

# Empleo y Formación Profesional

La comunidad gitana, en las últimas décadas ha experimentado grandes cambios, en parte propiciados por las mejoras en las condiciones de vida en España, pero sobre todo por el hecho de que la población gitana va accediendo a los beneficios del Estado de Bienestar. Pero para seguir esta tendencia es necesario establecer mecanismos positivos que faciliten y garanticen el acceso a los derechos que legalmente les son reconocidos.

Durante el 2008 la crisis que se está produciendo a nivel global y que tiene como consecuencias un crecimiento del desempleo y un descenso en los niveles de contratación debido a la caída de la actividad productiva y del consumo, está teniendo un impacto importante en buena parte de la población gitana.

La crisis de mercado golpea siempre a los más vulnerables y es especialmente dura con las personas gitanas que se encuentran en una situación de exclusión social. Personas que requieren de procesos más largos en el tiempo y para quienes programas como el *Acceder* se convierten en más necesarios que nunca.

Nuestras actuaciones pasan por la intervención directa con la población gitana, que tiene como objetivo la mejora de las condiciones de empleabilidad, siempre desarrollada en contextos interculturales, a partir de acciones finalistas con personas gitanas y no gitanas, que comprenden los siguientes tipos de acciones;

- En el marco del Programa Operativo *Acceder*; acciones de información y asesoramiento laboral, acciones de orientación laboral, acciones de formación profesional ocupacional, acciones de intermediación e inserción laboral, acciones de impulso y apoyo al empleo por cuenta propia, desarrollando proyectos de viabilidad de negocios. Acciones de puesta en marcha de itinerarios integrados de inserción social con población roma/gitana del Este de Europa en la provincia de Burgos, prestando especial atención a la identificación y superación de las barreras y déficits previos para su integración social que permita en un futuro su incorporación al mercado de trabajo.
- Acciones de formación y empleo; Taller de Empleo "*Keriben II*". en León
- Proyecto de Mejora de la empleabilidad de las personas perceptoras de IMI (Ingreso Mínimo de Inserción)-*Empleimi* en Valladolid

A pesar de la actual situación de aumento del desempleo, el programa *Acceder* en Castilla y León consigue 498 empleos en 2008



Fondos Estructurales

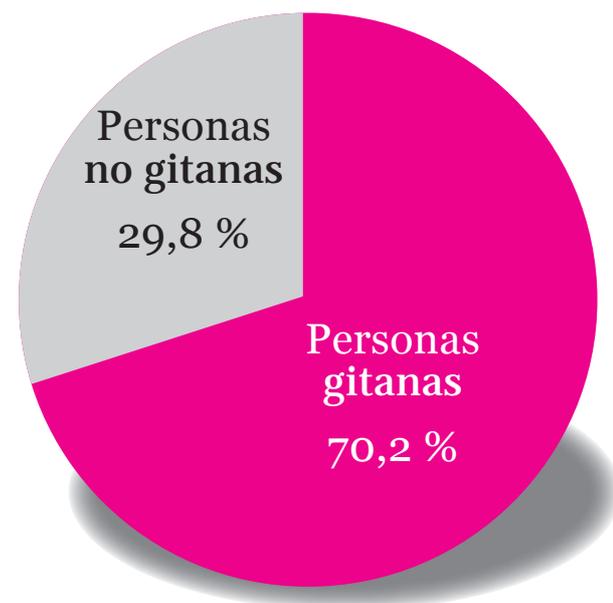
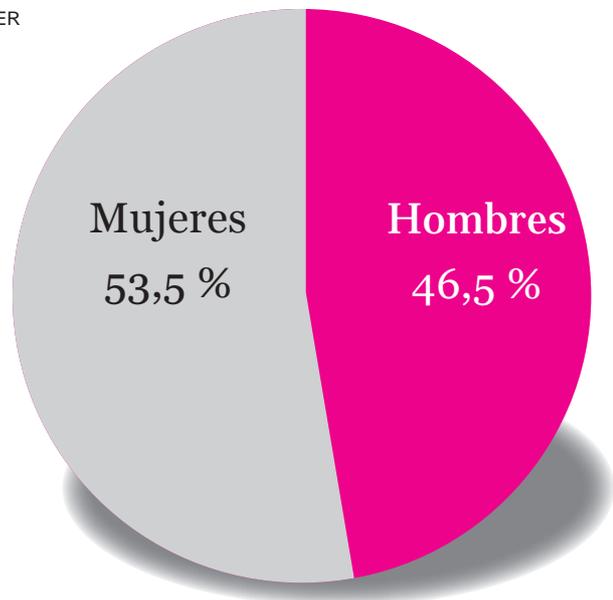
- FSE
- FEDER



## PROGRAMA ACCEDER

El programa *Acceder*, cuyo objetivo principal es promover el acceso de la población gitana al empleo, se lleva a cabo en 5 localidades de Castilla y León ( Valladolid, Salamanca, Palencia, León y Burgos), como Organismo Intermedio en el marco del Programa Operativo de lucha contra la Discriminación de los Fondos estructurales. Este programa se desarrolla desde el año 2000 y durante el año 2008 ha comenzado un nuevo periodo para el programa *Acceder 2008-2013*, en el que nos hemos planteado seguir mejorando, llegar a más personas, brindar una mejor formación y empleos de más calidad. También nuevos retos relacionados con la mejora de los niveles educativos y con la atención a la realidad de los inmigrantes roma/ gitanos de los países del centro y del este de Europa

## PERSONAS BENEFICIARIAS ACCEDER EN 2008. GÉNERO Y ETNIA



Durante una década han coincidido una serie de elementos que han favorecido estas actuaciones del programa *Acceder*, elementos tales como las nuevas demandas de la población gitana, la coyuntura socio-económica que ha favorecido la generación de empleo, la oportunidad de políticas de integración laboral impulsadas por el Fondo Social Europeo, la cofinanciación de las

LEÓN  
PALENCIA

CURSOS

CARNÉS  
PROFESIONALES
➔

**FSG PALENCIA**  
**PERMISO TIPO C (CAMIÓN)**  
 8 SEPTIEMBRE AL 30 OCTUBRE DE 2008  
 INFORMACIÓN Y INSCRIPCIÓN  
 TRAVESÍA DEL SECRETARIO VAZQUEZ 1 2ºB - 979 706 491



**FSG LEÓN**  
**CARRETILLA ELEVADORA Y PLATAFORMAS AÉREAS**  
 8 AL 19 SEPTIEMBRE DE 2008  
 INFORMACIÓN Y INSCRIPCIÓN  
 CARDENAL OSINEROS 65 - 987 276 601





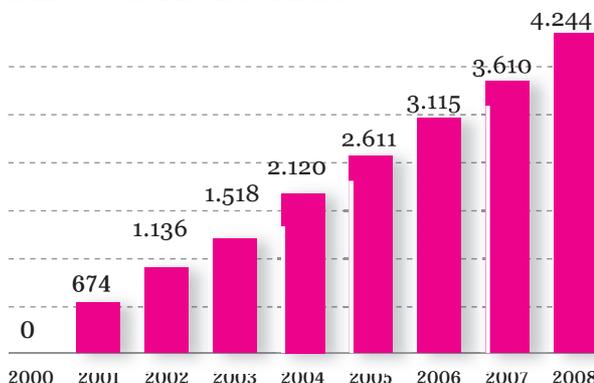


diferentes administraciones públicas y entidades privadas. Todo ello unido al diseño y elaboración de orientaciones y directrices para el desarrollo de metodologías y herramientas adaptadas y dirigidas a la inserción laboral de la población gitana.

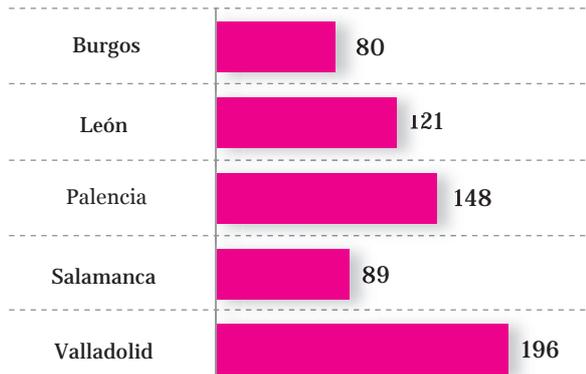
Con nuestro trabajo hemos conseguido que más de 4.244 personas hayan pasado por itinerarios individuales de empleo y se hayan conseguido casi 3.664 contratos. Pero son los resultados cualitativos los que reflejan el verdadero impacto del programa Acceder. Entre estos cabe resaltar el cambio de mentalidad al que se está asistiendo, tanto por una parte de la población gitana, como de los empleadores y de la sociedad en su conjunto

Coincidiendo con el nuevo programa algunos de estos elementos se están modificando, tales como que la coyuntura del mercado de trabajo en todas las CC.AA esta en recesión y se está produciendo un importante aumento del número

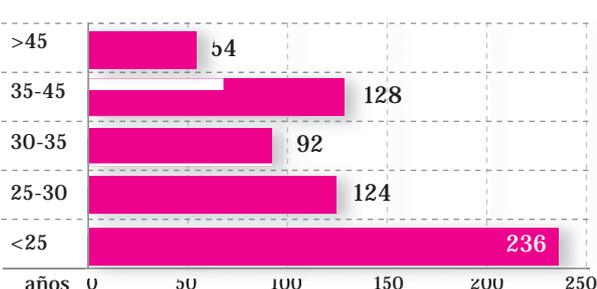
### PERSONAS BENEFICIARIAS



### PERSONAS BENEFICIARIAS 2008. POR LOCALIDAD.



### TOTAL USUARIOS/AS EN 2008. EDAD

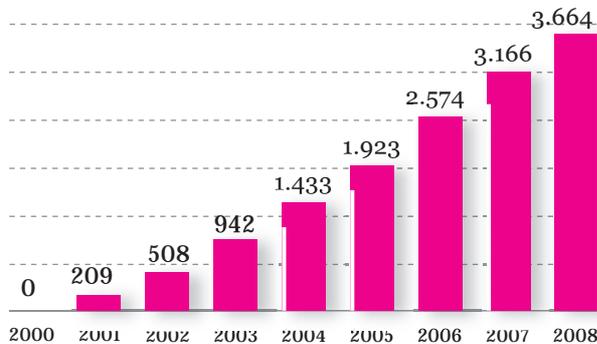


“El reto del Programa *Acceder*, en esta nueva situación es el de tener capacidad de adaptación y ser eficaz en un contexto de aumento de desempleo.

de personas desempleadas. Esta situación está suponiendo una importante pérdida de oportunidades para tener un empleo, también se está resistiendo la venta ambulante en la medida que lo está haciendo el resto del sector de comercio.

Todo esto trae consigo mayores dificultades, mayores niveles de pobreza y de dependencia de las prestaciones sociales y además aumenta el riesgo de retroceder en alguno de los aspectos en los que el programa *Acceder*, había producido avances.

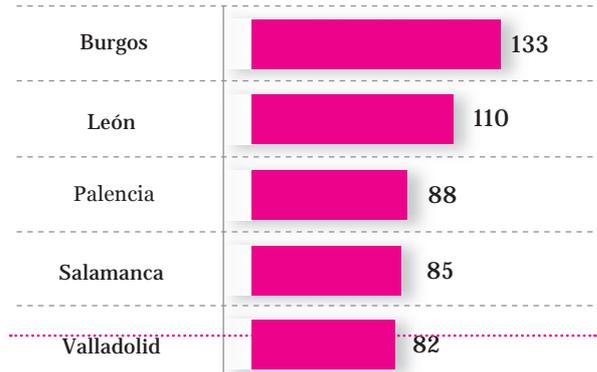
**TOTAL CONTRATOS ACUMULADOS EN EL TERRITORIO**



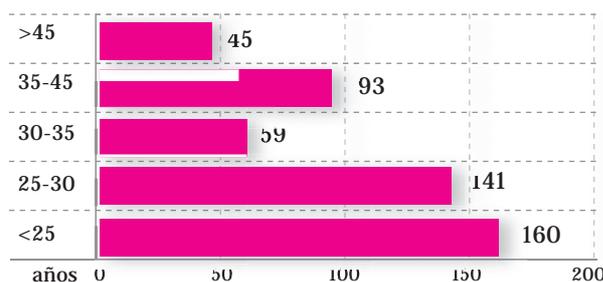
La prioridad del programa *Acceder*, es el acceso al empleo de la población gitana al mercado laboral, favoreciendo así la igualdad de oportunidades para los gitanos y gitanas. Los objetivos generales del programa son;

- Conseguir empleos en el mercado de trabajo ordinario.
- Adaptar la formación profesional a las demandas del mercado de trabajo

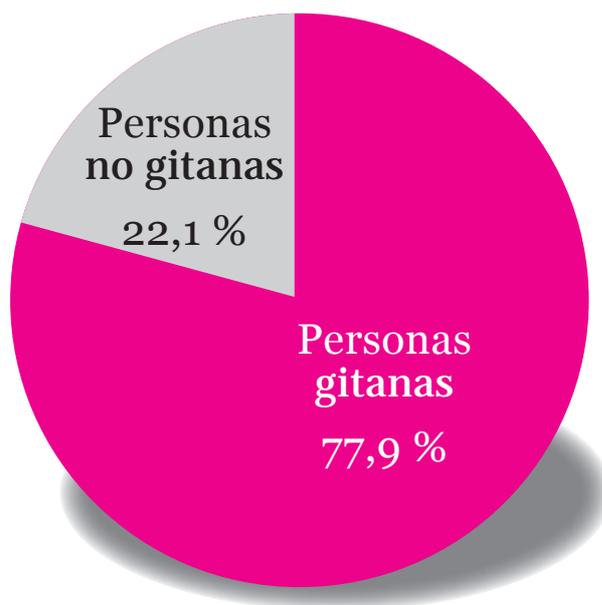
**CONTRATOS CONSEGUIDOS EN 2008. POR LOCALIDAD.**



**TOTAL CONTRATOS 2008. EDAD**



**CONTRATOS PROGRAMA ACCEDER 2008.  
GÉNERO Y ETNIA**



- Establecer un vínculo directo entre la as personas gitanas que buscan empleo y los proveedores de servicios de empleo.
- Mejorar la imagen social de la comunidad gitana través de la sensibilización y la lucha contra estereotipos y prejuicios.
- Generalizar políticas preactivas dirigidas a la población gitana con el objetivo de mejorar sus estándares de vida.



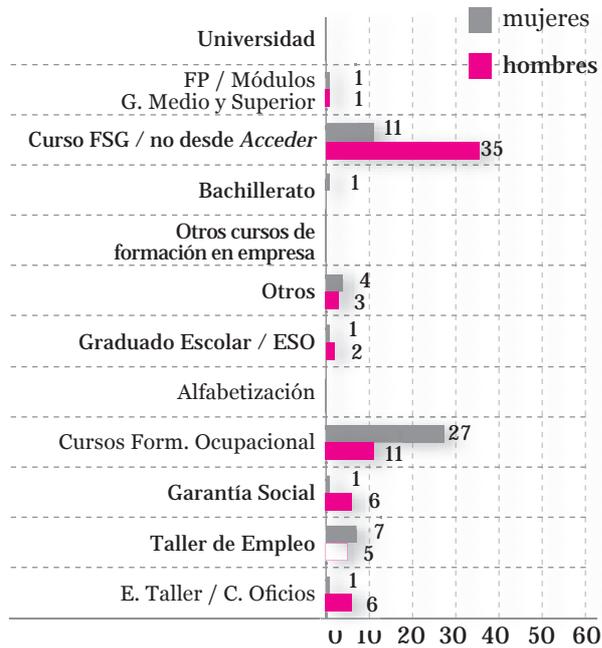
**PERSONAS BENEFICIARIAS CON CONTRATO Y CONTRATOS REALIZADOS EN 2008**

Total contratos	498
Total Usuarios/as con contrato	354

La consecución de estos objetivos se basa en un enfoque integrado multidimensional e individualizado en el que el tratamiento individual es una herramienta esencial en esta metodología.

A finales del 2008, el programa ha puesto en marcha **nuevas orientaciones** para que estas sean herramientas útiles para la nueva situación a la que se han de enfrentar las personas gitanas en las localidades en las que trabajamos:

**FORMACIÓN EXTERNA-2008**



**PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACCIONES FORMATIVAS PROPIAS. 2008**

	PERSONAS GITANAS	PERSONAS NO GITANAS	TOTAL
HOMBRES	88	94	182
MUJERES	135	8	143
TOTAL	223	102	325

**1. Reforzar la capacidad de hacer acompañamiento social** desde el programa, que facilite el acceso a recursos que les puedan corresponder (RMI, ayudas de emergencia...).

**2. Hay menos empleo, pero hay empleo** y desde el programa se están **impulsando los procesos de prospección**, también se está potenciando fórmulas para reforzar o sostener el autoempleo.

3. Invertir en formación y en mejorar la cualificación de las personas gitanas jóvenes

Los principales **resultados del programa en Castilla y León para el año 2008** se resumen en:



- 4.244 personas han pasado por alguno de los dispositivos Acceder, que la FSG tiene en Castilla y León. 634 corresponden al año 2008, siendo un 53,55% de ellos mujeres, en clara consolidación del trabajo de intensificación por parte de los dispositivos en el acceso y participación de la mujer gitana en procesos de inserción laboral.

- Durante este año se han registrado 498 inserciones que pertenecen a 354 personas, de las cuales el 57,6% son varones, suponiendo una ratio de 1,5 contratos por persona.

- Por otro lado, cabe señalar que el 78% de estos contratos han sido para miembros de la comunidad gitana, aumentando este porcentaje respecto a años anteriores. Por edad los contratos se concentran fundamentalmente en los menores de 30 años, dando se da en ellos una serie de características; baja formación o a penas formación y con poca o escasa experiencia laboral dentro del mercado laboral ordinario.

- Por provincias, casi todas han tenido un comportamiento muy similar; destaca Burgos



con 133 contratos, seguido muy de cerca por León con 110 contratos, que siempre ha concentrado el mayor número de contratos a lo largo de todo el período: el resto de provincias mantiene una tendencia de cerca de 90 contratos para cada una de ellas..

- Desde el inicio del programa la presencia de hombres venía siendo ligeramente superior a la de las mujeres, las diferencias se han ido reduciendo, hasta el punto que en 2008 esta prácticamente equiparada la participación de las mujeres. Esto refleja la accesibilidad, en igualdad de oportunidades, de ambos sexos al programa y sobre todo un creciente interés y motivación por parte de las mujeres gitanas por iniciar procesos de inserción laboral.
- Aunque el número de personas insertadas es importante, debido a las características que muchas de las personas usuarias tienen, están marcadas por la precariedad y la temporalización que caracteriza al empleo de baja cualificación. El tipo de empleo a los que están teniendo acceso la población gitana, se

caracteriza todavía por su precariedad que puede observarse a través de la temporalidad de las contrataciones, baja cuantía de los salarios y en categorías laborales de peón o auxiliar. Son los contratos por obra y servicio, los que tienen mayor peso en el volumen total. Les siguen en orden de importancia, los contratos por circunstancias de la producción.

- Además en colaboración con la Gerencia de Servicios Sociales se ha atendido a 40. personas Roma/gitanos del Este de Europa en Itinerarios Individualizados de Inserción Social, todos ellos procedentes de Rumania. Esta intervención se ha llevado a cabo en la provincia de Burgos, concretamente en el municipio de Pradoluengo y su entorno.

Dentro de las actividades llevadas a cabo dentro del Programa, se está impulsando la **formación**, una formación muy enfocada al trabajo, a la adquisición de conocimientos y destrezas técnicas y en habilidades instrumentales ( sociales, hábitos, competencias...).

Estas formación se realizan principalmente dentro del sector servicios y en especialidades formativas heterogéneas que comprenden ocupaciones como; electricidad, carretilleros, paquetería y embalaje, educación vial...

Dentro de las acciones de sensibilización el programa ha desarrollado diferentes seminarios y foros de debate . De ellos cabe destacar este año la presentación regional de la **campaña de sensibilización social “El empleo nos hace iguales”** reuniendo a las diferentes administraciones de esta comunidad autónoma que han participado en la cofinanciación del programa, así como a otras ONG, que desarrolla el Programa Operativo de lucha contra la Discriminación en esta región

## OTRAS INICIATIVAS DE EMPLEO

### TALLER DE EMPLEO “KERIBEN”

El 1 de noviembre de 2008 comenzó el **Taller de Empleo “Keribén II”** como continuación del Taller de Empleo “Keribén” y con el objetivo de formar a 16 trabajadores/as participantes para facilitar así su **inserción socio-laboral**.

Keribén II imparte 2 especialidades:

- Infraestructura de Jardines, cuyo objetivo es adecuar y mejorar los barrios de Armunia y Michaisa (León) que se han ido degradando progresivamente. El módulo aborda una pequeña parte de la obra que ambos barrios necesitan, y va encaminado a resolver problemas como el abandono de parques y zonas verdes, las aceras y vías públicas en mal estado, la deficiencia en los accesos para personas con discapacidad, las zonas comunes de viviendas con múltiples pintadas y abundantes escombros, etc.

Esta especialidad cuenta con dos monitores, un albañil y un jardinero, que se encargan de impartir la formación teórica de los trabajadores participantes. Para la formación práctica de los mismos, el taller cuenta con la **colaboración del Ayuntamiento de León**, que ha cedido los terrenos y proporciona la maquinaria necesaria para la ejecución de los trabajos.

- Asistente Personal para la Autonomía que pretende capacitar a las trabajadoras participantes en la atención y cuidado de personas dependientes. Para conseguir este objetivo, el módulo cuenta con una enfermera y una trabajadora social que, se encargan de impartir la formación teórica de las trabajadoras participantes; y para obtener la



La colaboración del Servicio Público de Empleo en Castilla y León- ECYL- ha sido crucial para la correcta ejecución de esta iniciativa.

formación práctica necesaria, las trabajadoras participantes realizan trabajos en dos residencias de ancianos (una municipal y otra privada), en tres guarderías municipales y en ASPRONA (Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual).

Las principal actuaciones a realizar son: atender a la higiene personal de las personas con discapacidad; vestir y desvestir; preparación y administración de alimentos; ayudar a las personas a caminar, pasear y levantarse; hacer camas; organizar ropa y los espacios de almacenamiento de la misma; limpieza de estancias; planificar el trabajo a realizar con cada caso; clasificar y archivar documentación; redactar un diario de seguimiento y prevenir posibles situaciones de riesgo, accidentes,



problemas de salud, cambios en el estado de la persona dependiente, etc.

Cada especialidad cuenta con 8 trabajadores/as participantes, en su mayoría gitanos, aunque también hay tres trabajadoras participantes no gitanas, una de ellas marroquí.

Este proyecto ha sido promovido por la **Fundación Secretariado Gitano en León**, que ha firmado convenios para la formación práctica de los/las trabajadores/as participantes con varias entidades públicas y privadas. Entre estos convenios cabe destacar el firmado con el Ayuntamiento de León para la ejecución de las obras rehabilitación y acondicionamiento en los barrios citados anteriormente.

El **Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León** ha financiado este proyecto con una aportación de 327.239 € aprox.

Se prevé que al finalizar el proyecto “Keribén II” la **inserción laboral** mejore los resultados del anterior proyecto, “Keribén”, que fueron de un **60%** de inserciones.

## **EMPLEIMI. PROYECTO DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD PARA TITULARES Y BENEFICIARIOS DE INGRESO MÍNIMO DE INSERCIÓN. IMI**

Empleimi es como denominamos el proyecto de mejora de la empleabilidad para beneficiarios o titulares de Ingreso Mínimo de Inserción (IMI), que da respuesta a la convocatoria anual del Instituto Municipal de Empleo del Ayuntamiento de Valladolid bajo la denominación “*Proyectos de especial interés para la mejora de la ocupación en le municipio de Valladolid que aborde las mejoras del empleo desde distintas enfoques de forma coordinada*”.

La FSG desarrolla este proyecto dentro del marco y cofinanciación del POPLcD *Acceder* y hemos participado desde la primera edición de esta convocatoria en 2006. Los diferentes proyectos nos han permitido ajustar, adaptar y progresar en planteamientos.

En el año 2008 coincidieron 2 ediciones: Empleimi III y Empleimi IV.

**Empleimi III** comienza en 2007 y se extiende hasta junio de 2008.

Al igual que en la edición anterior, Empleimi III ha tenido como destinatarios directos a jóvenes titulares y beneficiarios del Ingreso Mínimo de Inserción (IMI), de 16 a 30 años, con baja o muy baja cualificación profesional, poca o ninguna

“**Implicamos a los administraciones, agentes sociales y ONG’s, en la mejora de las políticas con perceptores del IMI.**”

experiencia laboral y bajo nivel de instrucción . El número total de destinatarios ha sido 15.

Empleimi III se plantea como una continuación natural del modelo de intervención con titulares y beneficiarios de IMI iniciado con el muy experimental Empleimi I y perfeccionado y ajustado en Empleimi II. La metodología utilizada sigue siendo muy similar basada en Itinerario Formativo Progresivo secuenciado en tres fases (taller teórico práctico, prácticas tutorizadas y prácticas en empresa) a través, fundamentalmente, de un Curso de Pintores de Interiores de Edificios como eje central de la intervención.

Empleimi III mantiene también el desarrollo de actividades complementarias y contenidos transversales que junto a la formación técnica aprendida gracias al profesor de oficio y al equipo interdisciplinar responsable de este proyecto nos permiten tener una mayor información para intervenir de manera individual con cada uno de los jóvenes.

Si bien es cierto que los resultados, en lo que a número de inserciones laborales se refiere, de Empleimi III no han sido tan exitosos como los de la edición anterior, la evaluación que hacemos de este proyecto es igualmente positiva. El brusco

parón de la actividad en el sector de la construcción ha dificultado la inserción laboral de estos jóvenes e incluso la realización de prácticas en empresas del sector. Se consiguieron convenir prácticas laborales con 6 usuarios en diferentes empresas de los cuales conseguimos 3 compromisos de contratación, aunque sólo uno de ellos se formalizó por causas relativas a los usuarios y no a la empresa. En cualquier caso, a día de hoy, podemos afirmar que el total de los usuarios que han completado las diferentes fases del itinerario propuesto son hoy más empleables que al inicio.

En esta edición desarrollamos una mesa de trabajo con los agentes implicados del Ingreso Mínimo de Inserción, con el objetivo de analizar y evaluar las intervenciones y políticas con destinatarios IMI, desde nuestro enfoque de trabajo de colaboración y trabajo en red. En la reunión participamos 17 personas, representando a ONGs, administraciones locales, provinciales, regionales y los sindicatos más representativos. Para ello elaboramos materiales previos de trabajo, en la reunión se debatieron los temas de interés y se elaboraron conclusiones y sugerencias consensuadas que fueron remitidas a las diferentes representantes de las entidades implicadas, con el objeto de que dichas conclusiones se consideren y analicen, con el afán de ir innovando y poniendo en marcha adaptaciones y experiencias que faciliten y mejore las oportunidades de inserción laboral de colectivos desfavorecidos, ejerciendo una posición proactiva en las políticas que afectan a dicho grupo

Todos los participantes valoraron positivamente que por primera vez una representación de profesionales, que trabajamos directamente con IMIs, nos hayamos reunido para poner sobre la mesa el debate en torno a IMI.

**Empleimi IV**, ha introducido dos peculiaridades con respecto a ediciones anteriores. Por una





parte, las destinatarias, por primera vez, son todas mujeres. Por otra, el perfil profesional de esta última edición ha cambiado de forma sustancial, centrándose en esta ocasión en el de “Ayudante de cocina y auxiliar de colectividades en empresas de restauración colectiva”.

Las usuarias de este proyecto han sido 13 mujeres gitanas, con edades comprendidas entre los 18 y los 37 años, titulares o beneficiarias de IMI, con baja o muy baja cualificación profesional, poca o ninguna experiencia laboral y un nivel de instrucción, en términos generales, bajo.

Basado en la misma metodología, Itinerarios Formativos Progresivos, los aprendizajes se han realizado en tres fases: una primera fase teórico práctica, otra fase práctica y una última fase de prácticas en empresas en la que han tenido oportunidad de acercarse al mercado de trabajo real. Por tanto, las mujeres han ido progresando en sus aprendizajes. Comenzaron con conceptos básicos relativos a la figura del

ayudante de cocina y el espacio de trabajo para pasar después a la elaboración de platos que han ido evolucionando desde elaboraciones básicas a platos típicos de la zona cuya preparación es más compleja.

Durante su participación en esta acción formativa, las mujeres han participado también en actividades complementarias y transversales que han favorecido además de su proceso de aprendizaje, la creación de grupo y la participación en actividades externas al proyecto. Entre estas actividades destacan: curso de alfabetización digital, participación en el I Encuentro de Mujeres Gitanas “Mujeres medio rural-medio urbano”, asistencia al IV Concurso Nacional de Pinchos y Tapas Ciudad de Valladolid y la publicación de un recetario de cocina.

Además de las profesoras de cocina, responsables del aprendizaje técnico de las alumnas, éstas han estado acompañadas por el equipo de empleo

Acceder: prospector, orientadores sociolaborales, orientadora sociolaboral “de calle” y mediadora. Esta intervención multidisciplinar nos ha permitido tener una información completa para intervenir de manera individual con cada una de las usuarias en las sesiones de orientación y tutoría para la búsqueda de empleo que se han desarrollado a lo largo de todo el itinerario.

En cuanto a los resultados obtenidos, podemos afirmar que, en términos generales, hay un mayor interés hacia la búsqueda activa de empleo aunque a día de hoy no podemos hablar aun de inserciones laborales. La situación de recesión económica general afecta también a este sector, hecho que dificulta la búsqueda de un empleo, aún más si se trata del primer empleo. No obstante, el esfuerzo realizado por las usuarias ha sido importante y algunas de ellas siguen asistiendo hoy a sesiones de orientación laboral en su empeño de encontrar un empleo acorde con la formación recibida en este proyecto.

### SERVICIO DE AZAFATAS - ECOTUR

El Servicio de Azafatas Ecotur, puesto en marcha por la FSG en Burgos, durante el año 2008 se configura como un proyecto de aprendizaje y cualificación profesional. En este año se ha realizado una formación teórico-práctica donde los participantes del programa han sido 17 personas. Para ello, una vez se ha contado con la colaboración de la **Obra social Caja de Burgos**.

El Objetivo de esta formación ha sido el mejorar la empleabilidad y cualificación de los jóvenes gitanos, favoreciendo la accesibilidad de esta población a la oferta de recursos de formación ocupacional profesional y empleo, y a los mercados de trabajo normalizado.

## El reto de la Igualdad de Oportunidades y de la Inclusión Social.

A la vez que se realizaba esta formación, Ecotur ha seguido estando presente en los actos que la FSG ha organizado y en actos celebrados por diferentes Administraciones públicas y entidades privadas. Cabe destacar la estrecha colaboración con la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, el Ayuntamiento de Burgos, etc.

