

Empleo y Formación Profesional

La evidente situación de desigualdad en el acceso a la formación y el empleo que sufre la población gitana exige la puesta en práctica de actuaciones compensatorias orientadas a favorecer la plena igualdad de oportunidades.

En Castilla y León, el principal objetivo en esta área de intervención es conseguir la progresiva normalización de la situación formativa y laboral de la población gitana, para impulsar su plena inserción social y lograr un ejercicio pleno de sus derechos y deberes sociales.

Durante el 2009, 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.

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. Es de destacar el importante esfuerzo que durante este año se ha realizado en las acciones formativas puestas en práctica en nuestra CC.AA. 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.

- Desarrollo de programas mixtos de formación y empleo; Taller de Empleo “Keriben III y AROMALI”.en León
- Proyecto de Mejora de la Empleabilidad para titulares y beneficiarios de Ingreso Mínimo de inserción. IMI en Valladolid.
- Planes Integrales de Orientación, Formación e Inserción.OFI



Programa Acceder



Fondos Estructurales

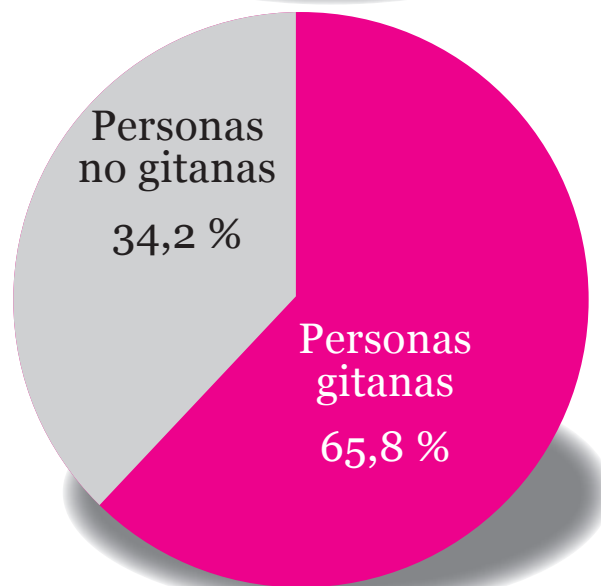
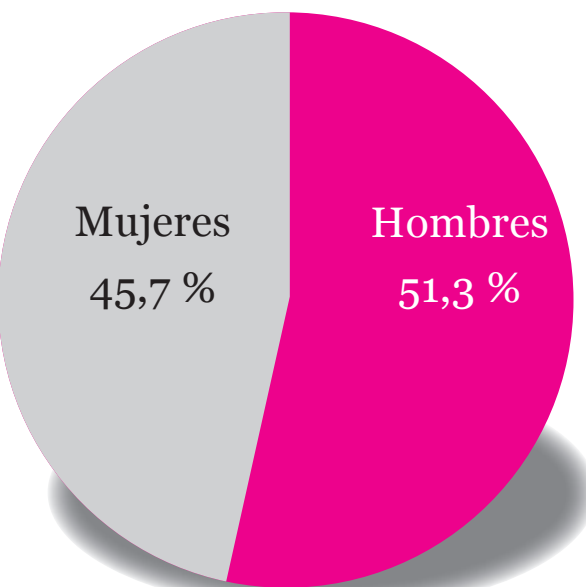
- FSE
- FEDER

PERSONAS BENEFICIARIAS ACCEDER EN 2009. GÉNERO Y ETNIA



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). Actuando la FSG, como Organismo Intermedio en el marco del Programa Operativo de lucha contra la Discriminación de los Fondos Estructurales.

2009 ha sido un año con un contexto de profunda crisis socioeconómica. Las consecuencias de ésta tienen rostros concretos en amplios sectores de la sociedad y con mayor dramatismo en los colectivos más desfavorecidos. Una de las manifestaciones más crudas es el aumento del



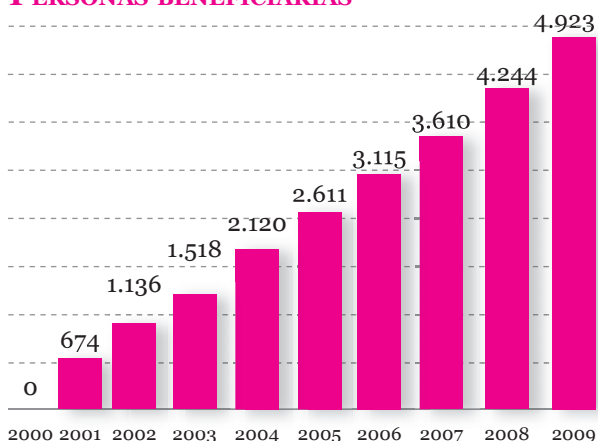
desempleo y el número de hogares gitanos, que no reciben ingresos del mercado de trabajo. La caída en los niveles de empleo supone un aumento de necesidades sociales y recursos específicos que mitiguen el inevitable crecimiento al que se enfrenta la comunidad gitana.



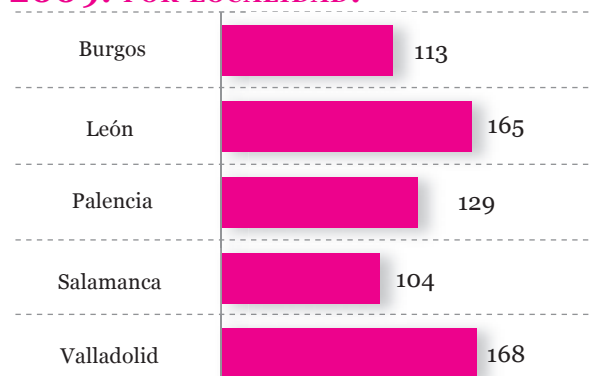
A pesar de la actual situación de aumento del desempleo, el programa *Acceder* en Castilla y León consigue 426 empleos en 2009

Por todo ello, a través del programa *Acceder* hacemos hincapié en la mejora de la empleabilidad de los gitanos y gitanas, a través del diseño de itinerarios individualizados de inserción, en los que se trabaja la motivación hacia la formación ocupacional y la puesta en marcha de acciones de formación como herramienta compensatoria que va a permitir competir con otras personas en igualdad de condiciones que el resto de la población.

PERSONAS BENEFICIARIAS



PERSONAS BENEFICIARIAS 2009. POR LOCALIDAD.



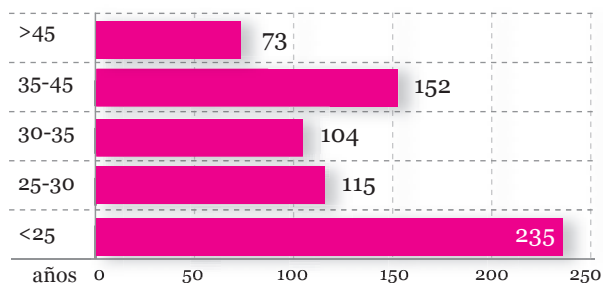
Con nuestro trabajo hemos conseguido que más de 4.923 personas hayan pasado por itinerarios individuales de empleo y se hayan conseguido 4.087 contratos. Pero son los resultados cualitativos los que reflejan el verdadero impacto del programa *Acceder*. Entre estos cabe resaltar el cambio de mentalidad al que se está asistiendo, tanto por una parte de la población gitana, como de los empleadores y de la sociedad en su conjunto.

En este año hemos puesto en marcha acciones que promuevan una mejora de los niveles educativos y formativos y que generen empleos de calidad, adaptando nuestros servicios y adaptando nuevas estrategias que van en cuatro direcciones;

- **Adaptación a la demanda de las personas gitanas.** Identificando nuevas

“Durante el año 2009 se han formalizado convenios con 4 grandes empresas, una de ellas implantada en Castilla y León; Grupo Siro

TOTAL USUARIOS/AS EN 2009. EDAD



prioridades y necesidades, que pasan por adecuar las respuestas, revisar la estrategia y las prioridades, optimizando y adaptando los servicios de formación y empleo de la FSG.

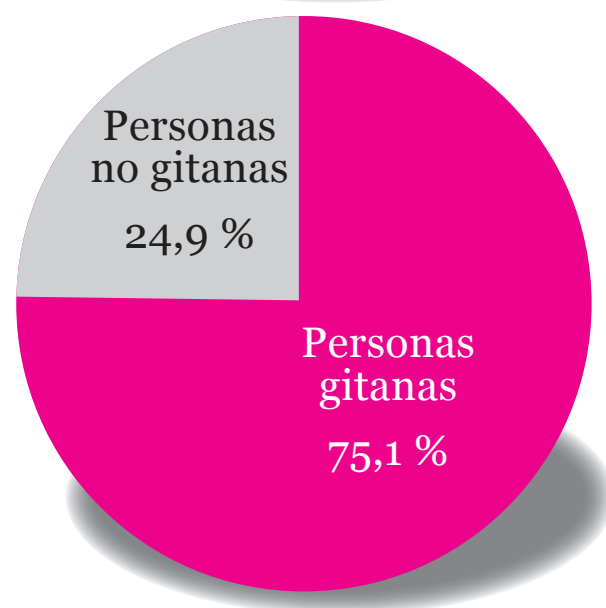
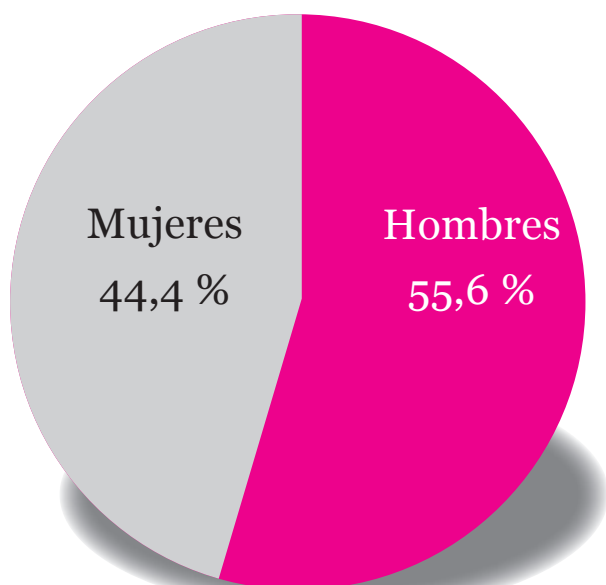
- **Apostando por la formación y cualificación.** Redoblando los recursos para poner en marcha acciones formativas vinculadas lo más posible al empleo.
- **Impulsando aún más las actuaciones de intermediación laboral,** con el mundo empresarial, ya que hay menos empleo, pero hay empleo. Hemos apostado por aumentar los convenios con grandes empresas, para la colaboración en la formación y el empleo, a nivel estatal, regional o local.
- **Refuerzo de la cooperación entre las entidades y administraciones.** Incremento del trabajo en red, mejorando la coordinación, fortaleciendo la colaboración con las



administraciones, las empresas y otros actores sociales.

Estas estrategias se llevan a cabo a través de una intervención integrada con un enfoque individualizado y multidimensional apostando por una intervención en el entorno, en el contexto familiar, con el mercado de trabajo, detectando posibilidades de trabajo y alianzas. Es un enfoque tendente a la normalización, en donde aplicamos 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 parece una parte de la población gitana.

CONTRATOS PROGRAMA ACCEDER 2009. GÉNERO Y ETNIA



Los principales **resultados del programa en Castilla y León para el año 2009** se resumen en;

- A 31 de diciembre de 2009, 4.933 personas han pasado por alguno de los dispositivos Acceder, que la FSG tiene en Castilla y León. 426 corresponden al año 2009, siendo un 45,7% de ellas 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 **426 inserciones**, que pertenecen a 213 personas, de las cuales **el 55,6% son varones**, suponiendo **una ratio de 2 contratos por persona**.
- Por otro lado, cabe señalar que **el 75% de estos contratos han sido para miembros de la comunidad gitana**. 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 apenas formación y con poca o escasa experiencia laboral dentro del mercado laboral ordinario.

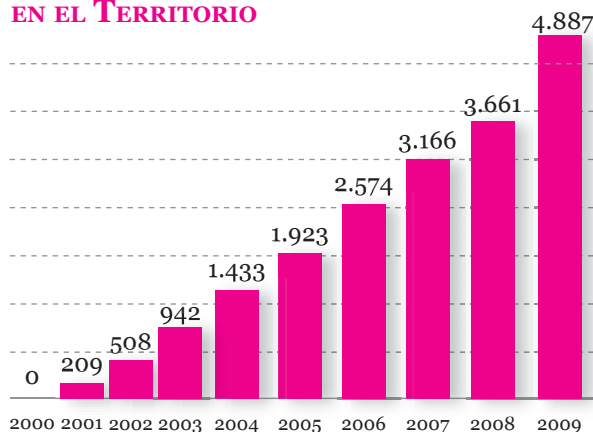


- Por provincias, casi todas han tenido un comportamiento muy similar; destaca **León con 119 contratos**, seguido de Salamanca y Valladolid. El resto de provincias mantiene una tendencia entre 70 y 60, contratos para cada una de ellas.
- Desde el inicio del programa la presencia de hombres venía siendo ligeramente superior a la de mujeres, las diferencias se han ido reduciendo, hasta el punto que en 2009 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.

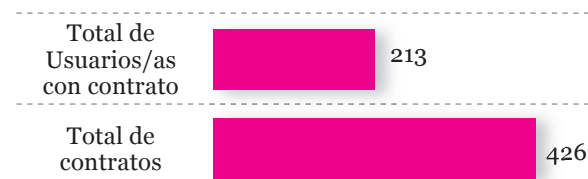
Dentro de las actividades llevadas a cabo dentro del Programa, se está impulsando la **formación**, una formación muy enfocada al trabajo, a la adquisición de conocimientos y destrezas técnicas y en habilidades instrumentales (sociales, hábitos, competencias...).



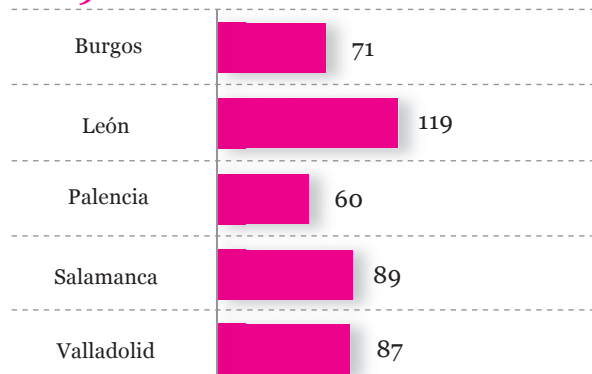
TOTAL CONTRATOS ACUMULADOS EN EL TERRITORIO



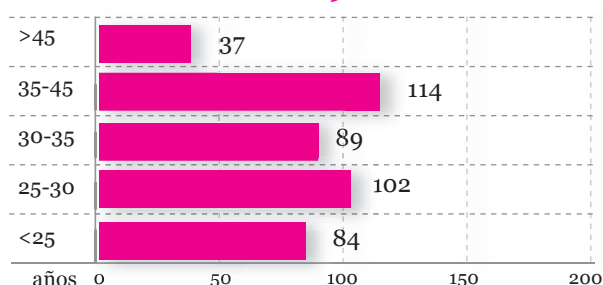
PERSONAS BENEFICIARIAS CON CONTRATO Y CONTRATOS REALIZADOS EN 2009



CONTRATOS CONSEGUIDOS EN 2009. POR LOCALIDAD.



TOTAL CONTRATOS 2009. EDAD



En total en 2009, se han realizado en Castilla y León 16 acciones formativas. Es una formación muy enfocada al trabajo, en la gran mayoría de las ocasiones con prácticas no laborales en empresas, que permite adquirir conocimientos y destrezas técnicas, así como habilidades instrumentales.

Esta **formación**, se realiza principalmente dentro del sector servicios y en especialidades formativas heterogéneas que comprenden ocupaciones como; **electricidad, carretilleros, auxiliar de punto de venta, productos frescos, camarero de barra y sala, educación vial...**

Por otro lado, se llevan a cabo derivaciones 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 considere más apropiado.

Desde sus inicios el programa *Acceder* ha tenido como ámbito de actuación, la inserción laboral por cuenta ajena de la población gitana. La implantación de un servicio específico de fomento del **autoempleo** surge como evolución natural y necesaria de estos programas.

Desde el año 2005 se han puesto en marcha 10 **iniciativas de autoempleo en Castilla y León, siendo tres de ellas correspondientes al año 2009**; una iniciativa en Pradoluengo (Burgos) como albañil, un ciber cafe en Salamanca y una frutería en Palencia.

VALORACIÓN

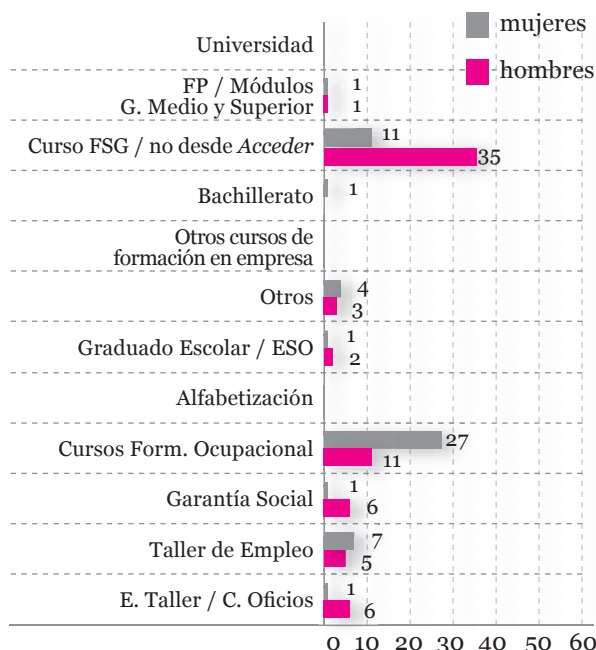
Los datos de los que disponemos nos permiten hacer hincapié en varias cuestiones que nos parecen significativas;

El acceso al mercado laboral constituye la vía óptima, para alcanzar un mayor grado de autonomía personal y de participación en la sociedad.



- A pesar del momento actual del mercado de trabajo una valoración cualitativa, nos lleva a constatar que las actuaciones que venimos desarrollando, suponen un claro, aunque escaso avance en nuestro principal objetivo; **la plena inclusión activa de la población gitana en la sociedad a través del acceso al mercado de trabajo.**
- Aportamos la capacidad de actuar con **flexibilidad** y de **adaptarnos** a las circunstancias individuales de las personas.
- Capacidad de dar **respuesta eficiente a necesidades y problemas complejos**, dado que nos dirigimos a grupos de población a los que los recursos

FORMACIÓN EXTERNA-2009



PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACCIONES FORMATIVAS PROPIAS. 2009

	PERSONAS GITANAS	PERSONAS NO GITANAS	TOTAL
HOMBRES	75	14	89
MUJERES	66	21	87
TOTAL	141	35	176

normalizados tienen muchas dificultades en llegar.

- Apoyos eficientes, dado que **trabajamos con las personas y con las familias de una forma integral.**
- Aportamos la **experiencia y la especialización**, a la hora de poner en marcha medidas que tienen que llegar a los grupos en situación de exclusión y con más dificultades para acceder al empleo.
- La **implicación y adaptación al territorio**, haciendo que las herramientas, los métodos de trabajo, los estilos y los procesos que se plantean de modo global se apliquen de modo flexible y trabajemos a la carta.

►► Otras iniciativas de empleo

TALLER DE EMPLEO “KERIBEN II”

El Taller de empleo “*Keriben II*” comenzó su andadura el día 01/11/08, y finalizó el día 31/10/2009 constituyéndose como un proyecto de formación y empleo subvencionado por el Servicio Público de Empleo (Junta de Castilla y León) y cuya entidad promotora es la Fundación Secretariado Gitano. Este proyecto tuvo una duración de doce meses, dividiéndose en dos fases:

- 1ª Fase: 01/11/08 – 30/04/09
- 2ª Fase: 01/05/09 – 31/10/09

El proyecto de Taller de empleo “*Keriben II*” contaba con dos especialidades: “**Infraestructura de jardines**” que tenía por objeto la rehabilitación de dos barrios de León: Michaisa y Armunia, con 8 alumnos y el de “**Asistente personal para la autonomía**”, con prácticas realizadas en centros infantiles, de ancianos y de discapacitados, también con 8 alumnos.

Los alumnos que compusieron “*Keriben II*”, eran personas de 25 o más años de edad, desempleados e inscritos en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y que cumplían los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación. Por ello, el objetivo primordial de este proyecto era que nuestros alumnos alcanzaran una cualificación que les permitiera su incorporación al trabajo.

Los objetivos básicos de este proyecto, fueron:

- Cualificación Profesional, formando adecuadamente a estas personas y aumentando su nivel de formación básica



- Empleo, dotando a los alumnos de experiencia laboral específica por un período de doce meses en las profesiones aprendidas, experimentando en la práctica la profesión y estableciendo con los alumnos un itinerario personalizado y acompañamiento de inserción para lograr su inserción en el mercado de trabajo.

- Promoción Social se pretende la lucha contra la exclusión social a través de la creación de empleo y la dotación de servicios sociales y comunitarios a la zona.

A parte de los contenidos propios de cada especialidad, también se impartió la parte de formación complementaria que incluía:

- Formación básica
- Prevención de riesgos laborales.
- F.O.L. /Iniciativas empresariales

“Se han transmitido valores a través de los contenidos, como la igualdad, el respeto, la libertad y la solidaridad, y cuya finalidad es ayudar a la persona a revisar el proceso por el cual ha elegido su manera de preferir y actuar.

- Alfabetización informática.
- Sensibilización medioambiental.

Para que estos proyectos se puedan llevar a cabo se ha contado con convenios de colaboración de diferentes entidades en el que los alumnos realizan su trabajo, como son el Ayuntamiento de León, Asociación protectora de personas con discapacidad intelectual “Asprona”, Mensajeros de la Paz, Concejalía de Bienestar Social...

La valoración del Taller de Empleo “Keriben” fue muy positiva en todos los aspectos, tanto de aprendizaje y cualificación como de desempeño del trabajo y relaciones. Se ha aumentado su nivel de formación básica y especializada en la profesión, se les ha ofrecido una experiencia laboral específica, las relaciones con el equipo de profesionales ha sido positiva y la motivación para iniciar un itinerario de inserción laboral ha sido muy buena, ya que al finalizar la primera etapa del Taller de Empleo, todos los alumnos participaron en la selección de personal para



la especialidad de jardines, para trabajar en la empresa concesionaria del Ayuntamiento de León, “ACCIONA” a la que se incorporaron 5 alumnos a trabajar, suponiendo un reto importante para el equipo de trabajadores de la F.S.G., siendo para nuestra organización, como ámbitos prioritarios de actuación, la formación como punto de partida para el desarrollo y la inserción laboral como solución para romper la exclusión social. Después de seis meses de finalización del taller, 11 alumnos han encontrado empleo, lo que supone un **70% de inserciones**.

TALLER DE EMPLEO “AROMALI”

El Taller de Empleo “**Aromali**” comenzó su andadura el día 01/11/09. En esta ocasión, la duración es de 6 meses y engloba dos años naturales.

El proyecto de Taller de empleo “Aromali” tiene por objeto el acondicionamiento y mejora de los barrios de Michaisa y Armunia, con 8 alumnos a través de la especialidad de “**Auxiliar en Viveros, Jardines y Centros de Jardinería**”, realizando tareas de restauración y mantenimiento de espacios verdes, acondicionamiento de los bajos de las viviendas y la creación de un jardín y la especialidad de “**Atención sociosanitaria a**



personas dependientes en instituciones”

para la atención y cuidado de personas que tienen necesidad de asistencia para realizar los actos de la vida diaria, con el trabajo realizado en centros de ancianos y de discapacitados, con 8 alumnos. Para ello se ha contado con la colaboración de diferentes entidades en las cuales realizaran las prácticas;

- Asociación protectora de personas con discapacidad intelectual “Asprona”.
- Mensajeros de la Paz.
- Ayuntamiento de León. Concejalía de Bienestar Social.
- CRE (Centro de Referencia Estatal)
- Obispado de León

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

Un año más, y desde la primera edición de su convocatoria en el 2006, el Instituto Municipal de Empleo del Ayuntamiento de Valladolid ha mostrado su apoyo a la FSG y al trabajo que ésta viene desarrollando desde hace años con las personas perceptoras/beneficiarias de IMI (Ingreso Mínimo de Inserción)

A través de la “convocatoria pública para la concesión de subvenciones para prestar apoyo al desarrollo y ejecución de acciones cuyo objetivo sea la mejora de la cantidad y calidad del empleo así como la mejora de la empleabilidad en el municipio de Valladolid”, durante el 2009 se ha desarrollado el **“Proyecto de mejora de la empleabilidad de mujeres perceptoras o beneficiarias de IMI. Ayudante de cocina y auxiliar de colectividades en empresas de Restauración Colectiva” o lo que venimos conociendo como Empleimi V.**

La FSG desarrolla este proyecto dentro del marco y cofinanciación del POPLcD Acceder. La apuesta por continuar por segundo año consecutivo con la actividad profesional “Ayudante de cocina y auxiliar de colectividades en empresas de restauración colectiva” sigue resultando atractiva para las mujeres. **El hecho de tratarse de una actividad estrechamente vinculada a su vida cotidiana ha contribuido a que las usuarias superen con más facilidad los miedos y obstáculos que para alguna de ellas representa el acceso a la formación y el mercado laboral.**

Las usuarias de este proyecto han sido 12 mujeres gitanas, con edades comprendidas entre los 18

y los 37 años y receptoras o beneficiarias de IMI. Otras características comunes al grupo final participante en el Proyecto han sido la baja o muy baja cualificación profesional, poca o ninguna experiencia laboral y un nivel de instrucción, en términos generales, bajo.

Empleimi V se ha caracterizado por la introducción de mejoras significativas, con respecto a su predecesor, en la metodología de las distintas fases que han permitido una consecución más satisfactoria de los objetivos así como un perfeccionamiento en lo que se refiere al proceso metodológico característico de este proyecto.

Los Itinerarios Formativos Progresivos siguen dando sus frutos y se consolidan como una excelente metodología a tener en cuenta en la puesta en marcha de Itinerarios Individualizados de Inserción Sociolaboral. La diferenciación del taller teórico-práctico, el taller práctico y las prácticas no laborales en empresas como procesos eliminatorios cuyo inicio depende del esfuerzo y motivación de cada mujer ha surtido gran éxito. Durante la fase del taller práctico, desarrollado en una empresa de restauración colectiva con un importante volumen de trabajo, las mujeres han tenido la oportunidad de combinar las enseñanzas de la profesora adaptadas a su ritmo de aprendizaje con la colaboración en las tareas propias del comedor de la empresa. Esta fase, diferenciada totalmente de las otras dos, las ha permitido el afianzamiento de sus aprendizajes al ritmo que ha precisado cada una y el acercamiento a la realidad laboral de una empresa de restauración colectiva en cuanto a volumen de trabajo, funciones de cada puesto, exigencias laborales, relaciones entre compañeros/as, relaciones con superiores, etc .

Las alumnas han contado en todo momento con el apoyo de la profesora de cocina y el equipo



“Conciliar la formación con la vida personal y familiar

de empleo Acceder: prospector, orientador sociolaboral, mediadora... **La figura de la Orientadora sociolaboral de calle es una figura que se consolida en cada edición dada la cercanía y confianza que las usuarias establecen con esta figura al estar acompañadas por la misma tanto en las fases formativas como en la fase de prácticas no laborales en empresas.**

Igualmente, durante toda nuestra intervención con las mujeres se han tenido presentes las circunstancias que ligadas al género y a su situación personal podían influir en el correcto

desarrollo del Proyecto. Se han adaptado horarios, se han ajustado las acciones atendiendo al calendario escolar aunque **nunca se ha olvidado la importancia de trabajar con ellas y su entorno la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad dentro del núcleo familiar y la conciliación de la vida familiar y formativa como paso previo a la conciliación de su vida familiar y laboral.**

Fruto del proceso eliminatorio característico del proyecto, han sido 8 mujeres las que finalmente han realizado prácticas no laborales en empresas. Destacar que en esta edición cada una de las mujeres ha realizado sus prácticas en un centro de trabajo diferente. El trabajo de prospección ha sido, en esta ocasión, uno de nuestros principales objetivos, consiguiendo firmar convenios de colaboración con 7 empresas distintas.

En lo que respecta a los resultados del proyecto, podemos destacar la inmediata inserción laboral, aunque de carácter temporal, de una de las mujeres quien tras finalizar su periodo de prácticas no laborales en la empresa fue contratada por la misma para una sustitución dado el alto nivel de satisfacción de la empresas y más concretamente de la supervisora con el buen quehacer de la usuaria.

Sin embargo, un año más, la situación de recesión económica está dificultando en mayor medida la inserción laboral de estas mujeres. No obstante, valoramos positivamente la motivación y esfuerzo de las mujeres en su proceso de búsqueda activa de empleo, así como la buena disposición de las empresas que han colaborado con nosotros/as este año y en las que confiamos tengan presente a las alumnas de este proyecto en los futuros procesos de selección de personal que pudieran surgir.



SERVICIO DE AZAFATAS DE CONGRESOS Y TURISMO. ECOTUR

Ecotur es un servicio de Azafatas promovido por la Fundación Secretariado Gitano.

Nace en 1998 en Madrid como iniciativa sociolaboral para facilitar el acercamiento de las Jóvenes Gitanas a nuevos perfiles Profesionales con amplias perspectivas laborales. Posteriormente se ha ido implantando en otras localidades y en Burgos en el 2007.

Durante este tiempo, Ecotur ha tratado en todo momento de dar visibilidad a los esfuerzos de la Mujer Gitana de hoy, por definir su propio espacio social y profesional.

Con el servicio de azafatas de Ecotur lo que se ha pretendido es preparar y formar a un grupo de personas para desarrollar tareas profesionales propias de la ocupación de Azafatas, de acuerdo con sus capacidades y expectativas personales.

En Burgos desde 2005 y con la colaboración de la **Obra Social de Caja de Burgos**, se ha realizado una formación continua en el perfil de Azafatas de Congresos. El último se desarrolló a finales de 2009, en el cuál participaron un grupo de 9 personas con edades comprendidas entre 16 a 19 años.

La *Formación específica del perfil profesional de azafatas de congreso*, ha comprendido los siguientes módulos:

- Imagen personal
- Informática
- Cultura y turismo
- Habilidades sociales
- Comunicación
- Protocolo



Cada vez más nuestros trabajos incluyen actuaciones de carácter regional y nuestros principales peticionarios de los servicios son las administraciones públicas; En el año 2009 el servicio de Azafatas de Burgos ha participado en los siguientes eventos:

● **Feria de Juventud Festival de la Canción de los Boy- Scouts.**

El acto se desarrolló en la Plaza Mayor y en el centro Cívico de Medina del Campo (Valladolid) los días 1, 2 y 3 de mayo.

Organizado por: Instituto de la Juventud de Castilla y León.

● **Jornadas de Economía Social.**

La jornada se realizó en la sede del Foro solidario de Caja Burgos, el día 15 de Mayo.

Organizado por: Foro Solidario de Caja Burgos

● **Encuentro de Estudiantes.**

El acto tuvo lugar en la sede de Cáritas Burgos, el día 6 de junio.

Organizado por: La Fundación Secretariado Gitano

● **Apostamos por una economía más exclusiva.**

El acto tuvo lugar en el salón de actos de Cultural Caja Burgos, situado en la Avda. Cantabria 3, el día 6 de octubre de 2009.

Organizado por: FAEDEI

● **Inauguración oficial de la sede de la Fundación Secretariado Gitano.**

El día 15 de diciembre de 2009, tuvo lugar la inauguración oficial de la nueva sede de la Fundación Secretariado Gitano en Burgos, sita en la calle Averroes nº 12.

Organizado por: Fundación Secretariado Gitano

PLANES INTEGRALES DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN. OFI

El programa de Orientación, Formación e Inserción Profesional (OFI), se enmarca en el IV Plan Regional de Empleo 2007-2010, de la Junta de Castilla y León, el cual es considerado un instrumento para mejorar la estabilidad y calidad del empleo, potenciar la inserción laboral de los desempleados y favorecer el fomento del espíritu empresarial en Castilla y León, a través de itinerarios integrados de orientación, formación e inserción laboral.

El desarrollo del proyecto que tiene una duración de 6 meses se lleva a cabo entre el 2009 y el 2010. En el 2009 hemos realizado acciones en noviembre y diciembre.

Los destinatarios del proyecto son personas desempleadas, inscritas en el servicio público de empleo o personas en riesgo de exclusión del mercado laboral. Fue mucho mayor la demanda de hombres que de mujeres por lo que de las 30 personas seleccionadas para participar en el Programa OFI, 21 fueron hombres y 9 mujeres. En cuanto a etnia hubo un 50% de personas gitanas.

OFI es un programa que se desarrolla a través de diferentes fases. Durante el 2009 hemos trabajado las siguientes;

En primer lugar hemos realizado la *difusión del proyecto*, a través del Mediador Intercultural, de la red de contactos de la FSG en Palencia, folletos informativos y prensa escrita, fueron 65 personas las que se acercaron al dispositivo a informarse y a manifestar su interés en participar en el proyecto, el mediador realizó *La Acogida* de éstas personas y les informó mas concretamente en que consiste el Programa de Orientación Formación e inserción OFI. De éstas 65 personas la orientadora realizó un *Diagnóstico de Empleabilidad* y el *Diseño de un Itinerario Personal de Inserción* para hacer



una selección de 30 personas para participar en el Programa OFI. Durante los dos primeros meses de desarrollo del proyecto, hemos realizado acciones de *Orientación Laboral*, hemos comenzado una de las *dos formaciones previstas*, la de *Operario de Almacén*, de 150 horas de duración y enmarcada dentro del catalogo de cualificaciones laborales, con la exigencia de desarrollar un 25% del tiempo en prácticas no laborales en empresas. Todo esto lo hemos acompañado de acciones de *Acompañamiento a la Inserción*. **En el transcurso de éstos dos primeros meses hemos conseguido dos contrataciones.**

La prospección también ha tenido un papel importante en estos primeros meses ya que en éste proyecto juega un papel fundamental para la búsqueda de prácticas no laborales en empresas, parte importante dentro del proyecto ya que da una visión real del puesto de trabajo, así como para las posibles inserciones posteriores. Destacamos que la situación por la que atraviesan las empresas por la crisis económica ha hecho que hayamos tenido una dificultad mayor en la búsqueda de las prácticas del curso de Operario de Almacén.

El balance del Programa OFI lo realizaremos el año que viene con la finalización del proyecto, en éstos dos primeros meses podemos decir que la gente ha participado activamente y ha habido muy buena disposición. En la fase formativa de Operario de Almacén sin faltas de asistencia y con un nivel de interés muy alto.