



CONCLUSIONES



Conclusiones

El Programa ACCEDER cuenta ya con 45 dispositivos presentes en casi todas las comunidades autónomas. Tras cuatro años de funcionamiento, el año 2004 ha servido para consolidar y mantener las líneas de trabajo puestas en marcha en los años anteriores. Además, se ha continuado con la expansión iniciada en el año 2003, abriéndose 4 nuevos dispositivos ACCEDER en 4 ciudades donde hasta la fecha no se había llegado. Por otro lado, y también relacionado con este primer aspecto, sigue habiendo un incremento notable en el número de personas gitanas que están llegando de forma continuada a los dispositivos ACCEDER y que demandan formación y/o empleo, así como en el número de personas gitanas que están accediendo al mercado laboral.

El presente Observatorio 2004 pretende dar cuenta de la situación socio-laboral de las personas gitanas que están participando en el programa, así como de la evolución de éstas en el año 2004 con respecto a la situación de años anteriores.

Durante el año 2004, han llegado al programa 2.580 personas gitanas nuevas, lo que sumado a las que ya participan desde años anteriores, significa que el número de personas gitanas atendidas asciende a 10.635. Esta cifra supone una cobertura por parte del programa del 2,57% del total de personas gitanas en edad laboral que hay actualmente en España¹³.

Las personas gitanas que forman parte de este programa se caracterizan, principalmente, por su juventud: la edad media de las personas usuarias se sitúa en 28 años de edad. Los hombres se concentran por igual en los tramos de edad de 16 a 24 años y de 25 a 44 años y las mujeres en el de 25 a 44.

Aunque desde el inicio del programa la presencia de hombres viene siendo ligeramente superior a la de mujeres, las diferencias se han disminuido, aproximándose en sus respectivos valores: 52,9% y 47,1% respectivamente. Y ha sido así porque en el año 2004 han llegado más mujeres que hombres a los dispositivos ACCEDER, sobre todo mujeres mayores de 25 años. Estos datos reflejan la accesibilidad, en igualdad de oportunidades, de ambos géneros a los dispositivos ACCEDER, y, concretamente el creciente interés y motivación de las mujeres gitanas por iniciar procesos de inserción laboral.

13. Recordamos que las cifras sobre población gitana, y por ende, las cifras sobre población gitana en edad laboral, están basadas en el Estudio sobre Empleo y Comunidad Gitana realizado por la FSG. No existen datos oficiales al respecto. También es necesario recordar que se toma como referencia la población gitana total de las Comunidades Autónomas donde está operativo el Programa ACCEDER.

Otras de las características de la población usuaria del programa ACCEDER sigue siendo: su escaso nivel formativo -8 de cada 10 personas no alcanza el graduado escolar-, que se incrementa con la edad; forman parte de familias extensas compuestas por varios núcleos familiares; prácticamente la mitad de ellos/as con hijos/as -aunque las mujeres en menor medida que los hombres-; suelen vivir en hogares propios u hogares familiares extensos, dentro de viviendas dignas; principalmente casados cuando se trata de hombres, y mujeres solteras o casadas -por igual-; no son perceptores/as del IMI -sólo lo son algo más del 8% del total de usuarios/as-; y más de la mitad tiene experiencia laboral previa cuando accede al programa, principalmente cuando se trata de hombres.

El objetivo último del programa ACCEDER es el logro de la inserción laboral de la comunidad gitana. En este sentido, podemos concluir que el acceso de las personas gitanas al mercado de trabajo se está produciendo con éxito -4.511 personas han encontrado empleo, lo que supone el 42,4% del total de usuarios/as-. Este porcentaje aumenta según va avanzando el programa, año tras año, habiéndose duplicado el número de personas que han accedido al mercado de trabajo en el año 2004 con respecto al año anterior. Ahora bien, estas inserciones, debido a las características que muchas de las personas usuarias tienen, están marcadas por la precariedad y la temporalidad que caracteriza al empleo de baja cualificación.

Veamos qué características concretas son las que están incidiendo en las posibilidades que las personas gitanas tienen a la hora de incorporarse al mercado de trabajo.

En primer lugar y a través de la explotación de datos, observamos cómo el género sigue siendo una variable que incide claramente en las posibilidades de inserción: los hombres gitanos acceden al mercado de trabajo en bastante mayor medida que las mujeres (57,7% y 42,3% respectivamente), tal y como viene siendo constante desde el inicio del programa ACCEDER. Hay que señalar, sin embargo, que estas diferencias entre género se están acortando -véase en comparación con los datos del año 2000: 60% de contratación de hombres frente a 40% de mujeres-.

Por otro lado, y en el intento de definir a grosso modo el perfil de las personas gitanas con mayores posibilidades de inserción, observamos cómo la edad también es una variable influyente: la mayoría de las personas contratadas tienen entre 25 y 44 años, sobre todo los hombres.

También se observa una relación directa entre los estudios finalizados y la obtención de un empleo: conforme aumenta el nivel de instrucción, aumentan las posibilidades de contratación, tanto para hombres como para mujeres.

Además, se puede observar como el estado civil incide de manera diferente sobre hombres y mujeres: los hombres que más acceden al empleo son los casados, mientras que las mujeres que más acceden al empleo son solteras. Tanto los hombres como las mujeres logran mayores porcentajes de

contratación cuando no tienen hijos. No obstante en términos absolutos la contratación masculina cuando éstos tienen hijos/as son significativamente superiores a los de las mujeres en la misma situación. Así, tener hijos/as no supone un obstáculo para que los hombres encuentren empleo, mientras que sí parece serlo para las mujeres.

La experiencia laboral previa sigue incidiendo muy positivamente en la empleabilidad, tanto de hombres como de mujeres. En el otro extremo, vemos cómo las personas que no habían tenido experiencia laboral previa, esto es, que gracias al ACCEDER acceden a su primer empleo, suman el 30% del total. Se evidencia así, el impacto del programa para favorecer las primeras experiencias laborales, sobre todo de las mujeres gitanas y, en concreto, las más jóvenes.

Los datos sugieren, por otro lado, una relación negativa entre la percepción de rentas mínimas y la contratación laboral. Los datos del año 2004, sin embargo, parecen indicar una reducción de esta relación negativa, habiéndose incrementado, aunque escasamente, el porcentaje de contratación de personas perceptoras con respecto a años anteriores.

Podemos concluir, por tanto, que el perfil básico de las personas gitanas contratadas es la de un hombre gitano, con edad comprendida entre los 25 y 45 años, con estudios primarios o graduado escolar, casado, con hijos/as, residente en hogar propio o familiar, indistintamente, y residente en una vivienda con condiciones de habitabilidad aceptables. Tiene experiencia laboral previa y no percibe renta mínima. Las características que incidían en la contratación en años anteriores, siguen siendo las mismas, aunque se aprecian pequeñas modificaciones en algunas variables (aumento ratio contratación de hombres de 25 a 44 años, aumento ratio contratación personas perceptoras de rentas mínimas...).

Las comunidades autónomas siguen ofreciendo un comportamiento heterogéneo respecto a la proporción de personas contratadas. Este comportamiento, además, ha sufrido modificaciones en relación a años anteriores, no siendo siempre las mismas comunidades las que mayor o menor número de personas contratadas tienen. Comunidades como Aragón o la Comunidad Valenciana obtienen ratios de contratación muy por encima de la media estatal.

Con respecto a las contrataciones laborales se observa cómo se mantiene cierta homogeneidad en los intereses profesionales que las personas usuarias manifiestan, así como una clara concentración de las contrataciones de las personas en determinadas ocupaciones. La variable edad introduce diversificación en las expectativas laborales (menor edad, mayor abanico de opciones).

El incremento hasta 9.661 contrataciones en 2004, pone de manifiesto la plena operatividad de los dispositivos ACCEDER en su función de intermediación laboral y capacitación de personas gitanas para acceder al mercado de trabajo.

El tipo de empleos a los que está teniendo acceso la población gitana se caracteriza todavía por su precariedad, observable a través de la temporalidad de las contrataciones, baja cuantía de los salarios y en categorías laborales de peón o auxiliar, tal y como ocurría en 2003.

En cuanto a las contrataciones logradas, éstas se siguen concentrando de manera predominante, en el sector servicios (6 de cada 10), sobre todo las de las mujeres (8 de cada 10). Las diferencias de género en las ocupaciones a las que acceden y en la actividad de las empresas que contratan, siguen siendo muy notorias. En este sentido, no hay demasiadas diferencias con respecto a años anteriores, si bien el aumento que se ha producido en las contrataciones del sector servicios lo han tenido predominantemente las mujeres, mientras que el aumento, aunque menor, del sector industrial, ha beneficiado principalmente a los hombres. Sigue habiendo mayoría de mujeres limpiadoras y hombres albañiles, ayudantes y peones. Las empresas dedicadas a los servicios a empresas, así como la educación, los servicios comunitarios y la construcción siguen siendo las que más contratan a trabajadores/as gitanos/as, aunque estas contrataciones tengan un claro sesgo de género: las mujeres son mayoritariamente contratadas en las dos primeros tipos de empresas mencionados, mientras que los hombres lo son en las dedicadas a la construcción.

El ratio de contrataciones por persona ha ascendido en el 2004 a 2,14, lo que supone un aumento importante con respecto al 2003, que era de 2,05, y al 2000-2002, que era de 1,79. Es lógico que este ratio ascienda a lo largo del Programa en el que va habiendo una mayor permanencia activa de las personas usuarias en el mercado de trabajo, aunque sea con múltiples contratos.

La mayoría de los contratos siguen haciéndose en empresas privadas -7 de cada 10-, sin grandes diferencias por género. Más de la mitad de las contrataciones se realiza en empresas con menos de 50 trabajadores/as, sobre todo en el caso de los hombres. En el año 2004 parece consolidarse la tendencia por parte de las mujeres a estar mayormente empleadas en empresas pequeñas, aumentando sus contrataciones en empresas más grandes. Estos cambios también han afectado a los hombres en la misma dirección.

Alrededor de 7 de cada 10 contrataciones son a tiempo completo, habiendo marcadas diferencias de género - el 41,4% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente al 10,1% de los hombres. Esta situación diferenciada se marca todavía más, a medida que aumenta la edad. Las diferencias de género, han vuelto a aumentar en el año 2004.

Unos 6 de cada 10 contratos son por obra o servicio. La duración de los contratos sigue siendo de unos tres meses y medio de media-, siendo los contratos de las mujeres más largos que los de los hombres. Los contratos más duraderos se dan en empresas dedicadas a la administración y oficinas.

Los de menor duración, los de carretilleros/almaceneros... Tan sólo hay un 3,5 % de contratos indefinidos.

En lo que respecta al salario, se detectan diferencias en el salario neto medio mensual según las actividades de las empresas y las ocupaciones. Así, las que mayor salario siguen ofreciendo son las empresas de construcción y fabricación de maquinaria. Las diferencias de género existentes en las ocupaciones, también marcan los salarios que ellos y ellas reciben: las mujeres gitanas cobran en general un salario inferior al de los hombres, aunque tienen contratos de una cierta mayor duración que éstos.

Del total de contrataciones registradas, tan sólo un 2,5% de ellas se han beneficiado de ayudas a la contratación, prácticamente la misma proporción que en años anteriores.

La prospección de ofertas de empleo llevada a cabo desde los dispositivos ACCEDER, así como la búsqueda activa de empleo, son las dos modalidades a través de las cuales se han conseguido mayor número de contratos. La relevancia de la prospección -36,8% del total de contrataciones, refleja la importancia de este servicio en el seno del programa ACCEDER, ya que constituye una herramienta facilitadora de la inserción laboral de la población gitana. Esto es especialmente relevante a la hora de favorecer la inserción laboral de las mujeres gitanas, para las que la prospección facilita casi el 42% de todas sus contrataciones. Por otro lado, en el año 2004 la búsqueda activa de empleo ha supuesto la vía más utilizada para acceder al empleo. Este dato resulta muy positivo ya que indica un incremento de la autonomía de gran parte de las personas usuarias en sus procesos de búsqueda de empleo.

En suma, y de nuevo, estableciendo las características "tipo" de las contrataciones, añadir, que suelen ser en empresas privadas, de menos de 50 trabajadores/as, dedicadas a la construcción, con categorías laborales de peón o auxiliar, en oficios de albañil, ayudantes o peones de la construcción; con contratos de obra y servicio; de una duración media de tres meses; jornadas completas; unos ingresos mensuales que rondan los 700 euros; y conseguidas a través de la búsqueda activa de empleo o la prospección.

La situación de las mujeres gitanas es bien distinta, y en general, marcada por peores situaciones laborales: menor índice de contratación (aunque en menor medida que anteriormente), mayor porcentaje de contrataciones a tiempo parcial, concentraciones en ocupaciones peor remuneradas... pero con contratos de mayor duración. La situación es similar a la de años anteriores.

La incidencia en el acceso a la formación es un recurso constante en la metodología de trabajo ACCEDER. En este sentido, cabe resaltar que prácticamente 4 de cada 10 personas gitanas han demandado formación. Este dato -con pequeño descenso con respecto a los datos del año 2003- sigue demostrando el constante interés de las personas gitanas usuarias por la

formación a priori, sobre todo de las mujeres. Siete de cada diez personas que demandan formación, termina accediendo a un curso formativo. Esto supone, que el 23% del total de personas usuarias accede a algún tipo de recurso formativo. Hay una predominancia evidente de mujeres en la formación -ó de cada 10-, sobre todo las más jóvenes. Estas cifras siguen aumentando con respecto a años anteriores.

El número de personas que acceden a la formación interna del Programa Acceder ha dejado, por primera vez, de ser mayor que el número de personas que tienen acceso a formación externa. Esta situación es muy positiva ya que indica un aumento en la "normalización" en el acceso a recursos formativos dirigidos al conjunto de la población. Las diferencias de género, de nuevo se ponen de manifiesto: existe cierta inclinación por parte de las mujeres a participar más en formación interna y de los hombres a participar más en formación externa. El espacio protegido que ofrecen los recursos internos puede explicar en parte, esta dinámica. Las diferencias de género también se encuentran en las características de los cursos en los que las personas se están formando (horas, especialidades...). En el año 2004 se aprecian pequeñas variaciones en estos aspectos, pero que no aclaran una tendencia definida.

Por cada diez personas gitanas formadas, cinco acceden a un empleo posteriormente. El mayor éxito de la formación, en cuanto a su validez como herramienta facilitadora del acceso al empleo, se registra entre las mujeres, sobre todo aquellas de 16 a 24 años. Además, el ratio de contratos de las personas formadas con respecto a las no formadas es superior, de lo que se podría deducir que las personas que acceden a algún tipo de formación se mantienen más activas en el mercado de trabajo -aunque sea con múltiples contratos-, que las personas que no acceden a formación. En el año 2004 esta situación se ha marcado aún más.

Sin embargo, no se puede concluir que exista una relación positiva y directa entre formación y duración de los contratos, a pesar de existir diferencias, éstas no son muy amplias, aunque en el caso de las mujeres sí son notorias. Las diferencias entre la formación interna o externa son prácticamente inexistentes.

La relevancia, en todo caso, de la formación sobre el empleo se aprecia de forma diferenciada según la ocupación de la que se trate. Así, vemos cómo la formación en determinadas ocupaciones ayuda a encontrar empleo más que en otras (carretilleros/as, carnicero/a, charcutero/a..., administrativo/a... frente a vendedor/a ambulante o repartidor/a...), y cómo esta relación es cambiante en el tiempo (con respecto a datos 2000/2003), lo que indica la movilidad de las necesidades formativas que va requiriendo el mercado de trabajo.

En suma, se observa una relación positiva entre formación y empleo, sobre todo en el caso de las mujeres, situación que viene siendo una constante desde el inicio del Programa. Las diferencias de género, además, se

van marcando con los años. Por tanto, lo que se desprende de estos datos es la necesidad de que el programa ACCEDER siga desarrollando acciones formativas propias e impulsando el acceso de la población gitana a recursos formativos externos, ya que la formación constituye una vía facilitadora de posteriores inserciones laborales, sobre todo en el caso de las mujeres. Esta herramienta, compensadora en parte de la desigualdad existente en el mercado de trabajo, no funciona igual en todos los ámbitos formativos, por lo que se considera prioritario enfocar la formación a aquellas ocupaciones donde se prevea tener mayor impacto en la contratación posterior.