



CONCLUSIONES





Conclusiones

El Programa ACCEDER cuenta con 8 dispositivos presentes en todas las provincias, salvo en Cádiz. 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 3 nuevos dispositivos ACCEDER en ciudades donde hasta la fecha no se había llegado. Por otro lado, y también relacionado con este primer aspecto, se constata la llegada continuada de un gran número de personas gitanas a los dispositivos ACCEDER y que demandan formación y/o empleo, así como el gran número de personas gitanas que están accediendo al mercado laboral.

El presente Observatorio 2000-2004 pretende dar cuenta de la situación sociolaboral de las personas gitanas andaluzas que están participando en el programa, así como identificar algunas de las diferencias existentes con respecto a los datos estatales que recoge el Observatorio sobre Empleo y Comunidad Gitana 2004.

Desde el inicio del programa en el año 2000 y hasta el 2004, han llegado al programa 1.541 personas gitanas. Esta cifra supone una cobertura por parte del programa del 2,73% del total de personas gitanas en edad laboral que hay actualmente en las localidades andaluzas donde se desarrolla el Programa¹⁷.

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 29 años y medio de edad. Tanto los hombres como las mujeres de entre 25 a 44 años son los que llegan en mayor medida y constituyen más de la mitad del total de personas usuarias.

A diferencia de lo que ocurre a nivel estatal, en los dispositivos ACCEDER de Andalucía, hay mayor presencia de mujeres que de hombres (54,5% y 45,5% respectivamente). 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 andaluzas por iniciar procesos de inserción laboral.

17. 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 localidades donde está operativo el Programa ACCEDER en Andalucía.

Otras de las características de la población usuaria del programa ACCEDER es: su escaso nivel formativo -6 de cada 10 personas no alcanza el grado escolar-, que se incrementa con la edad; hay mayor presencia de personas con experiencia laboral previa, que sin ella, sobre todo de hombres; no son perceptores/as del Ingreso Mínimo de Solidaridad -tan sólo lo es un 8% del total de usuarios/as-; una parte importante de ellos/as tiene hijos/as (39%) -aunque las mujeres en mayor medida que los hombres-; forman parte de familias extensas compuestas por varios núcleos familiares; y suelen vivir en hogares propios u hogares familiares extensos, dentro de viviendas dignas.

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 -756 personas han encontrado empleo, lo que supone el 49,1% del total de usuarios/as-. Este ratio es más de 6 puntos porcentuales superior a la media estatal. 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 mayor medida que las mujeres (54,8% y 44,3% respectivamente). Esta situación de desventaja, que también ocurre a nivel estatal, es, en el caso de Andalucía, más llamativa ya que se produce en un contexto diferente en el que el número de mujeres gitanas usuarias de los dispositivos ACCEDER es superior al de hombres y, sin embargo, son contratadas en menor medida que éstos. Aún así, el ratio de contratación de las mujeres gitanas andaluzas es superior al ratio de contratación global de las mujeres gitanas españolas.

Por otro lado, y en el intento de definir a grosso modo el perfil de las personas gitanas con mayores posibilidades de inserción, observamos como la edad también es una variable influyente: la mayoría de las personas contratadas tienen entre 25 y 44 años, tanto hombres como mujeres, aunque los hombres en mayor medida, dinámica general en todos los tramos de edad.

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 solteros de 25 a 64 años y las mujeres casadas de 25 a 64 años. En los tramos de edades más jóvenes la relación es inversa, siendo mayor la contratación de hombres casados y las mujeres 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 es significativamente superior al 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. En todo caso, este análisis hay que relativizarlo ya que se hace contando con escasos casos válidos.

La experiencia laboral previa incide 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 34,3% 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 estatales del programa sugieren la existencia de una relación negativa entre la percepción de rentas mínimas y la contratación laboral, si bien no tan negativa en el último año. Los datos específicos de Andalucía, sin embargo, no parecen indicar tal relación negativa, ya que el porcentaje de contratación de personas perceptoras indica, en términos relativos, que la percepción no limita las posibilidades de encontrar empleo. De nuevo, este análisis hay que tomarlo con cautela ya que el número de casos es escaso.

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 graduado escolar, soltero, sin hijos/as, residente en hogar familiar y residente en una vivienda con condiciones de habitabilidad aceptables. Tiene experiencia laboral previa y no percibe renta mínima.

Las localidades ofrecen un comportamiento heterogéneo respecto a la proporción de personas contratadas.

Con respecto a las contrataciones laborales se observa cómo existe 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).

Desde el inicio del programa y hasta finales del 2004 se han conseguido 1.660 contrataciones, lo 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.

Al igual que ocurría con los datos relativos a las personas contratadas, las contrataciones también se distribuyen de forma un tanto desigual entre hombres y mujeres: 53,1% del total son contratos de hombres y 46,9% de mujeres.

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 ocurre a nivel estatal, aunque con ciertas diferencias que vemos a continuación.

En cuanto a las contrataciones logradas, éstas se concentran de manera predominante y en mayor medida que la media estatal, en el sector servicios (7 de cada 10), sobre todo las de las mujeres (casi 9 de cada 10). Así, vemos cómo las mujeres se ocupan significativamente más en el sector servicios que los hombres, quienes reparten sus porcentajes entre el sector servicios, la construcción y la industria (en éstos últimos en mucha mayor medida que las mujeres).

De la misma manera, las diferencias de género en las ocupaciones a las que acceden y en la actividad de las empresas que contratan, son muy notorias. 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 el comercio, 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. La mayor diversificación ocupacional tiene lugar en las personas más jóvenes. En general, esta situación es muy similar a la que ofrece la realidad estatal.

El ratio de contrataciones medio por persona asciende a 2,20, cifra un poco superior a la media estatal pero de forma no significativa. Es lógico que este ratio vaya aumentando a lo largo del Programa ya que las personas usuarias van teniendo una mayor permanencia en el mercado de trabajo, aunque sea con múltiples contratos.

La mayoría de los contratos se han efectuado bajo la categoría laboral de peón, aprendiz o ayudante -9 de cada 10 contratos- y se llevan a cabo por empresas privadas -7 de cada 10-, sin grandes diferencias por género. Prácticamente la mitad de las contrataciones se realiza en empresas con menos de 50 trabajadores/as, sobre todo en el caso de los hombres, ya que para las mujeres la mayoría de los contratos se llevan a cabo en empresas de más de 250 trabajadores/as, patrón diferente al que se encuentra a nivel estatal.

Alrededor de 7 de cada 10 contrataciones son a tiempo completo, habiendo marcadas diferencias de género - el 33,8% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente al 9,9% de los hombres-. Esta situación diferenciada adquiere más fuerza a medida que se incrementa la edad.

Unos 6 de cada 10 contratos son por obra o servicio, sin diferencias entre hombres y mujeres, en contraste con la situación estatal en la que hay marcadas diferencias. La duración de los contratos supera los tres meses media y a diferencia de lo que ocurre a nivel estatal, las mujeres no tienen contratos

significativamente más largos que los hombres. Los contratos más duraderos se dan en empresas dedicadas a la industria textil, seguidas, por mucha distancia, por empresas dedicadas a la administración y oficinas y de fabricación de maquinaria. Destacan ocupaciones como educadores/as, mediadores/as y peones industriales, como ocupaciones con contratos de mayor duración. Los de menor duración, los de agropecuarios y limpiadores/as, barrenderos/as. Tan sólo hay un 2,7 % 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 ofrecen son las empresas de construcción y montaje de instalaciones eléctricas, mientras que las de menor salario son las de fabricación de maquinaria, industria textil, servicios a empresas y administración de oficinas. Las diferencias de género existentes en las ocupaciones, también marcan los salarios que ellos y ellas reciben: las mujeres gitanas tienden a cobrar en general un salario inferior al de los hombres, y tienen contratos de igual duración que éstos, a diferencia del conjunto de mujeres gitanas españolas, con una media de duración mayor que los hombres, aunque también con menor salario que éstos.

Del total de contrataciones registradas, tan sólo un 3,6% de ellas se han beneficiado de ayudas a la contratación, prácticamente la misma proporción que a nivel estatal.

La búsqueda activa de empleo llevada a cabo desde los dispositivos ACCEDER, así como la prospección de ofertas de empleo, son las dos modalidades a través de las cuales se han conseguido mayor número de contratos. La búsqueda activa de empleo es la principal vía para encontrar empleo, a diferencia de lo que ocurre a nivel estatal, donde la prospección domina. Este hecho, indica que las personas usuarias de Andalucía tienen una gran autonomía en sus procesos de inserción sociolaboral. Aún así, la prospección supone un porcentaje también muy significativo en la consecución de contrataciones -38% del total de contrataciones-, lo que refleja la importancia de este servicio en el seno del programa ACCEDER, como una herramienta facilitadora de la inserción laboral de la población gitana. La prospección está siendo más relevante a la hora de favorecer la inserción laboral de los hombres gitanos que de las mujeres gitanas, también a diferencia de lo que ocurre a nivel estatal aunque en pequeña medida. Sin embargo, la prospección facilita casi el 37% de todas las contrataciones de mujeres, lo cual no es nada desdeñable.

En suma, y de nuevo, estableciendo las características "tipo" de las contrataciones, añadir, que suelen ser de hombres, de 25 a 44 años de edad; 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 más de tres meses; jornadas completas; unos ingresos mensuales que rondan los 750 euros; y conseguidas a través de la búsqueda activa de empleo o la prospección. El perfil estatal es el mismo.

La situación de las mujeres gitanas es bien distinta, y en general, marcada por peores situaciones laborales: menor índice de contratación (aunque mayor que a nivel estatal), mayor porcentaje de contrataciones a tiempo parcial, concentraciones en ocupaciones peor remuneradas... y con contratos de igual duración (al contrario que ocurre a nivel estatal, donde las mujeres tienen contratos de mayor duración que los hombres).

El fomento para acceder a la formación es un recurso constante en la metodología de trabajo ACCEDER. En este sentido, cabe resaltar que prácticamente 5 de cada 10 personas gitanas han demandado formación. Este dato demuestra el interés de las personas gitanas usuarias por la formación a priori, sobre todo de las mujeres y de los/as más jóvenes. Prácticamente siete de cada diez personas que demandan formación, termina accediendo a un curso formativo. Esto supone, que el 34,3% del total de personas usuarias accede a algún tipo de recurso formativo (más de 10 puntos por encima de la media estatal). Hay una predominancia evidente de mujeres en la formación -más de 6 de cada 10-, sobre todo las más jóvenes. Estas cifras son similares a la dinámica estatal, aunque hay mayor índice de acceso a la formación, y mayor acceso de mujeres.

El número de personas que acceden a la formación interna del Programa Acceder es mayor que el número de personas que tienen acceso a formación externa, aunque no se trata de una gran diferencia. Así, el hecho de que más del 46% de las personas que acceden a formación, lo hagan a formación externa es un dato muy positivo, que indica cierta "normalización" en el acceso a recursos formativos que están 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 en mayor medida 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 (duración, especialidades...)

Por cada diez personas gitanas formadas, más cinco acceden a un empleo posteriormente. De éstos, hay mayoría de hombres de entre 16 a 24 años, pero en el resto de casos, las mujeres acceden a empleo en mayor medida. A nivel estatal la mayoría de mujeres se da en todos los tramos de edad.

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. No hay grandes diferencias de género.

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 en la contratación posterior respecto a si 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 (carniceros/as, charcuteros/as, pescaderos/as, camareros/as, limpiadores/as... frente a manipulador/a de alimentos, vendedor ambulante o albañil...), y cómo esta relación es diferente a los datos estatales del programa, -que a su vez, son cambiantes con respecto a datos de años anteriores-, 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, lo que confirma la formación como herramienta facilitadora del acceso al empleo, sobre todo de las mujeres. Esta situación coincide con lo que ocurre a nivel estatal. De forma específica observamos cómo la formación de mujeres mayores aumenta sus posibilidades de inserción laboral posterior en mucha mayor medida que lo aumenta para el resto de personas con diferente edad y género.

Lo que se desprende de todos 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.