



EXPLOTACIÓN DE DATOS



Formación

La formación ocupacional de las personas usuarias del programa ACCEDER está identificada como uno de los elementos que más incidencia puede tener en las posibilidades reales que estas personas tienen para lograr su inserción laboral.

Dadas las características que hasta la fecha presenta gran parte de la población gitana que está participando en el programa ACCEDER, se sigue considerando prioritario su capacitación con objeto de ir aumentando sus niveles de empleabilidad. Por ello desde el programa ACCEDER se impulsan y promueven, desde el inicio del programa, numerosas acciones formativas, tanto propias como externas, dirigidas a aquellos/as usuarios/as con más carencias formativas y de cualificación en general.

Este capítulo está estructurado en dos partes. En la primera, se da cuenta de las características personales de quienes inician un proceso formativo, y se presentan, además, algunos aspectos definitorios de las acciones formativas en las que han participado las personas usuarias del programa ACCEDER. En la segunda parte, se muestra el impacto que la formación ha tenido en el proceso de inserción laboral de las personas gitanas.

Características de la formación realizada

Prácticamente 3 de cada 10 personas del programa ha demandado algún tipo de acción formativa. Estos datos, inferiores a los datos estatales (más de 3 de cada 10 personas), demuestran un claro interés por la formación a priori, que además, está marcado por el género y la edad. En relación a la edad, en términos generales se observa una tendencia descendente en la demanda de formación a medida que se incrementa la edad, de tal manera que son las personas de 16 a 24 años las que en mayor medida solicitan algún curso. En el otro extremo, se sitúa la población mayor de 45 años, con porcentajes de demanda de formación muy bajos. Esto ocurre exactamente igual a nivel estatal.

El género es otro determinante claro en la demanda de formación: las mujeres son mucho más proclives que los hombres a solicitar acciones formativas independientemente de la edad. Así, vemos como casi el 35% de las mujeres usuarias del programa ACCEDER demanda formación, mientras que tan sólo el 24% de los hombres lo hace. Estas diferencias se acentúan en las personas usuarias más jóvenes, de forma que prácticamente el 43% de las mujeres menores de 24 años, están interesadas en algún tipo de formación, mientras tan sólo el 31% de los hombres lo está. La situación de Castilla y León es prácticamente igual a la que reflejan los datos estatales; tan sólo se observa como aún produciéndose la misma dinámica (misma distribución por género y edad) los porcentajes total de personas usuarias interesadas en la formación es un poco menor que a nivel estatal (5 puntos porcentuales por debajo de la cifra global de personas interesadas en acceder a formación, que en el único caso

en el que las diferencias son un poco mayores es en el de las mujeres menores de 25 años (42% en Castilla y León frente a 49% a nivel estatal).

La demanda de determinados cursos está muy marcada por la edad y el género. Dentro de la gran variedad de cursos solicitados, hay que destacar la demanda de soldadura en primer lugar -solicitados en su totalidad por hombres, sobre todo menores de 25 años-; seguido, por valores prácticamente idénticos, la informática -solicitados en la mayoría por mujeres jóvenes-; en tercer lugar está la solicitud de cursos de carretilleros -también solicitados en un 100% por hombres, aunque de mediana edad en mayor medida-; de corte y confección -demandado 100% por mujeres también de mediana edad-; y de jardinería -solicitado al 50% entre hombres y mujeres, mayormente jóvenes-. El sesgo de género y edad se puede observar en los cursos más demandados, pero también en el resto: por ejemplo, estética, peluquería o atención a la infancia -100% de mujeres. Los cursos en los que hay más demanda masculina (además de los que se veían anteriormente de soldadura y carretilleros) son los de albañilería, pintura, fontanería y carpintería -100% demanda masculina-.

Finalmente más del 100% del total de personas que demandan formación, termina accediendo a un curso formativo. El 132,9% que se puede observar en el cuadro 48 significa que el número de personas que realmente acceden a la formación es mucho mayor que el que inicialmente hizo explícita la demanda de querer acceder a la formación. Estos ratios tan altos son entendibles desde la lógica de puesta en marcha de muchas acciones formativas que se desarrollan desde el programa ACCEDER y que están vinculadas a ofertas laborales específicas, cuyo posible acceso previo, pasa por una formación ad hoc, corta y en la propia empresa. Muchos de las personas participantes en este tipo de acciones formativas, han explicitado su interés tan sólo por el empleo y no por la formación. Aún así, participan de estas acciones formativas como requisito para poder acceder a una oferta laboral concreta. Del conjunto de personas que acceden a la formación se aprecian algunas diferencias por género y en algunos tramos de edad, como veremos a continuación. En concreto en Castilla y León, se puede ver cómo el ajuste, muy positivo, es mayor para los hombres gitanos que para las mujeres gitanas, aunque no se trata de diferencias excesivamente grandes. Sin embargo, teniendo en cuenta la variable edad, se observa cómo el ratio masculino es superior tan sólo en las personas de mediana edad; en el resto, las mujeres tienen ratios superiores. Muchos son los factores que pueden estar incidiendo en las diferencias en el ajuste entre demanda y ejecución real de la formación, entre ellos, la falta de motivación y disponibilidad real por la formación, la falta de adecuación de la oferta formativa con las necesidades y deseos de formación por parte de algunas de las personas usuarias...

El número de personas que finalmente ha iniciado alguna acción formativa a lo largo del programa y hasta finales del 2004, asciende a 481 lo que supone que el 37,2% del total de usuarios/as que hay en el programa está accediendo a algún tipo de formación. Este porcentaje es superior a la media estatal (23%).

De cada 10 personas formadas, más de 5 son hombres y apenas la otra mitad, son mujeres. Esta distribución de género no es la misma que a nivel estatal, donde la mayoría de las personas que acceden a formación son mujeres (6 mujeres frente a 4 hombres). Si tenemos en cuenta la edad, detectamos, por una parte, cómo a medida que se incrementa la edad, disminuye el número de personas gitanas formadas, independientemente del género. Por otra parte, las mujeres que, en términos relativos, acceden a la formación en mayor medida que los hombres son, sobre todo, las menores de 24 años, aunque la predominancia femenina relativa es constante en todos los tramos de edad. En suma, vemos cómo 4 de cada 10 mujeres acceden a la formación mientras que 3 de cada 10 hombres lo hace.

En suma, aunque el porcentaje de mujeres que finalmente accede a la formación es mayor que el de hombres, cuando miramos al conjunto de personas formadas, observamos cómo los hombres son más y por tanto, están más presentes en las acciones formativas, aún cuando éstos representen un porcentaje menor de entre los hombres, que las mujeres, de entre las mujeres.

Si tenemos en cuenta la procedencia de la formación, esto es, si es interna o externa, apreciamos cómo, el acceso a la formación interna es ligeramente superior al acceso a la formación externa. Por formación interna se entiende aquellas acciones formativas impartidas por el propio programa ACCEDER o por la Fundación Secretariado Gitano. Por formación externa, se entiende aquella formación que gestionan otras entidades de diverso tipo. Tanto hombres como mujeres acceden en mayor medida a la formación interna, si bien los hombres participan más en términos relativos en este tipo de formación. En el acceso a acciones formativas desarrolladas por otras entidades ambos géneros mantienen porcentajes muy similares. Esta dinámica, un tanto diferenciada de los datos estatales (que muestran una clara preferencia por parte de las mujeres, y en comparación con los hombres, por participar en acciones formativas ACCEDER), se tiene que valorar con cautela, ya que el número de acciones formativas no registradas es bastante alto, sobre todo porque suponen bastantes de las acciones formativas de las mujeres, que quedan sin registrar y, por tanto, pueden falsear el análisis. Aún así, vemos cómo en términos absolutos sigue habiendo una mayoría de acciones formativas internas realizadas por mujeres. Una posible explicación se puede encontrar en el hecho de que las acciones que se gestionan desde el programa ACCEDER o de la FSG, en general, ofrecen un marco "protegido" donde las mujeres, sobre todo las que acceden a la formación por primera vez, se sienten más seguras y acompañadas, que en los recursos externos. Se puede apreciar la tendencia, tanto de hombres como de mujeres, a estar más presentes, en términos relativos, en los recursos formativos ACCEDER según tienen más edad y por tanto, menos en recursos formativos externos. A nivel estatal esta tendencia se observa solamente en las mujeres, dándose el proceso contrario en los hombres, a pesar de que la mayor participación de éstos en acciones formativas externas se da en la población más joven. A nivel estatal también se observa cómo la situación ha ido variando a lo largo del transcurso del programa, viéndose dinámicas cambiantes y según los últimos datos del 2004, ilustrando cómo los patrones de comportamiento de las

mujeres han ido variando y, por primera vez, las mujeres están accediendo en mayor medida a las acciones externas que a las internas, aunque no en la misma medida que los hombres.

El aumento estatal y la participación global por parte de las personas usuarias de Castilla y León en recursos externos es un indicador de normalización en el acceso a recursos formativos dirigidos al conjunto de la población española desempleada, lo que constituye un objetivo específico del propio Programa ACCEDER. Y tiene sentido que esta presencia (y aumento, a nivel estatal) se produzca a medida que avanza el programa, cuando los procesos de orientación sobre formación y empleo cada vez están más consolidados y las personas usuarias van adquiriendo un mayor grado de empleabilidad y de adquisición de competencias y habilidades que favorecen, cada vez en mayor medida, que las personas tengan motivación y aprovechen los recursos formativos existentes en cada territorio. Lo lógico será constatar en los sucesivos Observatorios de Castilla y León, la consolidación de esta tendencia, de forma más notoria, en el caso de las mujeres.

En cuanto a la duración de este tipo de formaciones, cabe destacar que hay una distribución relativamente equilibrada entre los cursos de distinta duración, aunque predominan los cursos de menos de 40 horas, seguidos de los de más de 350 horas, y de los de entre 40 y 99 horas. Los menos comunes son los curso de entre 100 y 350 horas. Esta duración de las formaciones a las que las personas usuarias acceden varía en función del tipo de formación: las formaciones externas duran en general más que las formaciones internas, tanto para los hombres como para las mujeres. En concreto, más del 90% de las formaciones de menos de 40 horas a las que acceden las personas usuarias, tanto hombres como mujeres, se desarrollan por el programa ACCEDER / FSG. En otras palabras, cuando las personas usuarias, en general, acceden a formación interna, lo hacen en cursos de menos de 40 horas y en menor medida, de un máximo de 99 horas. Sin embargo, cuando participan en formaciones externas, éstas son, de forma mayoritaria, de más de 350 horas. Se aprecia esta tendencia mayoritariamente entre los hombres, aunque también, de forma clara, entre las mujeres. Las mayores diferencias de género por duración de la formación se encuentran principalmente en los cursos de entre 100 y 350 horas, donde la presencia de mujeres es mucho mayor que la de los hombres, independientemente del tipo de formación, aunque de forma abrumadora en la formación externa. En el lado opuesto se encuentra la mayor presencia relativa de hombres que de mujeres en cursos externos de más de 350 horas, tanto en términos relativos como absolutos. Así, concluimos que no se encuentran demasiadas diferencias en la duración de las acciones formativas en las que participan hombres y mujeres, salvo en las acciones de mayor duración y externas en la que hay más participación masculina, mientras que las mujeres están más presentes solamente en las acciones, también externas, de entre 100 y 350 horas.

Los cursos ofertados por el programa ACCEDER son el tipo de curso que mayor participación acumulan, tanto para hombres como para mujeres,

aunque los hombres participan, en términos relativos, en mayor medida en este tipo de recurso que en otro (57%). A los cursos de ACCEDER le sigue en importancia los cursos de formación ocupacional y garantía social, donde se aprecian diferencias significativas de género: a la primera acceden en mayor medida mujeres que hombres; en la segunda, acceden más hombres que mujeres, todavía de forma más marcada. Donde también se encuentran estas diferencias de forma muy marcada es en las escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, que suponen prácticamente un 11% para los hombres, mientras que para las mujeres apenas llega al 5%. Estos datos son en parte similares a los datos estatales, aunque la participación de recursos formativos del ACCEDER en Castilla y León acapara un porcentaje sensiblemente mayor que el que se recoge a nivel estatal y, como veíamos anteriormente, al contrario que en Castilla y León, este tipo de recurso es utilizado en mayor medida por las mujeres que por los hombres.

Desde el punto de vista de la edad, no se observan diferencias lineales notorias. Se puede apreciar, quizás, cómo, tal y como se comentaba anteriormente, el incremento de la edad en los hombres parece indicar una mayor tendencia a participar en cursos ACCEDER. Al contrario ocurre con los recursos como Escuelas Taller, Talleres de Empleo o Garantía Social, donde hay mayor presencia de personas jóvenes. En todo caso, sería conveniente esperar a poder analizar estos datos posteriormente, sobre todo al disponer de un indicador de "variación", que de cuenta de posibles tendencias o conclusiones más claras.

CUADRO 41. CURSOS SOLICITADOS POR LA POBLACIÓN GITANA USUARIA DEL PROGRAMA ACCEDER, SEGÚN GÉNERO.

	HOMBRE		MUJER		TOTAL		
	ABS.	% FILA	ABS.	% FILA	ABS.	% FILA	% COLUMNA
ALBAÑILERÍA	23	100,0	0	0,0	23	100,0	4,1
ALMACENERO	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0,4
ARTES GRÁFICAS	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0,2
ATENCIÓN A LA INFANCIA	0	0,0	10	100,0	10	100,0	1,8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0,0	3	100,0	3	100,0	0,5
AYUD. COCINA / COCINERO	5	20,8	19	79,2	24	100,0	4,3
AYUDA A DOMICILIO	2	40,0	3	60,0	5	100,0	0,9
CAMARERO	1	33,3	2	66,7	3	100,0	0,5
CARNET CONDUCIR	6	100,0	0	0,0	6	100,0	1,1
CARPINTERÍA	16	100,0	0	0,0	16	100,0	2,9
CARRETILO	36	100,0	0	0,0	36	100,0	6,5
CELADOR/CONSERJE	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0,2
COMERCIAL / PROMOTOR	0	0,0	2	100,0	2	100,0	0,4
CONTABILIDAD	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0,2
CORTE Y CONFECCIÓN	0	0,0	35	100,0	35	100,0	6,3
DEPENDIENTE / CAJERO	2	25,0	6	75,0	8	100,0	1,4
ELECTRICIDAD	11	100,0	0	0,0	11	100,0	2,0
ELECTRÓNICA	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0,4
ESTÉTICA	0	0,0	23	100,0	23	100,0	4,1
FONTANERÍA	17	100,0	0	0,0	17	100,0	3,0
GRADUADO ESCOLAR	5	55,6	4	44,4	9	100,0	1,6
IDIOMAS	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0,2
INFORMÁTICA	26	35,6	47	64,4	73	100,0	13,1
JARDINERÍA	16	50,0	16	50,0	32	100,0	5,7
LIMPIEZA / LIMPIEZA INDUST. / LIMPIEZA URBANA	6	33,3	12	66,7	18	100,0	3,2
MECÁNICA	6	100,0	0	0,0	6	100,0	1,1
MEDIADOR INTERC.	2	40,0	3	60,0	5	100,0	0,9
MONITOR TIEMPO LIBRE	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0,2
PASTELERÍA/PANADERÍA	1	33,3	2	66,7	3	100,0	0,5
PELUQUERÍA	0	0,0	21	100,0	21	100,0	3,8
PEÓN INDUSTRIAL	10	43,5	13	56,5	23	100,0	4,1
PINTURA	19	100,0	0	0,0	19	100,0	3,4
RESTAURACIÓN MUEBLES	16	84,2	3	15,8	19	100,0	3,4
SOLDADOR	74	100,0	0	0,0	74	100,0	13,3
OTROS	9	36,0	16	64,0	25	100,0	4,5
TOTAL	314	56,3	244	43,7	558	100,0	100

CUADRO 42. CURSOS SOLICITADOS POR LA POBLACIÓN GITANA USUARIA DEL PROGRAMA ACCEDER, SEGÚN GRUPOS DE EDAD

	16 - 24		25 - 44		45 - 64		TOTAL	
	ABS.	%FILA	ABS.	%FILA	ABS.	%FILA	ABS.	%FILA
ALBAÑILERÍA	20	87,0	3	13,0	0	0,0	23	100,0
ALMACENERO	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
ARTES GRÁFICAS	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
ATENCIÓN A LA INFANCIA	6	60,0	4	40,0	0	0,0	10	100,0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	66,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0
AYUD. COCINA / COCINERO	13	54,2	9	37,5	2	8,3	24	100,0
AYUDA A DOMICILIO	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
CAMARERO	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	100,0
CARNET CONDUCIR	0	0,0	5	83,3	1	16,7	6	100,0
CARPINTERÍA	13	81,3	3	18,8	0	0,0	16	100,0
CARREILLERO	15	41,7	19	52,8	2	5,6	36	100,0
CELADOR/CONSERJE	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
COMERCIAL / PROMOTOR	1	50,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0
CONTABILIDAD	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
CORTE Y CONFECCIÓN	14	40,0	19	54,3	2	5,7	35	100,0
DEPENDIENTE / CAJERO	8	100,0	0	0,0	0	0,0	8	100,0
ELECTRICIDAD	8	72,7	3	27,3	0	0,0	11	100,0
ELECTRÓNICA	1	50,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0
ESTÉTICA	16	69,6	7	30,4	0	0,0	23	100,0
FONTANERÍA	13	76,5	4	23,5	0	0,0	17	100,0
GRADUADO ESCOLAR	6	66,7	3	33,3	0	0,0	9	100,0
IDIOMAS	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
INFORMÁTICA	51	69,9	21	28,8	1	1,4	73	100,0
JARDINERÍA	18	56,3	13	40,6	1	3,1	32	100,0
LIMPIEZA / LIMPIEZA INDUST. / LIMPIEZA URBANA	7	38,9	10	55,6	1	5,6	18	100,0
MECÁNICA	6	100,0	0	0,0	0	0,0	6	100,0
MEDIADOR INTERC.	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
MONITOR TIEMPO LIBRE	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
PASTELERIA/PANADERÍA	2	66,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0
PELUQUERÍA	16	76,2	5	23,8	0	0,0	21	100,0
PEÓN INDUSTRIAL	11	47,8	11	47,8	1	4,3	23	100,0
PINTURA	14	73,7	5	26,3	0	0,0	19	100,0
RESTAURACIÓN MUEBLES	17	89,5	2	10,5	0	0,0	19	100,0
SOLDADOR	47	63,5	27	36,5	0	0,0	74	100,0
OTROS	17	68,0	8	32,0	0	0,0	25	100,0
TOTAL	351	62,9	196	35,1	11	2,0	558	100,0

CUADRO 43. PERSONAS GITANAS USUARIAS DEL PROGRAMA ACCEDER QUE DEMANDAN FORMACIÓN, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD.

	HOMBRE						MUJER						TOTAL					
	16-24		25-44		45-64		16-24		25-44		45-64		SUBTOTAL		TOTAL			
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%		
SÍ	115	31,5	68	17,9	4	11,8	187	24,0	92	42,2	79	29,2	4	15,4	175	34,0	362	28,0
NO	250	68,5	312	82,1	30	88,2	592	76,0	126	57,8	192	70,8	22	84,6	340	66,0	932	72,0
TOTAL	365	100,0	380	100,0	34	100,0	779	100,0	218	100,0	271	100,0	26	100,0	515	100,0	1.294	100,0

CUADRO 44. NÚMERO DE PERSONAS GITANAS FORMADAS DEL PROGRAMA ACCEDER, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD.

	HOMBRE						MUJER						TOTAL								
	16-24		25-44		45-64		16-24		25-44		45-64		SUBTOTAL		TOTAL						
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%					
PERSONA FORMADA	139	38,1	108	28,4	8	23,5	255	32,7	118	54,1	99	36,5	9	34,6	226	43,9	481	37,2	53,0	47,0	100,0
PERSONA NO FORMADA	226	61,9	272	71,6	26	76,5	524	67,3	100	45,9	172	63,5	17	65,4	289	56,1	813	62,8	64,5	35,5	100,0
TOTAL	365	100,0	380	100,0	34	100,0	779	100,0	218	100,0	271	100,0	26	100,0	515	100,0	1.294	100,0	60,2	39,8	100,0

CUADRO 45. NÚMERO DE ACCIONES FORMATIVAS EN LAS QUE HAN PARTICIPADO PERSONAS GITANAS USUARIAS DEL PROGRAMA ACCEDER POR FORMACIÓN INTERNA O EXTERNA, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD(*).

	HOMBRE						MUJER						TOTAL					
	16-24		25-44		45-64		SUBTOTAL		16-24		25-44		45-64		SUBTOTAL		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
INTERNA	92	50,3	83	66,4	6	75,0	181	57,3	109	48,0	75	46,0	5	41,7	189	47,0	370	51,5
EXTERNA	90	49,2	37	29,6	2	25,0	129	40,8	84	37,0	68	41,7	5	41,7	157	39,1	286	39,8
NO REGISTRADO	1	0,5	5	4,0	0	0,0	6	1,9	34	15,0	20	12,3	2	16,7	56	13,9	62	8,6
TOTAL	183	100,0	125	100,0	8	100,0	316	100,0	227	100,0	163	100,0	12	100,0	402	100,0	718	100,0

(*). Una misma persona puede estar incluida en más de una categoría por haber realizado más de un proceso formativo, de ahí que el número de procesos formativos sea superior al de personas formadas.

CUADRO 46. NÚMERO DE ACCIONES FORMATIVAS EN LAS QUE HAN PARTICIPADO PERSONAS GITANAS USUARIAS DEL PROGRAMA ACCEDER POR DURACIÓN DEL CURSO SEGÚN FORMACIÓN INTERNA O EXTERNA Y GÉNERO.

	INTERNA				EXTERNA				NO REGISTRADO				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER		ABS.	%
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%		
<40 HORAS	108	59,7	114	60,3	15	11,6	4	2,5	0	0,0	0	0,0	241	33,6
40-99 HORAS	65	35,9	58	30,7	18	14,0	26	16,6	0	0,0	0	0,0	167	23,3
Entre 100 y 350 HORAS	8	4,4	14	7,4	8	6,2	47	29,9	5	83,3	33	58,9	115	16,0
MÁS DE 350 HORAS	0	0,0	3	1,6	87	67,4	74	47,1	0	0,0	4	7,1	168	23,4
Ns / Nc	0	0,0	0	0,0	1	0,8	6	3,8	1	16,7	19	33,9	27	3,8
TOTAL	181	100,0	189	100,0	129	100,0	157	100,0	6	100,0	56	100,0	718	100,0

CUADRO 47. NÚMERO DE ACCIONES FORMATIVAS EN LAS QUE HAN PARTICIPADO PERSONAS GITANAS USUARIAS DEL PROGRAMA ACCEDER POR TIPO DE FORMACIÓN, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD (*).

	HOMBRE						MUJER						TOTAL					
	16-24		25-44		45-64		SUBTOTAL		16-24		25-44		45-64		SUBTOTAL			
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%		
ALFABETIZACIÓN	2	1,1	4	3,2	1	12,5	7	2,2	4	1,8	9	5,5	0	0,0	13	3,2	20	2,8
ESC. TALLER / C. OFICIO / T. EMPLEO	24	13,1	10	8,0	0	0,0	34	10,8	11	4,8	8	4,9	0	0,0	19	4,7	53	7,4
CURSOS ACCEDER	92	50,3	83	66,4	6	75,0	181	57,3	109	48,0	75	46,0	5	41,7	189	47,0	370	51,5
CURSOS FSG	7	3,8	1	0,8	0	0,0	8	2,5	9	4,0	15	9,2	2	16,7	26	6,5	34	4,7
FORMACIÓN OCUPACIONAL	8	4,4	11	8,8	0	0,0	19	6,0	25	11,0	17	10,4	2	16,7	44	10,9	63	8,8
GARANTÍA SOCIAL	39	21,3	7	5,6	0	0,0	46	14,6	17	7,5	0	0,0	0	0,0	17	4,2	63	8,8
OTROS	11	6,0	9	7,2	1	12,5	21	6,6	52	22,9	39	23,9	3	25,0	94	23,4	115	16,0
TOTAL	183	100,0	125	100,0	8	100,0	316	100,0	227	100,0	163	100,0	12	100,0	402	100,0	718	100,0

(*) Una misma persona puede estar incluida en más de una categoría por haber realizado más de un proceso formativo, de ahí que el número de procesos formativos sea superior al de personas formadas.

CUADRO 48. EVOLUCIÓN DE LA RATIO: PERSONAS GITANAS FORMADAS SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS GITANAS QUE DEMANDAN FORMACIÓN, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD. PERÍODO 2000-2004.(%)

	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	16-24	25-44	45-64	16-24	25-44	45-64	
TOTAL 2000-2004	120,9	158,8	200,0	128,3	125,3	225,0	132,9

En el presente capítulo se analiza el impacto que la formación a la que las personas usuarias han accedido ha tenido sobre sus posibilidades de empleo posterior, teniendo en cuenta algunas variables descriptivas como el género y la edad. Así, podremos valorar el posible impacto diferencial de la formación sobre el empleo.

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 -49,8% frente a 35% respectivamente-, lo que se asemeja a la dinámica estatal, en la que los hombres también obtienen ratios superiores a los de las mujeres -56%, frente al 46,9%. El ratio global de contratación de personas formadas en Castilla y León es positivo en tanto que indica la relevancia de la formación a la hora de encontrar empleo, tanto en Castilla y León como en el conjunto de España.

Se podría decir, por tanto, que de las personas que están accediendo a la formación, los que están encontrando empleo en mayor medida son los hombres. Esta circunstancia, sin embargo, es debida al ratio tan favorable que obtienen las personas de mediana edad. Esto es, son los hombres formados de entre 25 y 44 años, que obtienen un ratio de inserción cercano al 60%, lo que provoca el aumento del ratio total masculino. En ese mismo tramo de edad las mujeres obtienen también sus mayores ratios, aunque un poco menores que los hombres -más cercanos al 50%. Esta dinámica es igual que a nivel estatal, aunque con cifras muy similares.

En suma, y hasta la fecha, podemos establecer que la formación recibida por las personas usuarias del programa ACCEDER -tanto interna como externa-, está teniendo niveles buenos de inserción posterior, en términos muy similares a la media estatal, si bien también podrían ser mejorables. En todo caso, cabe mencionar que el cálculo de este ratio se hace sobre el conjunto de acciones formativas, entre las que se incluyen, no sólo las acciones formativas puramente ocupacionales, sino también aquellas de características prelaborales que sirven para abordar y mejorar ciertas competencias laborales y sociales básicas previas necesarias para acceder a cualquier formación ocupacional y para acceder a un empleo. Desde este punto de vista, es necesario relativizar los ratios de inserción laboral inmediata que se presentan, ya que no todas las acciones formativas tienen ese objetivo inmediato.

Para realmente poder valorar si la formación adquirida en el programa ACCEDER está teniendo un impacto directo o no sobre la contratación laboral posterior, se puede poner en relación cifras relativas a la contratación de las personas formadas con las cifras relacionadas con la participación de las personas usuarias en los recursos formativos (cuadro 44). De esta manera, vemos cómo el conjunto de personas formadas y contratadas suponen el 41,3% del total de personas gitanas contratadas, mientras que el porcentaje de participación en acciones formativas es del 37,2%. La diferencia entre

ambas cifras -de más de 4 puntos porcentuales- es la que nos permite establecer que existe una relación positiva entre la formación y el acceso al empleo, si bien se trata de una relación un tanto débil. Esta diferencia positiva, en términos absolutos, es la misma que muestran los datos estatales, si bien los datos de Castilla y León son, en términos relativos, más altos - más de trece puntos por encima-.

Veamos las diferencias de género en la incidencia de la formación sobre el empleo. Se observa cómo las mujeres formadas obtienen un 50,6% de ratio de contratación sobre el total de mujeres contratadas, frente al 37% de los hombres. Al poner estas cifras en relación a sus tasas de participación en acciones formativas, vemos como la tasa de las mujeres es también más alta que la de los hombres -43,9% y 32,7% respectivamente-. Las diferencias, por tanto, en términos relativos comparados es mayor para las mujeres, lo que indica que la formación tiene un mayor impacto sobre las posibilidades de empleo en el caso de las mujeres -6,7 puntos de diferencia para las mujeres frente a 4,3 puntos de diferencia para los hombres-. Además de estas cifras comparadas, las cifras relativas de las personas formadas y contratadas con respecto al conjunto de contratadas, demuestra el mayor impacto de la formación en las mujeres. Estas diferencias entre género son superiores en Castilla y León que en el conjunto de las otras Comunidades Autónomas, lo que demuestra que en Castilla y León se da un mayor impacto positivo de la formación sobre las oportunidades de empleo de las personas usuarias, aunque las mujeres en mayor medida que los hombres.

Si miramos los grupos de edad de la población formada y contratada, vemos cómo los jóvenes son quienes logran una mayor inserción: Un 45,8% del total de contrataciones de personas jóvenes (el porcentaje de participación en acciones formativas de los jóvenes menores de 24 años adquiere valores similares: 45,4%). Siguen destacando, sobre todo, las mujeres formadas entre 16 y 24 años, con una proporción del 59,6% de contratación sobre el total de mujeres contratadas en esa misma categoría, cuando el porcentaje de participación en acciones formativas en ese tramo de edad es del 54,1%. En este tramo de edad hay una diferencia de 5,5 puntos, pero no es la mayor, a pesar de que también los ratios de participación en formación y los ratios de contratación total son los más altos de cualquier tramo de edad, tal y como ocurre a nivel estatal. La mayor diferencia, y por tanto, el mayor impacto positivo de la formación en la consecución de un empleo posterior, se encuentra en las mujeres de entre 25 y 44 años, donde la distancia es de 11,9 puntos porcentuales. Esto significa, por tanto, que la formación de mujeres de mediana edad aumenta las posibilidades que éstas tienen de cara a su inserción laboral posterior en mucha mayor medida que lo aumenta para el resto de personas con diferente edad y de diferente género. Aún así, quienes acceden al empleo en mayor medida, son las mujeres más jóvenes que han accedido a algún tipo de formación.

En el lado opuesto, podemos observar cómo para determinados perfiles de usuarios/as, la formación tiene, por ahora, un escaso impacto de cara a lograr una inserción laboral posterior inmediata. El caso más claro es el de

los hombres menores de 24 años y en menor medida, de los hombres de 25 a 44 años. Ahora bien, la formación adquirida puede estar contribuyendo a adquirir competencias básicas que permitan a estas personas, más adelante, lograr acceder a un empleo.

Otra forma¹⁶ de valorar el impacto de la formación en las oportunidades de empleo posteriores, se hace a través de comparar los ratios de contratación media para el conjunto de usuarios/as del programa con los ratios de contratación específicos de los/as usuarios/as que han accedido a la formación. Así, vemos cómo el ratio global de contratación es de 38,6%, mientras que el ratio de contratación de personas que se han formado a través del programa ACCEDER es de 42,8%. La diferencia de más de 4 puntos porcentuales nos permite indicar cómo las probabilidades de inserción laboral de una persona usuaria son de cerca de un 40%; si acceden a formación, sus posibilidades son un 4% mayores. No constituye un aumento sustancial inmediato, pero puede que a medio plazo sí se pueda valorar ese impacto positivo de la formación sobre el empleo. El análisis, de nuevo, se podría hacer cruzando género y edad, y concluyéndose en términos similares a los que anteriormente se comentaban, al poner en relación ratios de contratación con ratios de participación en acciones formativas. Son distintas maneras de ver lo mismo.

Atendiendo al ratio de número de contrataciones de las personas formadas, cabe decir que se producen casi 4 contratos por persona formada -3,6-, sin que las diferencias de género sean significativas. Este indicador, si lo relacionamos con los ratios de contratos del total de personas usuarias -2,32-, muestra cómo la formación parece que incide sobre el número de contratos por persona. Esta relación positiva de la formación con la inserción posterior, además, es lógico que vaya aumentando con el transcurso del Programa de forma sensible.

Se observa, también, cómo las diferencias del ratio de contratos por persona cuando la formación recibida es interna o externa básicamente son inexistentes. Sin embargo, al introducir la variable género, se aprecian diferencias: para las mujeres la procedencia de la formación sí tiene un impacto sobre los ratios de contratación. Así, el haber accedido a formación externa incrementa sensiblemente el número de contratos de las mujeres -4,5 cuando la media de ratios global para el conjunto de usuarias es de 2,19, y frente al 2,8 de media cuando se accede a la formación interna-. Las mujeres de entre 25 y 44 años, son las que mayores valores acumulan. En el lado opuesto están los hombres de esa misma edad, con 2,8 contratos de media, muy

16. Una comparación de datos más afinada y, por ello más compleja, pondría en comparación, no sólo el grueso de personas formadas contratadas con respecto al total de personas que participan de recursos formativos, sino que analizaría, del total de usuarios/as, las respectivas tasas de contratación de usuarios/as que han accedido y que no han accedido a la formación, de forma aislada, sin que en el cómputo de la tasa de contratación global queden incluidas también las personas formadas, ya que éstas cifras quedan un tanto desviadas de la tasa real que permitiría una comparación "pura" entre la tasa de contratación de personas formadas y de no formadas. Hecho este análisis de forma paralela a la explotación estadística que se presenta en este Observatorio a través de distintos cuadros, obtenemos unos porcentajes mayores en cuanto a la relación entre formación y contratación posterior cuando se compara con las contrataciones sin formación previa -46,2% frente al 35,3% respectivamente-. Así, la diferencia en la tasa de contratación entre los formados y los no formados, aumenta hasta 10,9 puntos porcentuales de diferencia a favor de la primera. Este dato es superior a los 4,2 puntos de diferencia que se obtienen con los datos que nos ofrece el cuadro 50, puesto en relación con el cuadro 44.

cercano a la media de Castilla y León y a la del conjunto de hombres usuarios. Los datos globales son muy similares a los datos estatales, aunque la dinámica por género y edad no son iguales.

Si miramos la duración de los contratos de las personas formadas en comparación con las que no lo están, observamos cómo los contratos de las personas formadas tienen mayor duración que los de las personas sin formar, tanto hombres como mujeres, aunque éstas en bastante mayor medida.

Si miramos la duración comparada por género vemos cómo las mujeres formadas y contratadas tienen una duración de 35 días más que los contratos de las mujeres sin formación. Para los hombres las diferencias en la duración de los contratos también se dan a favor de los que han pasado por formación, pero con una diferencia de 15 días, prácticamente la mitad que las mujeres. A nivel estatal también se constatan diferencias en la duración mayor de los contratos del conjunto de personas que acceden a la formación frente a las que no lo hacen. Y también se constatan diferencias de género que implican mayores contrastes en las duraciones de los contratos por acceso o no a la formación. Sin embargo la diferencia en la duración de los contratos de las mujeres formadas en comparación con las que no lo están, son menos notables que lo que ocurre en Castilla y León. Estas diferencias tan sólo suponen 9 días de más, frente a la diferencia que ocurre en Castilla y León, de más de un mes de diferencia. Los hombres tan sólo obtienen 3 días de diferencias frente al medio mes de Castilla y León.

En todo caso, y a pesar de que en Castilla y León la formación parece tener un impacto mayor en la duración de los contratos laborales, la conclusión de que existe una relación directa entre formación y mayor duración de los contratos, hay que tomarla con cierta cautela, ya que son situaciones que pueden ir cambiando con el tiempo y que, como se acaba de ver, cuando se analizan muchos más casos como los que se obtienen con la explotación estatal, las diferencias disminuyen notablemente. En siguientes explotaciones se podrá confirmar esta tendencia tan marcada en Castilla y León.

Las contrataciones de las personas formadas se concentran en las siguientes ocupaciones, que coinciden en gran medida con las ocupaciones donde el conjunto de personas gitanas contratadas -sin haber necesariamente participado en ninguna acción formativa- también se concentran:

- Albañil-ayudante-peón
- Limpiadores/as
- Jardinero/a
- Peón industrial
- Almacenero/a
- Agropecuario

Sin embargo, al poner en relación las contrataciones de las personas formadas con las de personas no formadas, observamos cómo el haber accedido a la formación ayuda a encontrar empleo en determinadas ocupaciones más que en otras (observable a través de las tasas de inserción por ocupación

de las personas formadas y su comparación, necesariamente superior, a la media obtenida del conjunto de contrataciones de las personas formadas). Veamos en qué ocupaciones la formación tiene mayor incidencia:

- Carretillero/a
- Administrativo/a, recepcionista
- Agropecuario
- Dependiente
- Almacenero/a
- Educador/a mediador/a

Alguna de estas ocupaciones coincide con las que aparecen a nivel estatal. Además hay una dinámica muy parecida a la que ocurre a nivel estatal: la gran incidencia de la formación en la contratación de algunas personas en determinadas ocupaciones (a nivel estatal en carretilleros o carniceros/as con niveles de contratación muy altos sobre el total de contrataciones (71% y 57% respectivamente). En Castilla y León se llegan a obtener valores máximos de hasta 100% también para la ocupación de carretillero/a y el 67% de administrativo/a y recepcionista (aunque son muy pocos casos), superando por mucho a la media del resto de ocupaciones (37,2%).

En el lado opuesto, podemos ver en qué ocupaciones se da la menor incidencia de la formación en la inserción laboral posterior (sobre todo aquellas ocupaciones con un porcentaje de contratación de personas formadas inferior a la media general de esa categoría):

- Electricista
- Cocinero/a, ayudante, pastelero/a
- Carpintero/a
- Camarero/a
- Albañil, ayudante, peón
- Vigilante, conserje, celador/a
- Limpiadores/as

En todo caso, no se pueden hacer valoraciones muy concluyentes a día de hoy sobre la incidencia mayor o menor de determinada formación en el empleo, ya que el mercado de trabajo tiene necesidades formativas móviles y cambiantes en el tiempo, de forma que lo que resulta relevante en un año, deja de serlo en los siguientes. Estas modificaciones se podrán observar en siguientes Observatorios que incluyan indicadores de variación anual, tal y como ofrece el Observatorio estatal 2004 y los sucesivos.

En todo caso, y a modo de resumen, vemos qué acciones formativas tienen mayor o menor incidencia en el empleo. Así, por ejemplo, los cursos carretilleros/as, administrativo/a, recepcionista o agropecuario, resultan especialmente convenientes a la hora de facilitar la inserción laboral de las personas en esa actividad, o dicho de otra manera, suponen un claro elemento facilitador de la consecución de contrataciones laborales en esas ocupaciones concretas. Los primeros cursos mencionados también son relevantes

a nivel estatal. En el otro extremo, podríamos concluir, también a modo de ejemplo, que acciones formativas como electricista, carpintero/a o camarero/a no son necesarias de cara a mejorar las posibilidades de empleo para esa ocupación concreta.

CUADRO 49. RATIO: PERSONAS GITANAS FORMADAS Y CONTRATADAS SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS GITANAS FORMADAS, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD (%)

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
16-24	47,5	26,3	37,7
25-44	56,5	45,5	51,2
45-64	0,0	33,3	17,6
TOTAL	49,8	35,0	42,8

CUADRO 50. RATIO: PERSONAS GITANAS FORMADAS Y CONTRATADAS SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS GITANAS CONTRATADAS, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD (%)

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
16-24	41,3	59,6	45,8
25-44	34,5	48,4	39,3
45-64	0,0	27,3	17,6
TOTAL	37,0	50,6	41,3

CUADRO 51. RATIO: DE CONTRATACIONES SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS GITANAS FORMADAS Y CONTRATADAS POR PROCEDENCIA DE LA FORMACIÓN, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD.

	HOMBRE				MUJER				TOTAL
	16-24	25-44	45-65	SUBTOTAL	16-24	25-44	45-65	SUBTOTAL	
INTERNA	3,9	3,7	0,0	3,8	3,3	2,4	2,5	2,8	3,4
EXTERNA	3,5	2,8	0,0	3,3	4,3	4,7	2,5	4,5	3,8
NO REGISTRADO	2,0	1,5	0,0	1,6	2,4	6,0	0,0	3,4	2,7
TOTAL	3,7	3,2	0,0	3,5	3,7	3,6	2,5	3,6	3,5

CUADRO 52. MEDIA DE DIAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN PERSONA GITANA USUARIA DEL PROGRAMA ACCEDER FORMADA Y NO FORMADA Y GÉNERO.

	PERSONA FORMADA				PERSONA NO FORMADA				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER		ABS.	MEDIA
	ABS.	MEDIA	ABS.	MEDIA	ABS.	MEDIA	ABS.	MEDIA		
DURACIÓN REAL	257	81	123	114	406	66	134	79	920	81

CUADRO 53. CONTRATACIONES REGISTRADAS DE LAS PERSONAS GITANAS USUARIAS DEL PROGRAMA ACCEDER FORMADAS Y NO FORMADAS POR OCUPACIÓN.

	PERSONA FORMADA		PERSONA NO FORMADA		TOTAL	
	ABS.	%FILA	ABS.	%FILA	ABS.	%FILA
ADMINISTRAT - RECEPCIONISTA TELEOPERAD- AZAFATA	2	66,7	1	33,3	3	100,0
AGROPECUARIO/A	17	56,7	13	43,3	30	100,0
ALBAÑIL - AYUDANTE -PEÓN	105	32,1	222	67,9	327	100,0
ALMACENERO/A	17	51,5	16	48,5	33	100,0
CAJERO/A - REPONEDOR/A	8	47,1	9	52,9	17	100,0
CAMARERO/A	7	31,8	15	68,2	22	100,0
CARNICERO/A - CHARCUTERO/A PESCADERO/A -FRUTERO/A	4	40,0	6	60,0	10	100,0
CARPINTERO/A -PINTOR/A - FONTANERO/A	18	31,0	40	69,0	58	100,0
CARRETIILLERO/A	4	100,0	0	0,0	4	100,0
COCINERO/A - AYUDANTE/A - PASTELERO/A	11	26,8	30	73,2	41	100,0
DEPENDIENTE/A	13	56,5	10	43,5	23	100,0
EDUCADOR/A - MEDIADOR/A	9	47,4	10	52,6	19	100,0
ELECTRICISTA	1	14,3	6	85,7	7	100,0
EMPLEAD. HOGAR - AYUDA DOMICILIO CUIDADO DE PERSONAS	6	50,0	6	50,0	12	100,0
JARDINERO/A	52	42,3	71	57,7	123	100,0
LIMPIADOR/A - BARRENDERO/A	72	33,5	143	66,5	215	100,0
MANIPULACIÓN ALIMENTOS	1	50,0	1	50,0	2	100,0
PEÓN INDUSTRIAL	46	38,3	74	61,7	120	100,0
REPARTIDOR/A - MENSAJERO/A - TRANSPORTISTA	13	40,6	19	59,4	32	100,0
VENDEDOR/A AMBULANTE	0	0,0	2	100,0	2	100,0
VIGILANTE - CONSERJE - CELADOR/A	1	33,3	2	66,7	3	100,0
OTROS	23	42,6	31	57,4	54	100,0
TOTAL	430	37,2	727	62,8	1.157	100,0

El porcentaje de contrataciones registradas de personas formadas que aparece en este cuadro es diferente y superior al porcentaje de personas formadas y contratadas que aparece en el cuadro 50. Esto se debe a que en el cuadro 50 los datos se refieren al número de personas, mientras que en el presente cuadro, se refiere al número de contrataciones, que lógicamente, es siempre igual o superior al número de personas, ya que éstas pueden concentrar más de un contrato laboral, y su cómputo relativo, con respecto a los contratos de las personas no formadas, variar.