

# Empleo y Formación Profesional

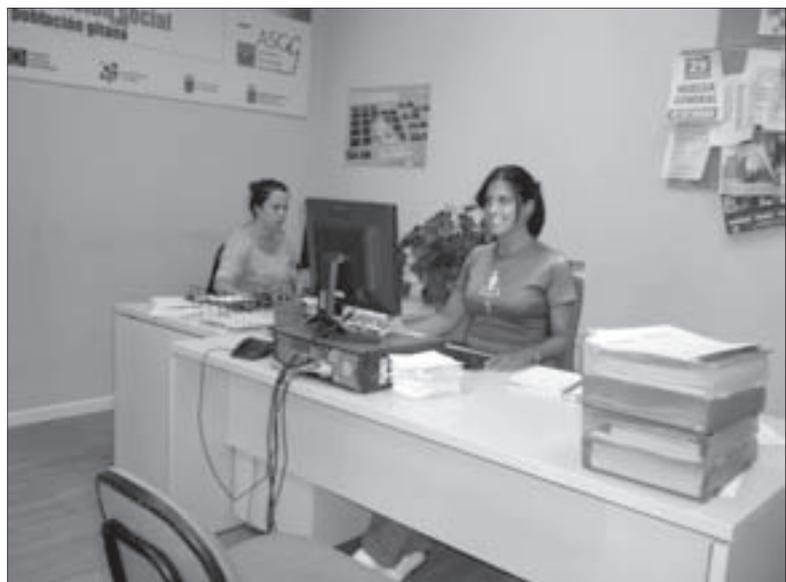
La formación y el empleo son prioridades destacadas para la Fundación Secretariado Gitano. En Navarra el principal objetivo en este campo es impulsar la normalización formativa y laboral de la población gitana para avanzar hacia su plena integración social.

Durante 2009 la delegación navarra de la FSG prolongó la labor de años anteriores interviniendo a través de tres programas operativos dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad de los gitanos navarros.

Estos programas son:

- Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación 2007–2013. Programa Acceder.
- Programa de Empleo Social Protegido: Programa LACHO BUTIPEN (Kiosco Romi).
- Centro de Inserción Sociolaboral. NABUT Comercio Textil y NABUT librería-papelería ubicada en la Universidad Publica de Navarra.

Exponemos a continuación una síntesis del trabajo realizado en éste área durante 2009.



El objetivo principal de la FSG de Navarra en el campo de la formación y el empleo es impulsar la normalización formativa y laboral de la población gitana para avanzar hacia su plena integración social

# Programa Acceder

## INTRODUCCIÓN

Los Programas del Fondo Social Europeo traducen las orientaciones estratégicas de la Comunidad Europea en materia de empleo. Estos programas se canalizan en España a través del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación, cuyo objetivo es favorecer el acceso al empleo de colectivos en riesgo de exclusión social y perseguir prácticas laborales discriminatorias que penalicen a las mujeres.

Dentro de éste, el programa *Acceder* concentra, desde el año 2001 y en sus distintas fases, las iniciativas dirigidas específicamente a la comunidad gitana. La Fundación Secretariado Gitano es la entidad responsable de la puesta en práctica de este programa a nivel nacional, intervención que se canaliza y estructura a través de una red de 46 dispositivos regionales entre los que se encuentra la sede navarra, que participa en el programa desde 2001.

En octubre de 2008 concluyó el primer Programa Operativo, desarrollado entre 2001-2008, iniciándose en noviembre de ese mismo año el Programa Operativo II que introduce dos nuevas líneas de intervención: educación y atención de la población gitana inmigrante de Europa del Este. El programa *Promociona* (al que en esta memoria hacemos referencia en el apartado de "Educación") se inscribe en el marco de esta segunda fase del plan operativo.

La **financiación** del Programa Operativo II mantiene la misma estructura presupuestaria que la fase precedente. Depende en un 45% de la aportación del Fondo Social Europeo -a través de la Fundación Secretariado Gitano- y en 55% del Gobierno de Navarra, a través del Servicio Navarro de Empleo, el

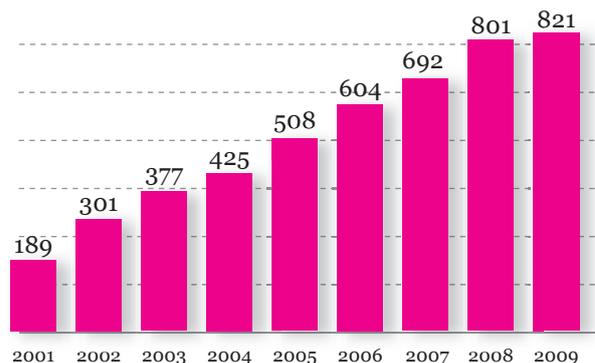


• FSE  
• FEDER

Fondos Estructurales



## PERSONAS BENEFICIARIAS



Departamento de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte y el Ayuntamiento de Pamplona.

Para su puesta en práctica durante 2009 se contó con un equipo de trabajo integrado por una coordinadora, dos orientadores (uno compartido con otro programa), una prospectora y una administrativa (compartido con otros programas),



sumándose al mismo colaboradores/as y personas de apoyo para tareas específicas.

El Programa Operativo II mantiene los mismos objetivos generales que la fase precedente.

- Impulsar la cualificación profesional y el acceso de la comunidad gitana a empleos normalizados.
- Favorecer el acercamiento y adaptación de los servicios de formación profesional y empleo a los gitanos desempleados.
- Impulsar el desarrollo de políticas orientadas a mejorar las condiciones de vida de las comunidades gitanas y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades en el acceso a bienes y servicios públicos.
- Sensibilizar a la opinión pública sobre prejuicios y prácticas discriminatorias que penalizan a los trabajadores/as de etnia gitana.

Se dirige, de manera prioritaria, a personas gitanas con edades comprendidas entre los 16 y los 30 años y las intervenciones implican el establecimiento de itinerarios individualizados de inserción laboral, que incluyen medidas de orientación, información, asesoramiento socio-profesional, preformación y/o

formación profesional y fórmulas específicas de intermediación laboral.

Entre las personas atendidas en el programa se establece una clasificación básica entre:

- “*Preacceder*”, integrado por usuarios cuyo nivel de empleabilidad es bajo, que acuden al dispositivo de manera esporádica y con los que es necesario desarrollar intervenciones previas a su incorporación al empleo.
- “*Acceder*”, integrado por usuarios con los que se ha realizado un diagnóstico de empleabilidad y diseñado un itinerario de incorporación laboral, planificándose acciones específicas de inserción sociolaboral y siguiendo de cerca su trayectoria.

## ACCIONES

Entre noviembre de 2008 y diciembre de 2009 se incorporaron al programa *Acceder* **152 personas**, de las cuales 135 fueron clasificadas en *Acceder* y 17- el 11% del total- en *Preacceder*.

A lo largo del año, 7 personas pasaron del *Preacceder* a *Acceder*, iniciándose con ellas los procesos de búsqueda de empleo propios del programa. Se firmaron un total de 84 contratos de trabajo y el número de contratos ascendió a 72.

Se atendió a un total de 402 personas, de las cuales 385 pertenecían a *Acceder* y 17 a *Preaccede*, y se llevaron a cabo 3.465 seguimientos. La labor de prospección que se realiza desde el dispositivo presentó el programa a 58 empresas, recibándose directamente un total de 30 ofertas de trabajo.

La dimensión formativa del programa se canalizó a través de diferentes cursos de formación profesional básica: cajas, pescadería, manipulación de alimentos, formación general y conducción de

carretillas elevadoras. En estos cursos -organizados por entidades como Forem, Ifes, Grupo Eroski, Cámara de Comercio, Gaztelan y *Acceder*- participaron un total de 63 personas.

### USUARIOS/AS EN *PREACCEDER*

Desde el año 2000 el número de usuarias/os contabilizados en el programa *Preacceder* es de 216, un número que pierde significado entre el conjunto de usuarios/as de *Acceder*. Esta tendencia prolonga la línea evolutiva de años anteriores. Entre 2000 y 2007 los usuarios en *Preacceder* representaron el 23% de las personas atendidas, porcentaje que descendió en 2008 a un 20,4% y que en 2009 pasó a suponer el 19,7% del total de usuarios del programa.

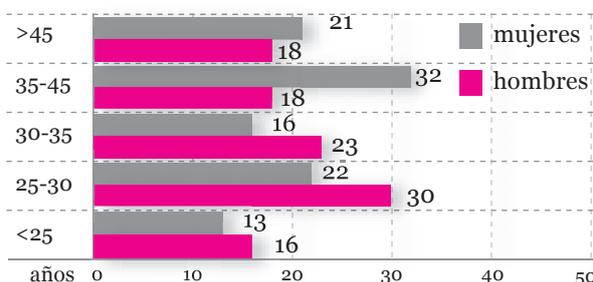
Esta tendencia a la disminución se confirma si tenemos en cuenta que los usuarios clasificados en *Preacceder* durante 2009 apenas representaron el 11,1% del total de nuevos usuarios.

De los integrantes de *Preacceder*

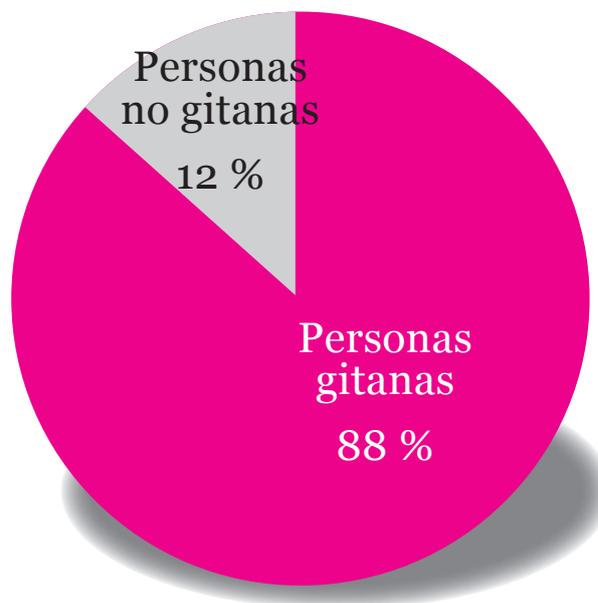
- El 53% son hombres y el 47% mujeres.
- El 59% tiene más de 30.
  - 60% Mujeres
  - 40% Hombres
- El 41% tienen menos de 30 años
  - 71% hombres
  - 29% Mujeres
- El nivel formativo es muy bajo. El 76% de los usuarios no ha completado la ESO
- El 88% de los usuarios son de etnia gitana.
- El 53%, llegó a la sede de la FSG a través de otro usuario, un 41% derivado de los Servicios Sociales y Unidades de Barrio y un 6% a través de otras entidades.

Entre los usuarios clasificados en *Preacceder*, durante 2009 se rompió el equilibrio entre sexos de periodos anteriores -subió en tres puntos porcentuales el número de hombres llegados al

### PERSONAS BENEFICIARIAS *PREACCEDER* 2009. EDAD



### PERSONAS BENEFICIARIAS *PREACCEDER* 2008. GÉNERO Y ETNIA



dispositivo- y la tendencia a un aumento progresivo del número de mujeres.

Se incrementó en casi siete puntos el porcentaje de mayores de 30 años clasificados en *Preacceder*, consolidando y acentuando la tendencia a la menor presencia de menores de esa edad en el programa.

En cuanto a la procedencia de estos usuarios, aunque el porcentaje más significativo llegó al dispositivo a través de otros, en el último año se experimentó un aumento significativo del número de derivados por los servicios sociales, pasando del 33% en 2008 al 41% en el 2009.

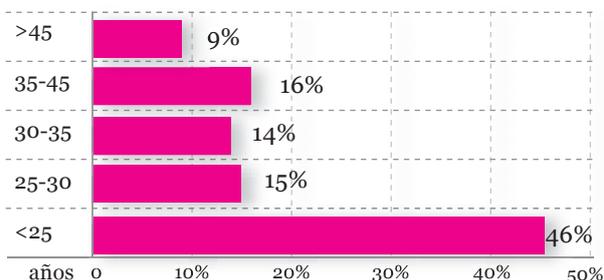
### USUARIOS/AS EN ACCEDER

Durante 2009 llegaron al dispositivo 135 nuevos usuarios, que fueron clasificados en *Acceder*, esta cifra prolonga y acentúa la tendencia al aumento de nuevos usuarios/as en el programa que se observó entre 2007 y 2009 (88, 107, 135). El significativo incremento respecto a periodos precedentes y su particular calendario de llegadas -un 69% de los usuarios llegaron en el primer semestre del año- traducen los efectos derivados de la primera onda expansiva de la crisis económica.

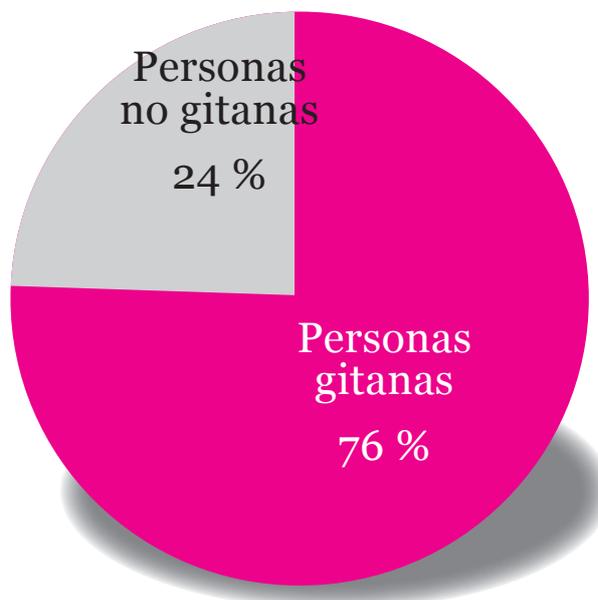
Entre los usuarios del *Acceder*

- El 76% de los son de etnia gitana.
- Aumentó un 8% el número de usuarios no gitanos.
- El 91% de los casos provienen de Pamplona y comarca.
- El 55% son hombres.
- El 45% son mujeres
- El 63% son menores de 30 años.
- El 73% carecen de formación o sólo poseen certificado escolar.
- Aumentó significativamente el porcentaje de usuarios con estudios superiores a la ESO o FP, de los cuales

### PERSONAS BENEFICIARIAS ACCEDER 2009. EDAD



### PERSONAS BENEFICIARIAS ACCEDER 2009. GÉNERO Y ETNIA



- El 66,7% son hombres
- El 33,3% mujeres.
- Se intensificó en un 18%, la modalidad mayoritaria de acceso al programa a través de otros usuarios.
- Aumentó en un 3% el porcentaje de usuarios derivados de los servicios sociales, y se incrementa si tenemos en cuenta que en la memoria del 2008 se constataba un descenso del 2% en el número de casos derivados.
- Las unidades de barrio y servicios sociales de base que más usuarios derivan son Chantrea, Buztintxuri, Echavacoiz y Valle de Egües. Esto modifica el mapa tradicional de distribución de la población gitana que accede al programa.

Entre los usuarios de *Acceder* el porcentaje de hombres superó ampliamente al de mujeres, lo que implica una inversión clara de tendencia como consecuencia directa de la crisis económica.

El programa cuenta, además, con una **Bolsa activa** que acoge a aquellas personas que poseen un nivel de empleabilidad suficiente como para incorporarse al mercado laboral. De las 135 personas que participaron en el programa, el 52% está en bolsa activa.



## SEGUIMIENTOS

Los seguimientos recogen el número de contactos personales entre usuarios/as y los equipos de orientación laboral. En 2009 se mantuvieron 3.465 contactos personales a través de entrevistas y llamadas telefónicas a 385 personas, constatándose un incremento notable del número de los contactos mantenidos como consecuencia de de la inestabilidad del mercado laboral.

## ACCIONES DE FORMACIÓN

Una de las objetivos principales del Programa *Acceder* es fomentar la formación de la población gitana para favorecer su incorporación regular al mundo laboral.

Para ello se llevan a cabo dos modalidades de acciones formativas:

- Las derivadas a cursos de formación normalizada.
- Las que se realizan en el propio dispositivo.

Durante 2009 *Acceder* llevó a cabo 7 acciones formativas -dos de las cuales implicaban la realización de prácticas en empresas- con 63 plazas formativas ofertadas, de las cuales el 79% fueron ocupadas por mujeres.

La labor formativa de la entidad se concretó en los siguientes cursos.

- **Curso de Caja y Reposición +prácticas de empresa. Grupo Eroski. 57 horas.**
  - Objetivos: mejorar el nivel de empleabilidad de las participantes, y permitirles contactar con una empresa que requiere habitualmente personal.
  - Participaron en las prácticas 9 alumnas
  - Formación teórica 25 horas
  - Formación práctica 32 horas



- Prácticas en tiendas del grupo Eroski.
- De las 10 que iniciaron la formación, 9 lograron concluirla con éxito y realizaron las prácticas.
- Dos de las participantes en el curso recibieron oferta de empleo. Una de ellas lo aceptó y la otra se había insertado previamente como camarera de pisos en un hotel de Pamplona.
- El nivel de motivación y la implicación de las participantes ha sido alto.
- La organización de este curso formativo se realizó en colaboración con Forem Navarra.

● **Curso de Manipulación de alimentos.**

**Cámara Navarra de Comercio. 4 horas**

- Se llevó a cabo en la Cámara de Comercio de Navarra.
- Financiado por el programa Acceder
- Participaron 15 alumnas
- Todas ellas obtuvieron el carné.

● **Curso de Pescadería+ Prácticas en empresa. Grupo Eroski. 68 horas.**

- Financiado por el programa Acceder
- Formación teórico-práctica de 20 horas.
- Formación práctica de 48 horas
- Iniciaron el curso 5 personas: cuatro de ellas mujeres y un hombre.
- Evaluación positiva del curso
- Una de las participantes, fue contratada durante 2 meses en septiembre y Navidad.

● **Programa de promoción de mujeres gitanas jóvenes Chavos Romi. FSG-Acceder.**

**40 horas**

- Objetivo. Facilitar a jóvenes gitanas las habilidades básicas para desarrollar estrategias eficaces en sus relaciones interpersonales y permitirles participar de manera positiva en su entorno socio-laboral.
- Participaron 7 mujeres
- Talleres.
  - Taller de peluquería y estética
  - Taller de conocimiento de ocupaciones
  - Taller de atención al cliente
  - Taller de informática

● **Curso de conducción de carretillas elevadoras. IFES-UGT. 50 Horas.**

- Duración 2 semanas
- Prácticas. 25 horas. Participaron 12 usuarios (2 de ellos con la titulación pero con necesidades de perfeccionamiento).
- Formación: 25 horas. Participaron 9 usuarios, que habían participado en la primera fase, más 6 personas más.
- Los 9 usuarios de Acceder que participaron en las dos fases obtuvieron el carné.

**SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN.**

El acceso de la población gitana a recursos formativos externos es uno de los objetivos del programa *Acceder*. En este contexto el acompañamiento y el seguimiento de los procesos formativos son elementos clave para garantizar su acceso a la formación.

Un orientador laboral es el responsable de llevar a cabo esta tarea, asumiendo la responsabilidad de la derivación de usuarios y de la coordinación entre estos, el programa *Acceder* y la entidad formadora externa.

Desde noviembre de 2008 hasta finales de 2009 se derivaron a recursos formativos externos un total de 19 personas, de las cuales: el 63% eran hombres y el 89% tenía menos de 30 años.

Los recursos formativos en los que participaron las personas derivadas fueron, fundamentalmente, cursos de formación para desempleados, en las especialidades de: carretilleros, soldadura, fontanería, caja registradora y reposiciones, gestionados por FOREM Navarra, IFES, el Ayuntamiento de Pamplona y un taller de empleo organizado por Cruz Roja en el que participaron dos personas.

## ACCIONES DE EMPLEO

### PROSPECCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

El servicio de prospección es el encargado de establecer contacto con el tejido empresarial navarro, su labor se desarrolla principalmente en empresas de Pamplona y su Comarca.

Los principales objetivos de este servicio son:

- Captar ofertas de empleo acordes a los perfiles de nuestra bolsa de empleo.
- Estudiar las tendencias y cambios empresariales y laborales
- Detectar las necesidades empresariales.
- Identificar huecos de mercado aptos para la comunidad gitana.
- Asesorar a empresas.
- Preselección de candidatos/as.
- Difusión del programa en el mundo empresarial
- Sensibilizar y dar a conocer la realidad de la comunidad gitana.

Durante el último año

- Se visitaron 58 empresas nuevas y 62 contactadas con anterioridad.

## OFERTAS Y PUESTOS DE TRABAJO POR SECTOR 2009

Sector de actividad	Ofertas y puestos	
	Ofertas de empleo	Puestos cubiertos
Agrario	0	0
Construcción	8	2
Industria	7	1
Servicios	18	7
Sin asignar	10	5
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>15</b>

- Se contactó con 180 empresas más a través de anuncios en la prensa, SNE y bolsas de empleo.
- El 66% de las visitas correspondieron al sector servicios.
- El 20% de las visitas al sector industrial
- El 43% de las empresas visitadas tenían entre 11 y 50 trabajadores, un 7% tiene entre 51 y 250, un 34% tiene menos de 10 trabajadores, un 19% tienen entre 51 y 250 y un 7% tienen más de 250.

### OFERTAS LABORALES

- Desde noviembre de 2008 se recibieron 39 ofertas de empleo a través de las visitadas.
  - El 56,4% provienen del sector servicios
  - El 13% de la industria
  - El 10% de la construcción
  - El resto, un 20,5%, queda sin especificar.

### CONTRATOS ACUMULADOS



### CONTRATOS POR SEXO



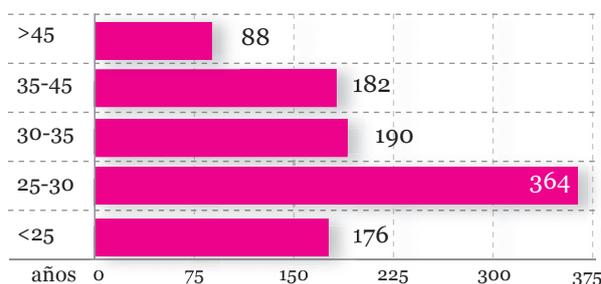
- No se recibieron ofertas para realizar contratos indefinidos, de relevo, de interinidad y/o autónomos.
- Al dispositivo llegaron más ofertas para mujeres (46%) que para hombres (13%), en el resto (41%) no se especifica el sexo.
- Durante 2009 se cubrió el 38,5% de las ofertas recibidas, la mayor parte en el sector servicios.

### CONTRATACIONES

- A lo largo de 2009 se produjeron 84 contrataciones, lo que implica un descenso del 13,4% respecto a la media del anterior Programa Operativo.
- Se calcula que durante 2009 hubo un 22% menos de inserciones que en 2008, en coherencia con el aumento de desempleo que se produjo en Navarra durante 2009 (+23,3%).
  - El 56% de los contratados fueron hombres
  - El 44% mujeres

### CONTRATOS POR EDAD

#### PROG. ACCEDER 2009



- De las 84 inserciones, el número de personas contratadas asciende a 72, de las cuales
  - El 86% ha tenido un contrato
  - EL 11%, dos
  - El 3%, tres contratos o más
- El 71% de las contrataciones correspondieron a menores de 30 años, lo que supone un aumento de un 11% respecto a la media del periodo anterior.
- Tan solo el 17% de las contrataciones se situó en el tramo de mayores de 35 años.
- Un 82% de los contratados había ido a la escuela, lo que implica un descenso significativo del número de personas contratadas sin ningún tipo de formación escolar respecto al 2008 (del 30 al 18%).
- Al igual que en 2008, la mayor parte de los contratos fueron eventuales.
  - El 51% son por obra y servicio
  - El 27% por circunstancias de producción
  - El 4% son contratos indefinidos
- En cuanto al tiempo de contratación
  - El 40% fueron contratos de menos de tres meses

### TIPOS DE CONTRATO POR SEXO 2009

	Obra o servicio	Circ. producción	Relevo	Otros	Indefinido	% de contratos
Hombres	55%	50%	0%	58%	50%	46%
Mujeres	45%	50%	100%	42%	50%	54%
% de tipos de contrato	60%	19%	1%	15%	5%	100%

- El 55% de los contratos tuvieron una duración de entre 6 meses y un año.
- El 5% fueron de más de un año.
- El 86% de las contrataciones correspondieron a la categoría de peón auxiliar, el 8% ayudante, el 6% oficial.
- El 55% de las contrataciones se produjeron en el sector servicios, que se afianza como nicho de empleo.
- El 11% en Industria
- EL 2% en construcción y sector agrario respectivamente.
- El sector más afectado por la crisis es la construcción
- La prospección y la búsqueda activa de empleo posibilitaron el 55% de las inserciones.
- El 37% de las inserciones pueden considerarse autónomas
- El 78% de las inserciones conseguidas a través de la prospección correspondieron a mujeres.
- El 75% de las inserciones logradas autónomamente fueron de hombres.

## ACCIONES SENDA

Desde *Acceder* se interviene también a nivel institucional con el objetivo de impulsar acciones de promoción sociolaboral dirigidas a la comunidad gitana.



Afrontar las causas estructurales de la discriminación laboral de este sector de población requiere impulsar políticas sociales más activas capaces de generar empleo para los miembros de esta comunidad.

Las acciones que desde el programa *Acceder* se desarrollan en esta área son:

- Fomento de los empleos ligados a los Servicios de Proximidad, servicios socio educativos, socio sanitarios y socio culturales, sensibilizando sobre utilidad social y concertando con las administraciones su sostenibilidad.
- Formar y sensibilizar a los profesionales de la intervención social mediante la organización de foros de reflexión y debate.
- Impulsar campañas de información que contribuyan a romper los estereotipos y a mejorar la imagen social de la comunidad gitana.
- Asesorar y apoyar a las administraciones y organizaciones sociales en el diseño de planes y medidas dirigidas a la población gitana.
- Desarrollar estudios e investigaciones para conocer mejor la realidad de la comunidad gitana española.

Las acciones SENDA tienen como objetivos:

- Promover el conocimiento de la problemática gitana mediante encuentros, seminarios, publicaciones y difusión de materiales
- Orientar, asesorar y apoyar a grupos gitanos, asociaciones, etc.
- Orientar y asesorar a profesionales en el trabajo cotidiano con población gitana.

- Influir en las políticas activas que se lleven a cabo con los gitanos/as.

La comunidad gitana de Navarra se ha identificado como la minoría más significativa dentro del espacio social de exclusión.

Una de cada cinco personas afectadas por distintos procesos de exclusión pertenece a esta etnia. Sus procesos de exclusión son más intensos y se traducen en muchos casos de situaciones de exclusión transmitidas y perpetuadas generacionalmente. El alejamiento del mercado de trabajo, los bajos ingresos, los déficit educativos y formativos, las carencias en el ámbito de la vivienda, las tasas de morbilidad y mortalidad, etc., sitúan sistemáticamente a los gitanos en Navarra como el grupo socialmente más excluido.

Uno de los datos más relevantes del “Plan de Lucha contra la Exclusión” era la constatación de que prácticamente la totalidad de las familias gitanas de Navarra han estado en contacto con alguno de los distintos dispositivos asistenciales específicamente orientados a los grupos más necesitados. Más del 90% de la población gitana se encuentra afectada por algún proceso de exclusión. En el ámbito cultural, existe además una diferenciación respecto del conjunto de la sociedad, en base a elementos de identidad étnica que implican distintas formas de organización así como diferentes pautas culturales y distintos valores.

Desde la primera fase de implantación del Programa *Acceder* se vienen recibiendo diversas demandas de colaboración por parte de los Servicios Sociales de Base y de otras entidades de iniciativa social. En unos casos se trata de otras zonas de Navarra en las que la comunidad gitana está también presente.

En otros, se trata de procesos de intervención social no directamente orientados al empleo y que tratan de abordar diversos aspectos (vivienda, relaciones familiares, etc).

## RECURSOS

### RECURSOS HUMANOS

El equipo base se ha ido adaptando a lo largo de estos años a las necesidades de programa. Durante 2009 estuvo compuesto por: un responsable territorial, una coordinadora, dos orientadores laborales, un prospector, un técnico en orientación socioeducativa - responsable del programa *Promociona* -al que haremos referencia en la sección de educación- y un auxiliar administrativo.

### FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La FSG promueve la formación tanto interna como externa de las personas contratadas para desarrollar su Programa Operativo.

Las acciones formativas se articulan en torno a:

- Formación y especialización de profesionales en el trabajo con gitanos.
- Formación de mediadores.
- Formación de formadores.
- Seminarios, jornadas y encuentros específicos de los diferentes ámbitos de intervención.
- Apoyo y asistencia técnica.



Formación del Equipo de *Acceder* Navarra durante 2009.

- Reunión de todos los trabajadores de la FSG a nivel estatal en Alicante (marzo de 2009).
- Autoempleo en los itinerarios *Acceder* (septiembre de 2009).
- Postgrado en Trabajo Social (todo el año).
- Curso Incorpora de Técnico en Integración Laboral (enero – mayo de 2009).
- Curso de Igualdad de Oportunidades (septiembre – diciembre de 2009).
- Curso de contrataciones y condiciones laborales (junio – julio de 2009).
- Curso de Word – Excel (octubre de 2009).

Desde noviembre de 2008 hasta diciembre de 2009 los diferentes técnicos/as del Programa *Acceder* participaron en jornadas y eventos organizados por diferentes entidades y organizaciones.

- II Congreso de Discapacidad y Empleo. COCEMFE Navarra.
- Participación en las jornadas de Sensibilización en la Ley de Protección de Datos para usuarios/as de

las asociaciones integradas en la Red Navarra de Lucha Contra La Pobreza y la Exclusión Social.

- Participación en la Red de Bolsas de Empleo.

## CONCLUSIONES

Desde el inicio del Programa Operativo II en noviembre de 2008 han llegado al dispositivo *Acceder* en Navarra **152 personas nuevas**, de las cuales **135 fueron clasificadas en *Acceder* y 17 en *Preacceder***. El perfil de los usuarios/as se sigue caracterizando por su juventud, mayoritariamente menores de 30 años, con baja formación y con poca o escasa experiencia laboral dentro del mercado laboral ordinario.

- El objetivo del Programa *Acceder* es el logro de la inserción laboral de las personas gitanas. En este sentido, a lo largo de 2009 se consiguió que 72 personas encontraran empleo, para **14 de ellas** se trató de su primer trabajo.
- A lo largo de 2009, las contrataciones y personas insertadas disminuyeron sensiblemente en comparación con periodos anteriores -un 22% respecto a 2008- debido a la evolución negativa del mercado de trabajo. Hecho que muestra la precarización del empleo y las dificultades tanto de nuestros usuarios/as como de la población general a la hora de acceder al mercado laboral.
- El tipo de empleo al que accede la población gitana se sigue caracterizando por su precariedad, que se hace patente en: la temporalidad de las contrataciones, la baja cuantía de los salarios y su bajo nivel de cualificación profesional, categorías laborales de peón o auxiliar. El bajo nivel formativo de los usuarios/as condiciona negativamente sus posibilidades de inserción tanto en hombres como en mujeres



- Al finalizar el programa Operativo I el porcentaje de mujeres era ligeramente superior al de hombres, (52% frente a 48%), constatándose cómo la gitana aumentaba su presencia en Acceder año tras año. Sin embargo, en 2009 se produjo una inversión de tendencia. Tanto la llegada como la atención de hombres fue superior al de mujeres, (55% frente a 45%), variación atribuida a los cambios en el mercado laboral derivados de la crisis económica.
- Las contrataciones se siguen concentrando en el sector servicios (55%), porcentaje que implica un aumento del 7% respecto a los datos de 2008. Hay que destacar el descenso importante de contrataciones en la construcción, un 2% del total, lo que implica un descenso del 8% respecto al año anterior.
- Es importante resaltar el importante número de seguimientos realizados este año. Desde noviembre de 2008 hasta el 14 de diciembre de 2009 se realizaron 3.465 contactos personales a través de entrevistas y/o llamadas telefónicas. El número de contactos -el más importante en todos los años de funcionamiento del programa- refleja el interés y constancia de los usuarios/as a la hora de conseguir su inserción laboral.
- La prospección y la búsqueda activa de empleo son los métodos a través de los cuales se consigue mayor número de contrataciones (55%). De lo que se deduce un incremento de autonomía personal de los usuarios/as respecto al periodo operativo I (37%-17%) y la eficacia de la prospección en la inserción laboral de las personas con las que trabajamos.
- El acceso a la formación ocupacional sigue siendo una asignatura pendiente para la población gitana. Este déficit está provocado tanto el desconocimiento de los recursos como por el incumplimiento de requisitos mínimos para acceder a ella.
- A la hora de elegir formación ocupacional, los usuarios/as de Acceder muestran mayor interés por la formación organizada y gestionada desde el programa. La duración más breve de los cursos, la metodología práctica utilizada y la realización de prácticas reales en empresa (curso de caja y pescadería) son razones por las que los usuarios/as optan por la formación puesta en marcha por el programa.
- En los cursos externos al programa participan más varones (63%) que mujeres, debido al tipo de especialidades ofertadas (construcción, soldadura, carpintería, etc.).
- Las relaciones con el tejido empresarial constituyen un elemento importante en el funcionamiento del programa, tanto a nivel formativo como laboral.
- Entre las prioridades del equipo de trabajo está la realización de análisis rigurosos de los datos y resultados de las intervenciones. Esto permite elaborar diagnósticos acertados de las necesidades de nuestros usuarios/as, lo que a su vez posibilita el establecimiento de itinerarios de inserción individualizados orientados al logro de una inserción sociolaboral efectiva, sostenida y normalizadora.

## ▶▶ Otros programas de empleo

### **PROGRAMA DE EMPLEO SOCIAL PROTEGIDO: PROGRAMA LACHO BUTIPEN (KIOSCO ROMI).**

El programa de Empleo Social Protegido es un recurso de la FSG dirigido a mujeres de etnia gitana, con edades comprendidas entre los 18 y 30 años, sin estudios, con escasa o nula experiencia laboral, pocos recursos personales y/o habilidades sociales y un perfil profesional claramente orientado hacia la venta.

Estas mujeres han pasado previamente por el programa de empleo *Acceder*, donde se diagnosticó su bajo nivel de empleabilidad y se diseñó un itinerario de incorporación laboral personalizado.

El programa se llevó a cabo entre marzo y diciembre de 2009, desarrollándose en un kiosco de prensa y golosinas (Kiosco Romi) situado en la entrada principal del edificio de oficinas Iwer, en el barrio de la Rochapea de Pamplona. El kiosco permanece abierto de lunes a viernes de 8:30 de la mañana a 20:30 de la tarde.

Este Kiosco estuvo atendido durante 2009 por las 9 jóvenes gitanas que pasaron por el programa a lo largo del año, trabajando en grupos de 4 a 5 personas. Como viene siendo habitual, la responsabilidad de gestión del programa recae en un técnico de la FSG que se ocupa del trabajo con las usuarias y de llevar a cabo las labores de coordinación, seguimiento y acompañamiento, con familias, Servicios Sociales de Base, Unidades de Barrio y técnicos del Departamento de Bienestar Social.



### **OBJETIVOS:**

#### ● **General**

El objetivo de este programa es favorecer el desarrollo integral de las jóvenes participantes y mejorar su nivel de empleabilidad, potenciando los aspectos funcionales y educando los deficitarios, se trata en definitiva de favorecer el desarrollo de capacidades, habilidades y actitudes que favorezcan su inserción laboral.

#### ● **Específicos**

- Mejorar los recursos formativos básicos de las trabajadoras: vocabulario, comprensión, expresión verbal, comunicación no verbal etc., todo ello orientado a poder ofrecer un mejor servicio y atención.
- Introducir el trabajo como actividad esencial en su vida personal y familiar.

- Ser el paso previo que pueda dar lugar a dos alternativas laborales: el empleo ordinario para aquellas mujeres que estén suficientemente preparadas o un CIS para aquellas otras que no hayan cumplido sus objetivos por falta de tiempo.
- Aportar referentes positivos para el conjunto de la comunidad gitana, a través de estas mujeres, como elemento de motivación para el cambio social.

### ACTIVIDADES

Antes de que las usuarias se incorporen a su trabajo en el kiosco asisten durante un mes a un curso preparatorio de matemáticas básicas, lectura, escritura, mejora de imagen personal, atención al cliente y hábitos y derechos laborales.

Una vez que se incorporan a su trabajo en el kiosco Romi su formación se orienta hacia el desarrollo de:

- **Habilidades sociales y manejo del dinero.**

- **Hábitos laborales básicos:**

- Puntualidad
- Imagen física
- Vocabulario
- Entrenamiento en habilidades de comunicación para mejorar su nivel de expresión y comprensión
- Justificación de las faltas de asistencia
- Reducción del absentismo

- **Actividades de oficina.** En función del perfil de las usuarias y de las necesidades detectadas a lo largo de su itinerario se incorporan a la

oficina de la FSG para aprender tareas básicas de auxiliar recepcionista.

- Coger el teléfono.
  - Recoger recados y transmitirlos adecuadamente.
  - Hacer fotocopias.
  - Mandar un fax.
  - Aprender a encuadernar
- **En la actividad de venta** la actuación de las usuarias ante los clientes ha sido correcta, lo que ha permitido poder llevar a cabo una formación transversal básica.

Además las trabajadoras participaron en programas formativos, en algunos casos teórico-prácticos, tanto internos como externos.

- Curso de manipulación de alimentos (3)
- Curso de cajeras en colaboración con Eroski (1)
- Promoción de mujeres jóvenes Chavos Romí (3)
- Curso de distribución de la Cámara de Comercio (1)



## VALORACIÓN

La evaluación del programa a lo largo de 2009 nos permite resaltar los siguientes datos:

- Dos de las integrantes se han incorporado a un empleo en el transcurso del programa.
- Una de ellas podría trabajar en el mercado laboral convencional
- Cuatro de ellas podría trabajar en Empleo Protegido.
- Dos de ellas necesitan prolongar un proceso de aprendizaje reforzando el apoyo y su estabilidad personal.

Como aspectos generales es necesario señalar que, aunque los rasgos personales de cada usuaria hacen que su trayectoria dentro del programa sea diferente, éste tiene capacidad para incidir en aspectos formativos y algunos aspectos familiares y personales, favoreciendo que las usuarias se encuentren preparadas para acceder a un empleo. Concluido el programa, las participantes que no han encontrado un trabajo se integran en la bolsa activa de empleo del programa *Acceder*.

## CENTRO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL “NABUT”

El Centro de Inserción Sociolaboral *Nabut* es un programa de empleo orientado a favorecer la incorporación laboral de jóvenes gitanas al mercado laboral. El centro funciona en Navarra desde 2003 y da continuidad al programa de Empleo Social Protegido.



El programa está financiado por el Gobierno de Navarra (a través del Servicio Navarro de Empleo) con la colaboración del Fondo Social Europeo, el Departamento de Asuntos Sociales, Caja Navarra y la Universidad Pública de Navarra.

Sus destinatarias son jóvenes que, aun habiendo pasado por el Programa *Acceder* y mejorado su nivel de empleabilidad, necesitan un recurso intermedio antes de insertarse en el mercado de trabajo ordinario.

Hasta 2008 la única actividad del CIS era la venta de ropa de señora, caballero y niño procedente de restos de serie, liquidación de stocks y muestrarios o directamente de fábrica. A partir febrero de 2008 el CIS ha diversificado su actividad con un nuevo centro de trabajo, un Kiosco situado en la Universidad Pública de Navarra que vende prensa, libros y material de oficina, ofreciendo un servicio hasta ahora inexistente en la Universidad y facilitando el acercamiento entre la comunidad universitaria y la comunidad gitana.

Como consecuencia de la crisis económica, que ha marcado el transcurrir del 2009, se consideró aconsejable diversificar y ampliar las actividades del CIS para lograr una mayor estabilidad económica y aumentar en la medida de lo posible las contrataciones de mujeres gitanas en situación o riesgo de exclusión social. Siguiendo esta línea a lo largo del año se comenzó a trabajar en la venta y reparto de vestuario laboral, con ventas sobre pedido tanto a empresas como a departamentos de la UPNA, así como en reparto de pequeña paquetería y venta de material de oficina a empresa y entidades.

## OBJETIVOS:

### ● General

Promover la incorporación social de las mujeres gitanas facilitando su acceso al mundo laboral.

### ● Específicos.

- Mejorar el grado de empleabilidad de las personas que trabajen en el centro, favoreciendo actuaciones de formación, de fomento del empleo y de acceso al mercado laboral normalizado.
- Promover la incorporación a un puesto de trabajo normalizado de aquellas mujeres que completen su itinerario de incorporación tras su permanencia en el programa.
- Aportar referentes positivos para el conjunto tanto de la comunidad gitana como de la sociedad mayoritaria a través de éstas mujeres, como elemento de motivación para el cambio social.
- Posibilitar a la comunidad gitana un espacio de relación y de contacto intercultural, especialmente entre jóvenes, como vía para la integración social sobre bases de respeto y tolerancia.
- Promover el trabajo como un derecho, como una vía de inserción y desarrollo, no solo laboral sino social y personal.

A lo largo del año 2009 pasaron por el programa 12 jóvenes gitanas de Pamplona y comarca. El perfil de las participantes es el siguiente.

- Gitanas con edades comprendidas entre los 18 y 25 años.



- Usuaris de Servicios Sociales de Base o Unidades de Barrio
- Inmersas en procesos de incorporación, con unos mínimos contrastados en habilidades pre laborales: puntualidad, asistencia, responsabilidad etc.
- Con un nivel de formación académica que, si bien les permite el manejo de las operaciones matemáticas básicas y un uso del lenguaje correcto, dista mucho de ser el requerido en puestos de dependienta.
- Residentes en Pamplona y Comarca

## ACTIVIDADES

### ● Comerciales.

Actividades propias de un trabajador del sector del comercio que incluyen:

- Limpieza del puesto de trabajo
- Manejo del ordenador (terminal punto de venta)

- Gestión de ventas y cobros
- Altas y bajas de artículos
- Control de stocks
- Cobros con tarjeta
- Recepción, clasificación y almacenaje de artículos
- Comprobación de albaranes
- Organización del punto de venta y escaparatismo
- Conocimiento de las características propias de los artículos a la venta, materiales, tamaños, características especiales, propiedades, etc.
- Realización de reclamaciones de pedidos a proveedores
- Packaging

Otra de las acciones específicas que realizan las trabajadoras es el reparto de prensa a domicilio dentro de la UPNA, donde se encuentra el kiosco de prensa y papelería, para fomentar así una interacción mayor entre las empleadas y la comunidad universitaria.



### ● Propias del CIS

Vinculadas con las actividades propias del comercio se llevan a cabo actividades propias de un Centro de Inserción. Estas actividades implican la atención individualizada de cada una de las trabajadoras con un itinerario personalizado de inserción que contempla áreas como: vivienda, salud, formación básica y acceso al mercado normalizado de empleo.

A lo largo del año se realizaron actividades en distintos ámbitos como:

- El conocimiento de los derechos y deberes en el trabajo, permisos, vacaciones, faltas y sanciones.
- Manejo básico de Internet y correo electrónico.
- Herramientas para la búsqueda de empleo: realización de CV, preparación de entrevistas de trabajo, utilización de Internet y correo electrónico para el acceso a ofertas.
- Capacitación en áreas formativas básicas como matemáticas o lenguaje,
- Fomento de la autonomía de las trabajadoras, por ejemplo aprender a desplazarse por la ciudad en autobús.
- Salud, aspectos relativos al embarazo, derechos, prestaciones, plazos, importancia de la alimentación etc.

### ● Del personal técnico

Las acciones que realiza el personal técnico del centro de inserción se dividen en dos bloques:

- Las centradas en el proceso de inserción de las trabajadoras

- Las relacionadas con la gestión del propio centro de inserción sociolaboral

Además de gestionar el proceso de inserción de las trabajadoras, el cuerpo técnico es el encargado de gestionar el CIS.

En este área su labor implica:

- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo: horarios, vacaciones, turnos, altas/bajas, etc.
- Seguir de cerca el itinerario formativo y laboral de cada una de las empleadas.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades realizadas dentro del CIS.
- Realizar los inventarios y controles de: materiales, mercancías, género, etc.
- Mantener contactos con distribuidores y comerciales,
- Supervisar el uso y mantenimiento de maquinaria, terminal punto de venta, terminal de cobros con tarjeta, recargas de tarjetas, etc.
- Control y propuestas de reposición de materiales de limpieza, utillaje, etc.
- Recepción de materiales y género, control de albaranes
- Almacenaje de materiales y género.
- Organización y contratación del transporte de los diferentes materiales disponibles.
- Técnicas de animación del punto de venta, contacto con posibles clientes, distribución de información, etc.
- Organización y gestión del espacio de venta.
- Control de la seguridad e higiene del espacio de venta
- Control de las aplicaciones informáticas, principalmente del Terminal punto de venta.
- Gestión de facturas a clientes.
- Gestión de facturas de proveedores y control de pagos.
- Contabilidad del Centro de Inserción.
- Elaboración de memorias.
- Justificaciones.



En algunas de estas acciones las trabajadoras del CIS colaboran con el equipo técnico como una

parte más de su proceso de aprendizaje. Desde el Centro de Inserción los técnicos/as se encargan a su vez de la supervisión y orientación de las trabajadoras, personalmente o por derivación, en aspectos tan diferentes como son vivienda o salud, proporcionando así una atención integral dentro del CIS.

A lo largo del año 2009 han trabajado en el CIS *Nabut* 12 trabajadoras en el proceso de inserción, junto con 3 técnicos de intervención. Con ellos han colaborado una voluntaria, que ha impartido clases de contabilidad a una de las trabajadoras del Kiosco *Nabut*, y una persona del Programa de Voluntariado Europeo. Esta participación se considera especialmente positiva, como referente femenino diferente al que están habituadas las trabajadoras, y posibilidad de acercamiento a una cultura diferente.

Fundación Secretariado Gitano cuenta además con una estructura de apoyo social, laboral y administrativo para el CIS *Nabut* tanto en Pamplona como en la sede central de Madrid.

## VALORACIÓN

Como hemos señalado en líneas, a lo largo de 2009 pasaron por el Centro de inserción *Nabut* 12 trabajadoras. Uno de los rasgos destacados de este ejercicio anual es que hubo menos incorporaciones de trabajadoras procedentes del programa de empleo social protegido. La mayor parte de las trabajadoras que se han incorporado al programa han sido mujeres con unos hábitos mínimos adquiridos.

De las 12 trabajadoras que han pasado por el CIS durante 2009:

- Diez continúan trabajando en la actualidad.
- Dos de ellas han finalizado sus contratos. No se les ha renovado dado que no se estaba produciendo un avance en sus procesos de incorporación debido a sus particulares situaciones personales y familiares.
- Tres trabajadoras provienen del programa de Empleo Social Protegido.
- Cuatro han participado en cursos de formación.
- Cuatro están en disposición de incorporarse a un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario, proceso que adquiere especial dificultad dada la actual situación crisis.

Una de las principales dificultades en el proceso de inserción de las trabajadoras es la conciliación de su vida familiar y laboral. Esta situación genera un **elevado nivel de absentismo** laboral, provocado por la responsabilidad del cuidado de hijos pequeños y/o las bajas por maternidad. La situación familiar de estas trabajadoras afecta decisivamente a los procesos de inserción laboral.

El bajo nivel formativo de las trabajadoras, así como la ausencia de titulación básica sigue siendo un obstáculo de cara a su inserción laboral. Desde el dispositivo se insiste en la formación, en temas básicos como matemáticas y lenguaje, manejo del ordenador, etc. Sin embargo a pesar de los esfuerzos realizados, sólo se ha conseguido que una de ellas realice un curso de formación dentro de las acciones formativas organizadas para trabajadores en activo. Estas dificultades señalan la necesidad de trabajar con toda el entorno familiar próximo a las trabajadoras.