad 4 equipos Acceder en los municipios de Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla.

Los buenos resultados obtenidos en estos primeros años, han propiciado que la Junta de Andalucía haya subvencionado a la Fundación dos equipos más, dentro del Programa «Andalucía Orienta», en Linares (Jaén) y Almería, desde marzo de 2003.

Con la preocupación por ir mejorando la intervención, desde los equipos andaluces se fue planteando el interés por descubrir qué factores específicos podrían haber tenido influencia en la inserción laboral de personas gitanas (especialmente en el mercado por cuenta ajena), a lo largo de los años, y sin que éstas hubieran tenido los apoyos que supone un programa como Acceder.

Y ello, con una finalidad bien clara: si conseguíamos averiguar qué factores podían facilitar o dificultar los citados procesos de inserción, podríamos buscar posteriormente su aplicación al modelo específico de intervención desarrollado en Acceder, procurando, por un lado, potenciar aquellos elementos facilitadores de la inserción laboral (lo que hemos llamado «apoyos») y, por otro, eliminar o, al menos, reducir el impacto de los elementos que dificultan la misma (que hemos denominado «obstáculos»).

Así pues, el origen de la investigación podemos situarlo en esa inquietud existente en el equipo de profesionales que ha venido desarrollando el programa Acceder en Andalucía, al que luego se sumarían también los esfuerzos de los equipos Orienta.

Inicialmente, se planteó la posibilidad de realizar una investigación de tipo convencional, pero pronto empezamos a contemplar la alternativa de adoptar el modelo de investigación-acción participativa (IAP) como la vía más idónea para el desarrollo del proyecto. Y ello por varias razones:

■ En primer lugar, se consideró que era muy conveniente que los propios profesionales de los dispositivos participaran en la investigación, ya que ello constituiría, posteriormente, una enorme ventaja a la hora de buscarle aplicación práctica a los resultados obtenidos.



- En segundo lugar, contábamos con la posibilidad de trabajar con dos doctores en Sociología con una gran trayectoria profesional y experiencia en el campo de la IAP, como son Paloma López de Ceballos y Jean Merlo.
- Finalmente, la posibilidad de utilizar los espacios de formación permanente previstos en la programación de Acceder en Andalucía, como espacios de trabajo común de los componentes de los distintos equipos, acabó por inclinar la balanza por esta metodología.

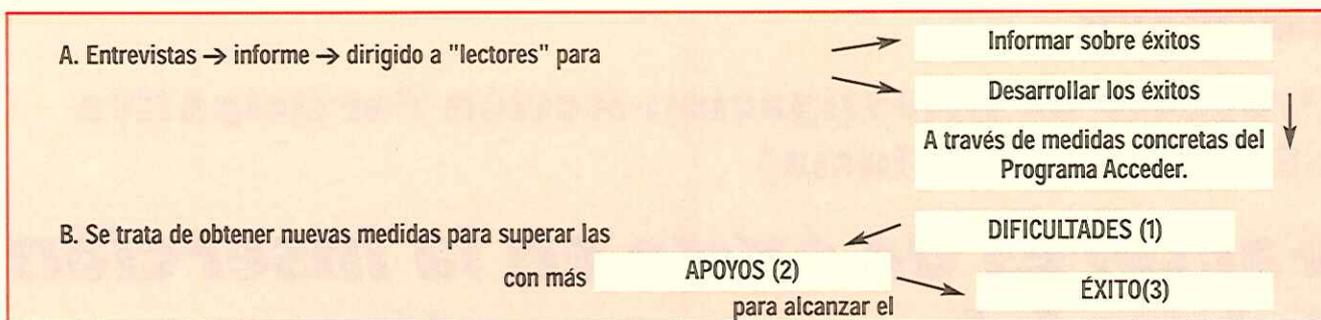
Objetivos

Se acordaron tres objetivos básicos:

- El de la investigación en sí, es decir, la detección de los factores de éxito en la inserción laboral de personas gitanas.
- La mejora de los Dispositivos Acceder.
- La divulgación de los resultados.

Desarrollo de la Investigación

A partir de los objetivos citados, pudimos diseñar la estrategia global de la investigación, que sintetizamos de la siguiente manera:



Se celebró en Córdoba un primer encuentro de trabajo entre los Directores de la investigación, el Coordinador Territorial y los Coordinadores Locales de la FSGG, en noviembre de 2002. En él se abordó el planteamiento general de la misma y se fijó un I Taller de Trabajo con todos los miembros de los 4 Equipos «Acceder» existentes hasta entonces, para los días 12 y 13 de diciembre. Los Equipos de «Andalucía Orienta» de Almería y Linares, constituidos en febrero de 2003, se incorporaron a partir del II Taller.

En este I Taller se trabajaron los siguientes aspectos: el sentido de la investigación, los objetivos y fases de la misma, así como las tareas a realizar entre Talleres y los criterios de selección de la muestra.

Detallamos a continuación las fases tal y como se han realizado en la práctica:

a) I Taller de Trabajo: Encuentro de prolegómenos.

- Trabajo intermedio 1: Elaboración de un listado de temas para la Guía, y listado nominal de posibles personas a entrevistar (con quienes ya se ha llegado a un acuerdo inicial).

b) II Taller de Trabajo: Encuentro de Lanzamiento. Trabajo sobre la Selección de la Muestra, la Guía de Historias de Inserción, la técnica de la Entrevista, e Introducción a los Análisis Cuantitativos. Días 4 y 5 de abril, en Sevilla.

- Trabajo intermedio 2: Comienzo de la realización de entrevistas.
- Visita de los Directores a los Equipos: para apoyo, asesoramiento y seguimiento de los trabajos en cada localidad. Acompañados por el Coordinador Territorial, se realizaron en las siguientes fechas: 13 mayo, Acceder Córdoba; 14-15 mayo, Acceder Sevilla; 19 mayo, Orienta Almería; 20-21 mayo, Acceder Granada; 3 junio, Acceder Málaga; 4-5 junio, Orienta Linares. Las distintas visitas, dan lugar a una mejora de los distintos instrumentos utilizados.

c) III Taller de Trabajo: Encuentro de Revisión y Seguimiento. Trabajo sobre Representatividad y Significatividad, y Modelo de Itinerario (ficha de identificación y cuadro esquemático de la entrevista). Días 26 y 27 de junio, en Málaga.

- Trabajo intermedio 3: Continuación-finalización de la realización de entrevistas

d) IV Taller de Trabajo: Encuentro de Totalización. Trabajo sobre Análisis de Contenido, Síntesis de datos y Estructuración del Informe Final. Días 17 al 19 de septiembre, en Córdoba.

- Trabajo intermedio 4: Revisión de datos y maquetación de las transcripciones de las entrevistas; elaboración del Borrador de Informe Final.

e) V Taller de Trabajo. Encuentro de Conclusiones y cierre del Informe Final. Días 6 y 7 de noviembre en Granada.

- Trabajo final: Elaboración del Informe Final. Previsto a finales del año 2003.

Selección de la muestra y algunos instrumentos de trabajo

El número final de entrevistas realizadas, transcritas y analizadas ha sido de 98. Las personas entrevistadas han sido seleccionadas en las distintas provincias donde hemos venido actuando, en concreto: Almería, Córdoba, Granada, Jaén, Málaga y Sevilla.

Aunque el número no es representativo, en relación al total de población gitana en Andalucía, sí supone (como se explicará detalladamente en el informe) una cantidad suficiente para que los resultados tengan una alta tasa de significatividad.

Entre los instrumentos utilizados, cabe mencionar la Ficha Inicial de cada entrevistado/a y una Guía básica utilizada por los entrevistadores/as para la realización de las entrevistas.

Estado actual de los trabajos

Actualmente la investigación se encuentra en la última fase de redacción del informe final. En éste se expondrán los principales apoyos, obstáculos y logros extraídos de los distintos itinerarios de inserción de las personas entrevistadas. También se apuntarán los principales ejes de acción a priorizar en los Equipos, a partir de los resultados obtenidos. Algo que será de indudable valor a la hora de abordar la práctica diaria en los dispositivos de inserción.

Dicho informe sólo contendrá una primera explotación de los materiales recogidos, ya que éstos son lo suficientemente ricos como para ofrecer posibilidades de nuevos análisis en profundidad que podrán aportar nuevos datos en posteriores trabajos. El tiempo y los medios de los que hemos dispuesto no han dado para más, de momento.

Nuestro más profundo agradecimiento a todas aquellas personas gitanas que, de forma desinteresada, han colaborado en la investigación aportando su historia de inserción laboral, una parte de su vida que, libremente, han querido compartir con nosotros. Una colaboración inestimable en el esfuerzo por lograr una mejora de la situación laboral de los jóvenes gitanos y gitanas de Andalucía. ■

Experiencias

Iniciativa comunitaria Equal (Asturias) **Corredor siderúrgico: espacio de empleo**

El proyecto Equal - Corredor Siderúrgico: Espacio de Empleo, se enmarca dentro de la Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo, para facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos.

Se desarrolla en un ámbito geográfico concreto, el denominado Corredor Siderúrgico que es un espacio territorial delimitado por los términos municipales de Avilés, Carreño, Castrillón, Corvera de Asturias, Gozón, Gijón e Illas, que configuran la línea costera central de Asturias, caracterizada por su entorno y desarrollo industrial y que ha sufrido en estos últimos años un proceso común de reestructuración, aun que mantiene un peso industrial importante en el conjunto de la región.

Juntos y bajo unos mismos objetivos hemos creado la Agrupación de Desarrollo "Corredor Siderúrgico" formada, además de los Ayuntamientos de Avilés, Carreño, Castrillón, Corvera de Asturias, Gijón, Gozón e Illas, que componen el espacio geográfico del Corredor, por las siguientes Entidades:

Principado de Asturias, Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Avilés, Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Gijón, Federación Asturiana de Empresarios, Fundación Mujeres, Consejo Territorial ONCE Asturias, Fundación Secretariado General Gitano, Unión General de Trabajadores - Avilés, Unión General de Trabajadores - Gijón, Instituto de Formación y Estudios Sociales.

El objetivo base de este proyecto es explorar nuevas formas de inserción laboral complementarias a las políticas activas ya existentes, que están haciendo las entidades miembros de la agrupación, todas ellas con una larga experiencia de trabajo. Este objetivo se lleva a cabo a través de 5 actuaciones claves, dos de intervención directa con personas comprometidas en su itinerario de inserción y empresas, y tres de carácter transversal pero no por ello menos importantes para la inserción de las personas:

1. Prospección de Empresas. El equipo de Prospectores tiene como misión contactar con las empresas ubicadas en el Corredor Siderúrgico, llevando a cabo acciones de difusión y sensibilización en el entorno sociolaboral para fomentar las oportunidades de empleo de las personas con dificultades de inserción y el conocimiento por parte del empresariado de los recursos humanos disponibles.

Nuestro fin es crear una sólida red de colaboración entre el tejido empresarial y las entidades de la agrupación que llevan a cabo



políticas de desarrollo e inserción, facilitando, por un lado, a las entidades el conocimiento real de las necesidades de las empresas y las potencialidades de empleo, y por otro, a las empresas, el conocimiento de unos recursos humanos y servicios que les pueden ser útiles en su expansión y crecimiento.

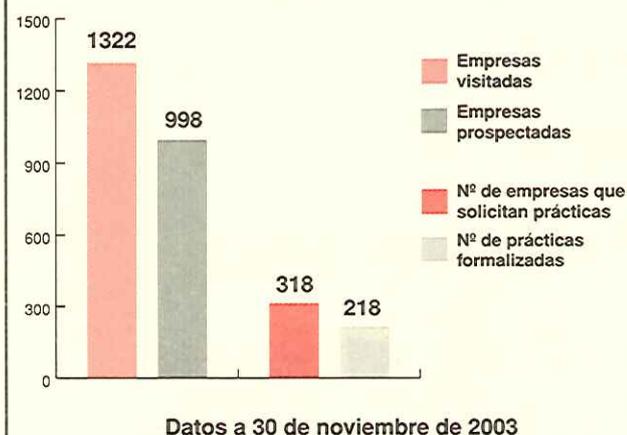
Las visitas a empresas se iniciaron en enero de este año y hasta la fecha han sido visitadas un total de 1.322 empresas; de ellas 998 manifiestan su interés por el proyecto. Lo ven interesante para sus organización por la intermediación directa y por que desconocen las posibilidades de incorporación de los colectivos con los que trabajamos y que pueden serles útiles como futuros trabajadores/as, lo que se empieza a traducir en contrataciones tanto directas como tras la finalización de las prácticas formativas en el puesto de trabajo que realizan nuestro beneficiarios para acercarse al empleo y tener una experiencia profesional.

2. Tutorías de Inserción Personalizadas. O lo que es lo mismo, el apoyo y acompañamiento individual en el proceso de empleabilidad e inserción profesional de aquellas personas con más dificultades de acceso al mercado de trabajo. Apoyando esta entrada en las empresas mediante prácticas formativas en el puesto de trabajo y formación específica adecuada a las necesidades del puesto.

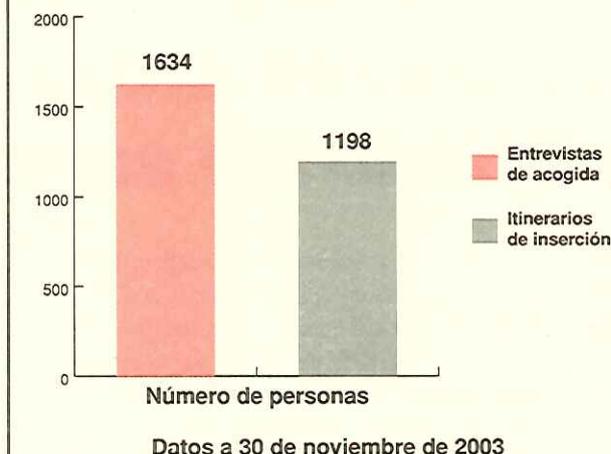
En lo que llevamos de proyecto se han entrevistado 1.634 personas de las que 1.198 se han comprometido en el trabajo de búsqueda y acercamiento al empleo. En este proceso individual, tanto los/as Tutores/as de inserción como las personas desarrollan actividades que mejoran las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo.

La Fundación Secretariado General Gitano, miembro de la Agrupación de Desarrollo participa, entre otras, de esta medida de Tutorías de Inserción Personalizadas, desarrollando su actividad con personas gitanas. El número de hombres y mujeres de la etnia gitana que han realizado entrevistas de acogida son 95 y 75 respectivamente, de los cuales 96 participan activamente en itinerarios de inserción laboral.

PROSPECCIÓN



TUTORIZACIÓN



3. Apoyo a la Adopción de Medidas de Accesibilidad.

Desarrollo de actividades que permiten la sensibilización y asesoramiento sobre las medidas que permiten la incorporación de personas con discapacidad. Estas van desde la formación a los técnicos y técnicas del proyecto y de las entidades para trabajar con este colectivo, el asesoramiento directo a las empresas para la ocupación y contratación de personas con discapacidad o la difusión pública para romper estereotipos de inserción.

4. Diseño, Impartición y Edición de Formación Semi-Presencial para el puesto de trabajo.

Experimentar nuevas metodologías de formación específica y semi-presencial adecuada a las necesidades del puesto de trabajo, que añadan valor competitivo a los/las desempleados/as para el desempeño de la actividad laboral, teniendo en cuenta las particularidades, carencias y potencialidades de las personas.

Formar a trabajadores/as de las empresas en metodologías que les permita transmitir conocimientos sobre el sistema de organización de las mismas y sobre los conceptos básicos que rigen la evaluación del desempeño de las tareas propias de los distintos puestos de trabajo.

5. Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Este tema clave para la inserción, fundamentalmente de las mujeres –no olvidemos que casi el 70% del desempleo es femenino– se aborda desde distintas experiencias que pretenden promover la conciliación de la vida familiar y laboral como apoyo al desarrollo de los itinerarios de inserción sociolaboral de las personas destinatarias del proyecto con personas dependientes a su cargo. Los servicios y medidas que se han puesto en marcha son los siguientes:

- Puesta en marcha de servicios municipales de "Apertura de centros Escolares en Horarios no Lectivos", que facilitan a las familias con niños pequeños la conciliación con sus actividades laborales o de inserción. Es el servicio puesto en marcha por

el Ayuntamiento de Avilés y Gijón. Con este servicio los centros escolares abren sus puertas a las 7 de la mañana, hay un servicio opcional de desayuno y se ofrece a los niños y niñas actividades lúdico-educativas especialmente diseñadas y adaptadas a las edades y características específicas

- Hasta el mes de Junio se desarrolló la medida de "Aulas Maternales" en el Ayuntamiento de Carreño. El presente curso esta medida deja de encuadrarse en el proyecto Equal, al pasar al proyecto de escuelas infantiles de 0-3 años de la Consejería de Educación del Principado de Asturias.
- Ayuda directa o "Beca Conciliación" a las beneficiarias y beneficiarios con personas a su cargo para que puedan llevar a cabo las actividades que requiere su proceso de inserción, en el municipio de Castrillón.
- La medida "Empresas por la Conciliación", que desarrolla la Fundación Mujeres en los municipios de Castrillón, Corvera de Asturias, Gozón e Illas, destinada a sensibilizar, informar y apoyar a empresas de estos municipios interesadas en conocer o desarrollar políticas de conciliación en su gestión de los recursos humanos.
- Y por último, en el marco de todo el Corredor, es decir en los 7 municipios (Avilés, Carreño, Castrillón, Corvera de Asturias, Gijón, Gozón, e Illas), se está desarrollando una "Campaña de Sensibilización en materia de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar", dirigida a la población en general.

Por último destacar que el proyecto Equal "Corredor Siderúrgico: Espacio de Empleo", como el resto de proyectos comunitarios, participa en un acuerdo de cooperación transnacional con Francia e Irlanda, denominado "Itinerarios Atlánticos de Inserción". Los tres proyectos dirigidos a experimentar nuevas medidas de inserción sociolaboral, intercambian experiencias que ayudan a mejorar las prácticas que se desarrollan en los ámbitos locales y territoriales. ■

Experiencias

Taller de Formación e Inserción Laboral-TFIL (Elche) **Azafatas de Congresos, Turismo y Promociones**

La FSGG-Comunidad Valenciana ha llevado a cabo por segundo año consecutivo en el Dispositivo de Elche, el Taller de Formación e Inserción Laboral "Azafatas de Congresos, Turismo y Promociones", con la intención de formar a un grupo de 10 jóvenes gitanas para su incorporación laboral en este sector, reproduciendo la experiencia iniciada en 1998 en Madrid con el Servicio de Azafatas ECOTUR. Los talleres, subvencionados por la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, vienen a complementar las acciones llevadas a cabo desde el Programa de Empleo Acceder.

Dentro de los objetivos de los mismos está formar a las jóvenes en el sector de Auxiliar de Congresos, así como introducir las en el campo de la Informática y de los Idiomas, y aumentar la formación básica que las alumnas ya poseen.

El motivo principal que mueve a la FSGG a realizar estos talleres, es la apreciación, tras un análisis realizado paulatinamente entre el grueso de usuarios, de la existencia de un sector con unas características muy definidas y una carencia explícita formativa y laboral, esto es, mujeres gitanas menores de 25 años, con un nivel formativo elemental, con una experiencia laboral casi nula y unas características socio-familiares que las encaminan hacia una necesidad media-baja de buscar empleo y una disponibilidad laboral parcial y esporádica.

Con este perfil, el Taller de Formación e Inserción Laboral "Azafatas de Congresos, Turismo y Promociones", suponía una de las alternativas más acertadas y deseadas para paliar esta necesidad. Por un lado, se lograría una formación especializada de las chicas, en un sector muy atractivo para ellas, y por otro lado, se ofrecería una formación básica que cubriría el área de la lecto-escritura, matemáticas, etc., así como se les introduciría de forma elemental en Informática e Inglés.

El taller además, cubriría a través del área de tutorías, los siguientes objetivos: potenciar el desarrollo personal, fomentar la autonomía y la capacidad crítica, aumentar el grado de autoestima y confianza en si misma, potenciar actitudes de cooperación y favorecer la adquisición de habilidades sociales y de autocontrol, completando a su vez uno de los objetivos establecidos a medio plazo dentro del itinerario de inserción profesional establecido con cada alumna.

Actividades y visitas

Durante el desarrollo de los talleres, se han llevado a cabo una serie de actividades que vienen a complementar desde una vertiente más práctica, el proceso formativo de las alumnas. Así pues, dependiendo del objetivo y el módulo a impartir, se han realizado visitas al Instituto Ferial Alicantino y al Centro de Congresos de



Elche, a fin de conocer las instalaciones y las funciones de las azafatas en su entorno real, al Hotel Huerto del Cura de Elche, a fin de conocer las instalaciones y obtener un punto de vista práctico de la organización de eventos, al Centro de Desarrollo Turístico de Alicante y la Escuela de Hostelería de Santa Pola, cuya finalidad fue la puesta en práctica de las normas de protocolo en la mesa, así como asistir a una clase teórica de protocolo en todas sus variantes. Por último se realizaron visitas turísticas al centro histórico de Elche, con vistas a desempeñar con posterioridad la rama de guía turística.

Por otra parte, la Fundación Secretariado General Gitano de Elche, incluyó en el desarrollo del programa del curso, la obtención del Carnet de Manipulador de Alimentos, imprescindible para el desempeño de la profesión con vistas a la promoción en grandes superficies, comercios, etc.

Primeras experiencias laborales

Ya se han obtenido resultados fruto de la participación de las chicas en estos talleres. Por una parte, han tenido experiencias laborales como promotoras en comercios y grandes superficies: Carrefour, General Óptica, comercios de alimentación minoristas, trabajando para grandes marcas, como Nestlé y Grupo Pascual. Por otra parte, se han ocupado de la atención de varios stands en una Feria de Electricidad que hubo en el recinto ferial IFA de Alicante.

Han intervenido en las Jornadas sobre "Discriminación", realizadas en Valencia y organizadas por la propia Fundación. Del mismo modo, también han participado en el Seminario sobre "Mujer Gitana", celebrado recientemente en Valencia y organizado por el dispositivo Acceder de esta ciudad. En este seminario dos de las azafatas participaron en la mesa redonda que finalizaba el acto, dando testimonio de su experiencia como mujer y como gita-

na y destacando los logros obtenidos a raíz de su participación en este tipo de talleres.

Cabe destacar también las intervenciones en el Gran Teatro de Elche, en una ocasión como azafatas en el concierto de Ismael Serrano y en otra en un emotivo homenaje que se hizo a la "Mujer Gitana" organizado por la Asociación Gitana Illicitana de Carrús.

Han prestado también servicios en las jornadas "Diversidad y Empleo", las cuales parten de una campaña de sensibilización a nivel provincial y en la que están presentes tres de los operadores de los Programas Plurirregionales Lucha contra la Discriminación, en concreto la Fundación Secretariado General Gitano, Cáritas y Cruz Roja, y en las que se aplaudió la iniciativa de realizar este tipo de talleres que se salen de lo habitual y abren nuevos caminos para la inserción laboral.

En conclusión, como más atrás veníamos diciendo, este tipo de formación en este sector concreto, resulta ser de un gran atractivo por partida doble:

- para las chicas, ya que supone una alternativa laboral acorde a sus gustos y condicionantes.
- para las empresas, ya que se convierte en un recurso, escaso hasta el momento (hemos sido la única entidad en toda la provincia que ha impartido este taller durante esta programación), y con la garantía que ofrece el haber pasado por un proceso formativo. En este sentido, se ha despertado un gran interés por parte de la Obra Social de la CAM, a la cual se va a presentar un proyecto en el que se estructure la puesta en marcha de un servicio de azafatas.

Algunos condicionantes

Por otra parte, nos hemos encontrado con una serie de dificultades, que sería interesante resaltar, y que no podemos dejar de tener en cuenta, sobre todo teniendo en mente la creación de un servicio de azafatas. Si bien es cierto, que a nivel empresarial, se premian



estas iniciativas y estamos empezando a tener resultados a nivel de ofertas que llegan al dispositivo, cabría destacar la existencia de una serie de condicionantes que en ocasiones nos han obligado a no poder cubrir algunas de estas ofertas, tales como:

- la falta de permiso paterno para poder ir a trabajar,
- falta de disponibilidad para desplazarse, en el caso de que la actividad laboral se realice en una localidad distinta a la del lugar de residencia de la azafata.
- obligaciones familiares, ya que son chicas que por lo general se quedan en sus casas atendiendo a sus hermanos pequeños mientras sus padres salen al mercado.
- los convenios que rigen estos sectores son algo precarios en cuanto a salarios.

Aún así, y con todo, seguimos creyendo que la formación en este sector y más utilizando esta fórmula de Taller de Formación e Inserción Laboral, tiene muchas ventajas, y que se nos presenta como una alternativa real a la hora de conseguir un interés por la formación por parte de las personas que son usuarias de nuestro Programa. Realmente, puede decirse que viene a ser una formación a la carta, con un gran potencial motivador y con la que cubrir simultáneamente varios aspectos necesarios a la hora de conseguir un aumento de la empleabilidad. ■

Gitano y Empleo

Número 4.
Diciembre 2003 - Enero 2004

Edita:



Fundación Secretariado General Gitano

Dpto. de Formación Profesional y Empleo

Antolina Merino, 10. 28025 Madrid

Tel. 91 422 09 60. Fax. 91 422 09 61

E-mail: acceder@fsgg.org

Internet: www.fsgg.org/acceder

Coordinación:

Emilio Conejo, Pepe Sánchez, Belén Sánchez-Rubio, Benjamín Cabaleiro

Diseño

Javier Sierra (Grafismo, S.L.)

Imprenta

JUMA