

Empleo y formación profesional

Un número significativo de gitanos experimentan en la actualidad serias dificultades para acceder al empleo y a la formación profesional por la falta de formación y cualificación profesional. Una situación de especial gravedad, que constituye una de las principales causas de desigualdad y exclusión social, ya que buena parte de los prejuicios y estereotipos con los que se les estigmatiza desde la sociedad mayoritaria, tienen su base en motivos económicos.

Esta manifiesta falta de preparación tiene una clara consecuencia en cuanto a sus posibilidades de acceso y permanencia en un puesto de trabajo, ya que disminuye claramente las opciones de ser contratados y limita en general el ingreso a sectores y tramos ocupacionales de baja cualificación, generalmente inestables, precarios y con escasas posibilidades de movilidad sectorial y progreso profesional.

Por lo tanto, esta situación de desventaja de la población gitana, desde la perspectiva de su formación y cualificación profesional, ocupa un lugar central en nuestras actuaciones. **Por ello, la inserción laboral se configura como una prioridad para promover la integración social de la comunidad gitana**, entendiendo aquella no sólo como el apoyo a las personas gitanas de cara a la mejora de sus condiciones de empleabilidad, sino también como la eliminación de las trabas y barreras que se presentan en el acceso a la formación y a un trabajo remunerado,



CURSO DE COCINA, MADRID



FIRMA DEL CONVENIO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA CAM ROMI CON OBRAS SOCIALES DE LA CAJA DEL MEDITERRÁNEO POR PEDRO PUENTE Y CARLOS SAINZ, PRESIDENTES DE LA FSG Y OBRAS SOCIALES CAM, RESPECTIVAMENTE

de forma que sea efectivo el principio de igualdad de oportunidades.

Apostamos por 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, teniendo en cuenta la situación y necesidades de la población 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, tener 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, etc).

Nuestras actuaciones se dirigen, por lo tanto, a **mejorar la empleabilidad de la**

comunidad gitana, no sólo con el fin de facilitar su ingreso al mercado laboral, sino como medio para combatir su situación de exclusión social. Pretendemos así propiciar su incorporación al empleo y, por tanto, su implicación y participación en la sociedad como miembros de pleno derecho.

Por otra parte, afrontar las causas estructurales de la discriminación en el ámbito laboral requiere del impulso de políticas sociales más activas con la población gitana que, además de favorecer su incorporación social plena, puedan generar nuevos empleos para miembros de esta comunidad.

Para ello venimos trabajando en tres grandes ejes de intervención:

“La población gitana quiere trabajar y es un “potencial activo” de gran importancia para el mercado de trabajo.”

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 con participación de personas gitanas y no gitanas. Esta intervención se articula fundamentalmente en torno al *Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo*, pero también en el marco del Programa de Inserción Laboral de la Comunidad Gitana a cargo del IRPF (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), de experiencias de formación y empleo (Escuela Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo), de Planes Integrales y Experimentales de acceso al empleo, de la participación en la Iniciativa Comunitaria EQUAL y en otros programas de formación e inserción laboral de diversas administraciones autonómicas y municipales, así como con entidades privadas, que comprenden los siguientes tipos de acciones:

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



TALLER DE SALUD Y COCINA, LUGO

» Acciones de orientación laboral, a través de un proceso que implica la elaboración de un diagnóstico individual en mayor profundidad de cada una de las personas, la realización de tutorías y el seguimiento individualizado a los usuarios/as a lo largo de todas las etapas del itinerario.

» Acciones de formación profesional ocupacional, que responden a los resultados de estudios prospectivos en cada territorio, así como escenarios formativos de iniciación profesional en el ámbito de la Garantía Social.

» Acciones de formación y empleo (Escuela Taller *Avutno Vaxt V*, Escuela Taller *Amaró Tegara*, Casa de Oficios *Caminando*, Taller de Empleo *Keriben*, Talleres de Empleo *Mediación Intercultural...*) poniendo en marcha escenarios mixtos con fases de aprendizaje y fases de prácticas reales de empleo.

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

» Acciones de apoyo a iniciativas de empleo protegido y empresas de inserción (*Uzipen*: Servicio profesional de limpieza, *Ecotur*: Servicio de Azafatas de Congresos y Turismo, *Nabut*: Centro de Inserción sociolaboral, *Lacho Butipen*: quiosco 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.

- Acciones de impulso y apoyo al empleo por cuenta propia, como elaboración de proyectos de viabilidad de negocios, acompañamiento y asesoría en el inicio y la puesta en marcha de los mismos y refuerzo permanente de la iniciativa emprendedora (búsqueda de subvenciones, etc.).

Una **intervención de carácter institucional** dirigida fundamentalmente a impulsar políticas sociales más activas para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, y dar solución a los problemas y carencias que tiene la población gitana. 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. 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.

Durante el año 2006, se ha seguido avanzando en dar a conocer la realidad de la población gitana en relación al empleo, difundiendo y realizando actos de presentación pública del estudio-investigación *Población Gitana y Empleo: Un estudio comparado*, que muestra una población gitana que a pesar de las barreras sociales y laborales, quiere trabajar y se incorpora al trabajo a edades más tempranas, por lo que su vida laboral se hace más larga que la del resto de la población. A su vez, se evidencia que la ocupación de la comunidad gitana se caracteriza por la precariedad en el empleo: el 51,5% de los gitanos/as ocupados son asalariados, frente al 82% del total de españoles (más de 30 puntos de diferencia); las personas gitanas ocupadas por cuenta propia ascienden al 48,5%, mientras que en el conjunto de la población

española tan solo se ocupa por cuenta propia el 18,3%. Al mismo tiempo, el 71% de las personas gitanas tienen contratos temporales, frente al 31% de tasa de temporalidad global en España. El desempleo es cuatro puntos más alto en la comunidad gitana que en el conjunto de la población española.



PORTADA DEL ESTUDIO
"POBLACIÓN GITANA Y EMPLEO"

Con la misma metodología se ha adelantado un estudio para establecer las características del empleo de la población gitana de Aragón.

Y, por último, se viene desarrollando una tarea permanente de **sensibilización de la sociedad** en general y de los agentes que intervienen 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 en relación 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.

Abordar la inserción laboral pasa por un enfoque integrado y un equilibrio entre la perspectiva social y la económica.