

# Empleo y formación profesional



La lucha contra la exclusión y la discriminación en la formación y el empleo de la población gitana sigue siendo una prioridad en las actuaciones de la FSG. 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, con objeto de mejorar 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 se articula fundamentalmente en torno al Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación (FSE), pero también en el marco del Programa de Inserción Laboral de la Comunidad Gitana a cargo del IRPF (MTAS), de la participación en la Iniciativa Comunitaria EQUAL y en otros programas de formación e inserción laboral de diversas administraciones autonómicas y municipales, que comprenden los siguientes tipos de actuación:

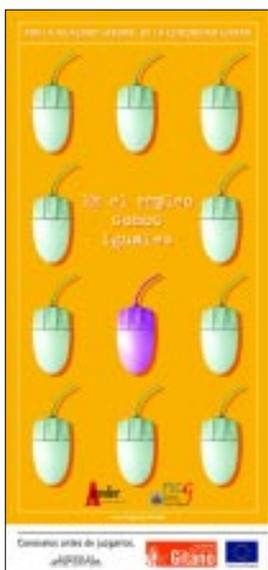
- Acciones de información laboral, que constituyen la primera fase de la metodología de trabajo, y que consisten en la acogida, información laboral y primer diagnóstico de empleabilidad de las personas atendidas.

- 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, organizando e impartiendo 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 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 compe-



tencias 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 a 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 y 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 segunda edición del Observatorio Empleo y Comunidad Gitana correspondiente al periodo 2000-2003. Este Observatorio pretende ser una herramienta de análisis y reflexión continua sobre la realidad sociolaboral de la población gitana española. Desde la FSG 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 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 dis-



positivos 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.

- Y, por último, 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  
11.500 personas  
han participado  
en las acciones  
de empleo y  
formación  
profesional de  
la FSG en 2004*

## Programa ACCEDER

El Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo, destinado a favorecer el acceso al empleo de determinados colectivos en riesgo de exclusión, tiene una línea de acción específica destinada a la población gitana, el **Programa ACCEDER**, gestionado por la FSG. Éste se inició en el año 2000 y tiene prevista su continuidad hasta finales de 2006, desarrollándose en estos momentos en un total de 45 Municipios de 13 Comunidades Autónomas, con 47 centros de trabajo abiertos.

El aspecto clave del programa es la vinculación entre el ámbito social y el ámbito 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 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 acerca de 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 2004 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 el año 2004, y desde el inicio del Programa, se ha atendido a 23.006 (incrementándose en un 32% con respecto a los datos del año 2003), y se han realizado un total de 14.742 contratos.

El porcentaje de mujeres atendidas por el programa es, por primera vez, ligeramente superior al de hombres (50,3%) y el intervalo de edad en el que se concentra mayor volumen de usuarios/as atendidos/as es el de los menores de 30 años (61%), y el de menor peso es el de mayores de 45 años (6%).

- **Acciones formativas:** Venimos constatando, después de más de cuatro 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 trabajo, ya que disminuye claramente las posibilidades de ser contratados y limita, en general, dicho acceso a sectores y tramos ocupacionales de baja cualificación, normalmente 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 ocuparán un lugar central en el itinerario de inserción.

Pero la formación profesional ocupacional, como recurso central en el itinerario, es válida sólo para determinadas 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 mejor inserción laboral posterior.

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 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 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.

- **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, derivándolos a los que se consideren más apropiados. El acompañamiento, sobre todo durante los primeros momentos del proceso

*En 2004 se han conseguido 14.700 contratos, superando en un 589% el objetivo de contrataciones previstas para el total del periodo 2000-2006*



formativo, se lleva a cabo en los casos que se considere necesario para asegurar el mantenimiento de las personas en los mismos.

Se viene dando un aumento constante del número de personas usuarias que han accedido a algún tipo de recurso formativo desde la puesta en marcha del Programa Operativo, que a día de hoy suponen alrededor de un 25% del total de personas atendidas. Estos datos confirman la tendencia positiva del acceso de la población gitana, sobre todo la más joven, a los recursos formativos. Los dispositivos ACCEDER han tenido un papel muy importante en este sentido ya que han puesto en marcha más de 200 cursos. La participación de personas gitanas es muy alta, superando el 80% del total de usuarios/as participantes. El mayor éxito de la formación, en cuanto a su validez como herramienta facilitadora del acceso al empleo, se registra entre las mujeres, sobre todo aquellas de 16 a 24 años.

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 destacamos el número de personas que acceden a Escuelas Taller y Casas de Oficios, y 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 fun-

ción es captar posibles ofertas laborales para que sean cubiertas por usuarios/as del dispositivo-. Ha habido 14.742 contrataciones concentradas en 7.358 personas, lo que supone una ratio de 2 contratos por persona, ratio que lógicamente asciende con el transcurso del programa, indicando una mayor permanencia activa, aunque con múltiples contratos, en el mercado de trabajo. Las diferencias de género se siguen reduciendo también en las contrataciones laborales, aunque todavía es superior el porcentaje de contrataciones de hombres (52,7%) que de mujeres (47,3%). De estos contratos, cerca de un 40% han sido experiencias de primer empleo, tanto para hombres como para mujeres. Este dato nos indica la importancia que ACCEDER está teniendo para propiciar el acceso al mercado de trabajo, por primera vez, para muchas personas. Resulta también interesante constatar cómo el porcentaje de contratos de personas gitanas se mantiene casi igual que el porcentaje de usuarios/as gitanos que acceden al programa. Esta correspondencia porcentual no se daba a principios del programa, en el que los índices de contratación para personas gitanas eran bastante inferiores a los de las personas no gitanas. Por tanto, podemos interpretar que las personas gitanas que a día de hoy participan en los procesos de búsqueda de empleo, lo hacen de forma más activa y determinada que hace cuatro años.

La mayoría de los contratos se hacen en empresas privadas -8 de cada 10-, sin grandes diferencias por género. Más de la mitad de las contrataciones se realiza en empresas con menos de 50 trabajadores/as; más de 7 de cada 10 contrataciones son a tiempo completo, habiendo marcadas diferencias de género -casi el 40% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente a un 10% de los hombres. Unos 6 de cada 10 contratos son por obra o servicio, y 3,8 de cada 10 son contratos indefinidos. El 40% de los contratos tiene más de tres meses de duración.

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.

Y para asegurar y fortalecer este marco de actuación, en noviembre de 2004, se celebró el Seminario Estatal sobre Empleo y Comunidad Gitana, bajo el lema "En el empleo somos iguales". Este Seminario, que contó con la participación de representantes de más de 80 Administraciones Públicas cofinanciadoras del Programa, se ha realizado justo cuando superamos el ecuador de su ejecución y cuando entramos en un momento crucial para la definición de una nueva ronda de los Fondos Estructurales hasta el año 2013 (Nuevos

Marcos Comunitarios de Apoyo y Programas Operativos, o las formas de programación que en su día definan los reglamentos).

Tenemos la firme convicción de que la población gitana debería ser tenida en cuenta en ese momento, y que su situación sociolaboral tendría que formar parte de la definición de cualquier política de futuro en materia de empleo. Por ello, y con la participación de todas estas entidades, hemos pretendido que este Seminario sea un buen marco para contrastar experiencias y renovar ideas y esfuerzos. Este espacio de trabajo ha tenido como objetivo proporcionar una visión global de la situación de la población gitana española con respecto a la formación profesional y el empleo, a identificar los avances, las dificultades, los desafíos y retos pendientes, y, en definitiva, a avanzar las medidas y propuestas de actuación necesarias para el futuro.

