



CONCLUSIONES



Conclusiones

El Programa ACCEDER cuenta con 5 dispositivos presentes en cinco de las nueve provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. 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, incluida la expansión iniciada en el año 2003, abriéndose 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 de Castilla y León 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 1.294 personas gitanas. Esta cifra supone una cobertura por parte del programa del 9,95% del total de personas gitanas en edad laboral que hay actualmente en las localidades castellanas y leonesas donde se desarrolla el Programa¹⁷. Este ratio es más de tres veces superior a la media estatal.

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 Castilla y León, hay mayor presencia de hombres que de mujeres (60,2% y 39,8% respectivamente). Estos datos, aunque reflejan un acceso diferenciado a los servicios que ofrecen los dispositivos ACCEDER, también reflejan el esfuerzo y el interés y motivación de las mujeres gitanas de Castilla y León 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 Castilla y León.

Otras de las características de la población usuaria del programa ACCEDER es: su escaso nivel formativo -casi 9 de cada 10 personas no alcanza el graduado escolar-, que se incrementa con la edad; hay una presencia equitativa entre personas con y sin experiencia laboral previa, pero con claras diferencias de género (los hombres tienen mayor experiencia laboral que las mujeres); no son perceptores/as del Ingreso Mínimo de Inserción -tan sólo lo es un 9% del total de personas usuarias-; más de la mitad está casada y prácticamente la mitad de ellas tiene hijos/as (49%) -aunque las mujeres en mayor medida que los hombres-; forman parte de familias extensas compuestas por varios núcleos familiares; y suelen vivir en hogares familiares u hogares propios 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 -499 personas han encontrado empleo, lo que supone el 38,6% del total de usuarios/as-. Este ratio es casi 4 puntos porcentuales inferior a la media estatal. 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 (44% y 30,3% respectivamente). Esta situación de desventaja, que también ocurre a nivel estatal, es, en el caso de Castilla y León, más llamativa ya que se trata de diferencias de género más marcadas. 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, salvo en las personas mayores de 45 años, donde hay mayoría de mujeres. Sin embargo, estos datos hay que relativizarlos por la escasez de casos que representa.

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 en términos relativos son los casados de 16 a 24 años y las mujeres solteras de 25 a 44 años. Así, podemos observar cómo en la consecución de la

contratación laboral ocurren fenómenos inversos para ambos géneros: para los hombres es estar casado; para las mujeres, estar solteras. Los hombres logran mayores porcentajes de contratación cuando tienen hijos, mientras que las mujeres obtienen sus mayores porcentajes cuando no los tienen. Además, tanto en términos absolutos como relativos, la contratación masculina cuando éstos tienen hijos/as es significativamente superior al de las mujeres en la misma situación, y también con hijos/as. 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. Por otro lado, un total de 144 personas que no habían tenido experiencia laboral previa han accedido a su primer empleo gracias al ACCEDER, sumando el 28,9% del total de personas contratadas. 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 del programa en Castilla y León sugieren la existencia de una relación negativa entre la percepción de Ingreso Mínimo de Inserción y la contratación laboral, prácticamente generalizable a todos los grupos de edad y a ambos géneros, salvo los hombres de 25 a 44 años, donde la percepción de IMI no parece estar obstaculizando su inserción laboral. La dinámica general observada en Castilla y León es muy similar a la dinámica estatal que refleja esa relación negativa entre renta mínima e inserción, si bien ésta no ha sido tan negativa en el último año. En todo caso este análisis hay que tomarlo con cautela ya que el número de casos no es muy elevado.

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 44 años, con estudios primarios o graduado escolar, casado, con hijos/as, residente en hogar familiar y residente en una vivienda con condiciones de habitabilidad aceptables. Tiene experiencia laboral previa y no percibe Ingreso Mínimo de Inserción.

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 de forma muy marcada por el género. 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 1.157 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 muy desigual entre hombres y mujeres: 70,4% del total son contratos de hombres y 29,6% 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, aunque en menor medida que la media estatal, en el sector servicios (casi 5 de cada 10), sobre todo las de las mujeres (casi 8 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 de la construcción, los servicios y la industria (en los dos primeros con diferencias de género muy marcadas).

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 la construcción, la educación, los servicios comunitarios y personales, seguidos, en tercer lugar, de las dedicadas a los servicios a empresas, 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 los dos últimos tipos de empresas mencionados y en turismo y hostelería, mientras que los hombres lo son en las empresas dedicadas a la construcción, seguido de las dedicadas a la educación y servicios comunitarios y personales, seguido de las de servicios a otras empresas. La mayor diversificación ocupacional tiene lugar en las personas más jóvenes, aunque de forma más clara en las mujeres. En general, esta situación es similar a la que ofrece la realidad estatal.

El ratio de contrataciones medio por persona asciende a 2,32, cifra un poco superior a la media estatal pero de forma no significativa (2,14). 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 -8 de cada 10-, con algunas pequeñas diferencias por género. Aunque más de la mitad del total de las contrataciones se realiza en empresas con menos de 50 trabajadores/as, se aprecian diferencias de género según el tamaño de la empresa a la que se accede a

trabajar: las empresas más pequeñas y más grandes aglutinan un mayor número de contrataciones de mujeres, mientras que son las empresas de tamaño intermedio las que contratan hombres en mayor medida. En este sentido se detectan ciertas diferencias con el comportamiento estatal.

Alrededor de 8 de cada 10 contrataciones son a tiempo completo, habiendo marcadas diferencias de género - el 56,1% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente al 6,3% de los hombres-. Esta situación diferenciada adquiere más fuerza a medida que se incrementa la edad. Esta situación diferenciada por género es más marcada que la que se encuentra a nivel estatal.

Alrededor de 7 de cada 10 contratos son por obra o servicio, con marcadas diferencias entre géneros -mayor predominancia de este tipo de contrato para los hombres-. Estas diferencias también son más pronunciadas que las que ocurren a nivel estatal. La duración media de los contratos prácticamente llega a los tres meses media y al igual que ocurre a nivel estatal, las mujeres tienen contratos significativamente más largos que los hombres. Los contratos más duraderos se dan en empresas dedicadas a la administración y oficinas (prácticamente 6 meses) seguidas, por cierta distancia, por empresas dedicadas a la industria del metal o maderera y empresas de transporte y comunicaciones (más de 3 meses). Destacan por su mayor duración ocupaciones como electricistas, administrativos/as, recepcionistas y teleoperador/a. Los de menor duración, los de almaceneros/as, carretilleros/as, agropecuarios/as y limpiadores/as. Tan sólo hay un 1,7 % 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 dedicadas a la administración y oficinas, seguidas por las de montaje de instalaciones eléctricas; las empresas con menores salarios son las industrias textiles, comercio y las dedicadas a actividades agrarias. 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, aunque tienen contratos de mayor duración que éstos. Lo mismo ocurre con el conjunto de mujeres gitanas españolas.

Del total de contrataciones registradas, tan sólo 8, o lo que es lo mismo, un 0,7% de ellas, se han beneficiado de ayudas a la contratación, una proporción insignificante y menor 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 -43%, a diferencia de lo que ocurre a nivel estatal, donde la prospección domina. Este hecho, indica que las personas usuarias de Castilla y León 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 las mujeres gitanas, para las que supone el 40% del total de contrataciones.

En suma, y de nuevo, estableciendo las características “tipo” de las contrataciones, añadir, que la mayoría son 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 casi 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. 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 (menor también que a nivel estatal), mayor porcentaje de contrataciones a tiempo parcial, concentraciones en ocupaciones peor remuneradas... pero con contratos de mayor duración.

El fomento para acceder a la formación es un recurso constante en la metodología de trabajo ACCEDER. En este sentido, cabe resaltar que prácticamente 3 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. Finalmente más del 100% del total de personas que demandan formación, termina accediendo a un curso formativo. Esto significa que el número de personas que realmente acceden a la formación es mayor que el que inicialmente hizo explícita la demanda de querer acceder a la formación. Este total supone que el 37,2% del total de personas usuarias accede a algún tipo de curso formativo (más de 13 puntos por encima de la media estatal). Las mujeres demuestran un mayor interés y participación relativa en la formación que los hombres -4 de cada 10 mujeres, accede a algún tipo de formación, sobre todo las más jóvenes, frente a 3 de cada 10 hombres-. A medida que se incrementa la edad, desciende el número de personas gitanas formadas, independientemente del género. Todas estas cifras son similares a la dinámica estatal, aunque en Castilla y León hay mayor índice de acceso a la formación, y mayor acceso relativo de mujeres. En términos absolutos, sin embargo, hay mayor número de hombres que acceden a la formación que de mujeres (recordemos que la presencia de usuarios hombres es muy superior a la presencia femenina en los dispositivos).

El número de personas que acceden a la formación interna del Programa Acceder es ligeramente superior al número de personas que tienen acceso a formación externa, aunque no se trata de una gran diferencia. Así, el hecho

de que más del 39,8% 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: si bien tanto hombres como mujeres se inclinan por participar en acciones internas en mayor medida que en acciones externas, aunque con porcentajes diferentes. 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 10 personas gitanas formadas, más de 4 acceden a un empleo posteriormente. Este ratio es más favorable entre los hombres que entre las mujeres -casi 50% frente a 35% respectivamente-. Sin embargo, si se ponen en relación niveles o ratios de contratación de personas formadas -42,8%- con respecto al ratio global de contratación de personas usuarias -38,6%-, se observa una incidencia positiva de la formación en el empleo. Visto de otra manera, se observa cómo esta diferencia es aún mayor en el caso de las mujeres formadas, que adquieren ratios de más del 50% del total de contrataciones femeninas, mientras que las contrataciones de los hombres formados tan sólo llegan al 37% del total de contrataciones masculinas. El mayor número de mujeres que acceden al empleo son las mujeres jóvenes formadas. Sin embargo, el mayor impacto positivo de la formación en el empleo se encuentra en las mujeres de entre 25 y 44 años, donde haber accedido o no a la formación realmente supone una diferencia notable en sus posibilidades de empleo posteriores.

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 diferencias de género significativas.

Sí se aprecia cierta relación positiva y directa entre formación y duración de los contratos para ambos géneros, aunque en el caso de las mujeres es especialmente notoria: los contratos de las mujeres que han accedido a algún tipo de formación llegan a durar una media de 35 días más que los contratos de las mujeres sin formación. Aunque la mayor duración de los contratos de personas formadas también se da a nivel estatal, en Castilla y León la relación positiva está mucho más marcada.

Las diferencias en la contratación posterior en función del tipo de formación -interna o externa- son prácticamente inexistentes, si bien al introducir la variable género sí se aprecian comportamientos diferenciados: para ellas el acceder a formación externa incrementa sus ratios de contratación; para los hombres es indiferente el tipo de formación.

La relevancia de la formación sobre el empleo también 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 (carretillos/as, administrativos/as, recepcionistas, agropecuario, dependiente... frente a electricista, cocinero/a, ayudante, pastelero, carpintero, camarero/a...), y cómo esta relación es ligeramente 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.