

Formación profesional y empleo



NABUT



KIOSCO



ECOTUR

La lucha contra la exclusión y la discriminación en la formación y el empleo de la población gitana viene siendo una prioridad desde hace años en las actuaciones de la FSGG. Dado que la población gitana tiene una situación especial de desigualdad y desventaja, es necesario establecer actuaciones, también especiales, de carácter compensador, que se concentren en este grupo; y deben ser medidas que conduzcan siempre hacia la normalización en los ámbitos laboral y social.

El objetivo central de nuestro trabajo es, por lo tanto, conseguir hacer efectiva la igualdad de oportunidades de la población gitana con relación a su acceso a la formación y al empleo, de manera que esta normalización permita su inserción plena en la sociedad. Para ello venimos trabajando en tres grandes ejes de intervención:

- Una **intervención directa** con la población gitana, que tiene como objetivo específico la mejora de sus condiciones de empleabilidad. Siempre se desarrolla favoreciendo un contexto intercultural, a partir de acciones finalistas dirigidas y con participación de personas gitanas y no gitanas. Esta intervención, que se articula básicamente en torno al Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación (FSE), al Programa de Inserción Laboral de la Comunidad Gitana a cargo del IRPF (MTAS), a la Iniciativa Comunitaria EQUAL y a otros programas de formación e inserción laboral de diversas administraciones autonómicas y municipales, que comprenden los siguientes tipos de actuación:

- Acciones de información laboral, que constituyen la primera fase de la metodología de trabajo, y que consisten en la acogida, información laboral y primer diagnóstico de empleabilidad de las personas atendidas.

- Acciones de orientación laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo, que se concretan en el proceso de trabajo que implica la elaboración de un diagnóstico individual en mayor profundidad de cada una de las personas, realización de tutorías encaminadas a la orientación laboral y seguimiento individualizado a los usuarios/as a lo largo de todas las etapas del itinerario.

- Acciones de formación profesional ocupacional, organizándose e impartiendo más de 120.000 horas de formación, muy vinculada al empleo y como resultado de estudios prospectivos en cada territorio.

- Acciones de intermediación e inserción laboral, consistentes en acciones de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo y de intermediación en el mercado de trabajo, captando posibles ofertas laborales para que sean cubiertas por usuarios/as del dispositivo.

- Acciones de apoyo a iniciativas de empleo protegido y empresas de inserción (ECOTUR: SERVICIO DE AZAFATAS DE CONGRESOS Y TURISMO, LACHO BUTIPEN: KIOSCO DE PRENSA...), dirigidas a favorecer "escenarios" de transición al empleo normalizado, mediante la puesta en marcha de procesos de formación en prácticas muy cercanos a la producción real de bienes y servicios y, por tanto, de gran eficacia para la adquisición de competencias profesionales y el entrenamiento de habilidades y hábitos laborales.

- Una **intervención de carácter institucional** dirigida fundamentalmente a impulsar políticas sociales más activas para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, y la solución de los problemas y carencias que tiene la población gitana. Generalmente no existe información real y actualizada sobre la situación y los problemas que tiene la población gitana con respecto al mercado de trabajo, existen muy pocos profesionales especializados en este trabajo con la población gitana, no existe transferencia de experiencias positivas que se están llevando a cabo, y sigue siendo necesario favorecer una mejor adaptación de los Sistemas de Formación y Empleo a la realidad específica de este sector de población, que favorezca su acceso a los mismos.

En este sentido, se vienen desarrollando acciones formativas y de transferencia de metodologías y materiales que permitan cualificar el trabajo que actualmente se desarrolla con la población gitana; establecimiento de sistemas de control de calidad para el conjunto de las intervenciones.

Cabe destacar por otra parte, la creación y publicación, en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación, de la primera edición del OBSERVATORIO DE EMPLEO Y COMUNIDAD GITANA correspondiente al periodo 2000-2002. Este Observatorio 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 un ejemplo de ese proceso analítico y evaluativo, que se ha podido llevar a cabo gracias a la metodología y al sistema de gestión del Programa Operativo, 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 dispositivos de empleo ACCEDER existentes en las distintas



Comunidades Autónomas. 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.

- Una tarea permanente de **sensibilización de la sociedad en general y de los agentes intervinientes en el mercado de trabajo** que favorezca la desaparición de cualquier discriminación de la población gitana en su acceso a la formación y al empleo. Por un lado llevando a cabo acciones con la población gitana para favorecer el cambio de su posicionamiento con respecto a la formación y al empleo, y por otro, trabajando con las administraciones públicas, los empresarios y potenciales empleadores con el objeto de sensibilizarles con respecto a los problemas que tiene esta población en materia de formación y acceso al empleo, reducir los prejuicios y favorecer el inicio de acciones positivas.

*Más de
10.000 personas
han participado
en las acciones
de formación
profesional
y empleo de
la FSGG en 2003*



Programa ACCEDER

El Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo, **Programa ACCEDER**, destinado a favorecer el acceso al empleo de determinados colectivos en riesgo de exclusión, entre ellos, la población gitana, se inició en el año 2000 y tiene prevista su continuidad hasta finales de 2006, sin perjuicio de la continuidad de las mismas en el futuro a través de otras líneas de financiación.

El balance de los resultados cuantitativos de las actuaciones, desarrolladas en un total de 33 Municipios en 13 Comunidades Autónomas, durante el periodo 2000-2002, y la valoración cualitativa del impacto directo en la población gitana y en el ámbito institucional, se ha traducido a lo largo del año 2003 en la ampliación de recursos financieros de este programa y la consiguiente implantación de sus actuaciones en 11 nuevos municipios.

El aspecto clave del programa es la vinculación entre los ámbitos social y económico, teniendo en cuenta la situación y necesidades de la comunidad gitana y trabajando desde la empatía y desde sus intereses concretos, incidiendo y orientando las acciones para ofrecer alternativas a sus carencias específicas; y al mismo tiempo, teniendo muy presentes las necesidades y requerimientos del mercado laboral actual (habilidades y capacidades exigidas para acceder y mantenerse en un puesto de trabajo, situación laboral en los distintos sectores de actividad económica...).

La actuación se dirige, por lo tanto, 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: 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.

Se trata de la adopción de un enfoque de intervención integrado, individualizado y tendente a la normalización, mediante la aplicación de una metodología que abarca un amplio rango de aspectos: desde la orientación sobre las oportunidades del mercado laboral hasta el entrenamiento 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.

A continuación se expone el balance de los resultados obtenidos durante el año 2003 en los 47 Dispositivos ACCEDER que desarrollan este Programa:

- **Personas atendidas.** 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 2003, y desde el inicio del Programa, se ha atendido a 17.358 usuarios/as y se han conseguido cerca de 10.000 contratos. El porcentaje de hombres es ligeramente superior al de mujeres (51%) y 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%).

- **Acciones formativas.** Venimos constatando, después de más de tres años de trabajo, la gran distancia existente entre la población gitana y los niveles medios de formación y cualificación profesional del resto de la población. Esta manifiesta descualificación tiene una clara consecuencia en cuanto a sus posibilidades de acceso y permanencia en un puesto de traba-





jo, ya que disminuye claramente las posibilidades de ser contratados y limita en general dicho acceso a sectores y tramos ocupacionales de baja cualificación, generalmente inestables, precarios y con escasas posibilidades de movilidad sectorial y progreso profesional.

Para responder a esta situación, en el marco del trabajo que se realiza desde los dispositivos ACCEDER, tanto en la fase de la acogida e información como en la de orientación laboral, se contempla el impulso de la formación como una de las medidas prioritarias, fundamentalmente con población joven. Este impulso tiene un enfoque integrado de formación y empleo, basado en la formación mediante el trabajo y en conseguir que esta formación incorpore a la adquisición de conocimientos y destrezas de carácter técnico, el proceso de aprendizaje de un conjunto de habilidades instrumentales (habilidades sociales, hábitos laborales...) que se incorporen al "equipamiento para el empleo" y que ocupen un lugar central en el itinerario de inserción.

Pero la formación profesional ocupacional, como recurso central en el itinerario, es válida sólo para algunas personas que, por sus características personales (edad, situación familiar, nivel educativo...) y por motivación personal hacia la propia formación en términos de inversión a medio-largo plazo, están dispuestas y disponibles para iniciar procesos formativos más o menos largos con vistas a una inserción laboral posterior en mejores condiciones.



En esta doble perspectiva venimos actuando y desarrollando acciones que respondan a ambas situaciones, de manera que se han puesto en marcha dos tipos de estrategias:

- Gestión directa de recursos formativos.

Desde ACCEDER y según 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 y condicionada por la adquisición de habilidades específicas para desarrollar en el puesto de trabajo. En otros casos, aunque en menor cuantía, se llevan a cabo acciones formativas prelaborales, 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.

En 2003 se ha superado en un 300% el objetivo de contrataciones para el total del periodo 2000-2006



- **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.

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 los servicios del programa.

Desde los dispositivos ACCEDER se han puesto en marcha 259 cursos en los que han participado 2.159 usuarios/as de los que la mayoría, tal y como ocurre en la derivación a recursos formativos externos, han sido mujeres (64%). 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, de forma casi exclusiva, en el sector servicios (85%). El resto, prácticamente en su totalidad, se ha concentrado en el sector industrial.

El acceso de la población gitana a los recursos normalizados de formación es otro de los objetivos prioritarios del Programa Operativo. Desde el año 2000 y hasta el 2003 ha habido un total de 2.132 personas que han sido derivadas a distintos tipos de recursos formativos, lo que constituye el 49% del total de usuarios/as que han accedido a la formación. 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 perso-

nas gitanas que están accediendo a los recursos normalizados de formación y empleo.

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 al certificado de ESO.

• **Acciones de acompañamiento en la búsqueda de empleo e inserción laboral.** 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 acogidas por los dispositivos Acceder encuentra empleo. Esta proporción es más alta en el caso de los hombres -34,16%- que en el de las mujeres -29,24%. En cuanto a la adecuación del empleo a la cualificación de las personas que consiguen un contrato, algo más del 58% lo hacen en puestos relacionados con la formación recibida.

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.

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.). La 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

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.

Es importante señalar que los trabajos de evaluación intermedia de las intervenciones plurirregionales, de las que la UAFSE es autoridad de gestión, y de las que forma parte el Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación se han identificado como "Caso de Buenas Prácticas" las actuaciones de la FSGG con personas gitanas, programa ACCEDER.

