



CONCLUSIONES



Conclusiones

El Programa ACCEDER cuenta con 3 dispositivos en el Principado de Asturias: Avilés, Gijón y Oviedo. Tras cinco años de funcionamiento, el año 2005 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, año en el que se abrió el dispositivo ACCEDER de Oviedo. Por otro lado se constata la llegada continuada de gran número de personas gitanas a los dispositivos ACCEDER en demanda de formación y/o empleo, así como el gran número de personas gitanas que están accediendo al mercado laboral.

El presente Observatorio 2005 pretende dar cuenta de la situación socio-laboral de las personas gitanas del Principado de Asturias 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 2005.

Desde el inicio del programa en el año 2000 hasta el 2005, han llegado al programa 517 personas gitanas. Esta cifra supone una cobertura por parte del programa del 16,96% del total de personas gitanas en edad laboral que hay actualmente en las localidades asturianas donde se desarrolla el Programa¹⁵, siendo la localidad de Avilés, con un 34,79%, la que mayor cobertura muestra.

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 los 30 años de edad). Tanto los hombres como las mujeres situados en el tramo de edad 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 del Principado de Asturias hay mayor presencia de mujeres que de hombres (50,7% de mujeres frente a 49,3% de hombres), datos que reflejan el esfuerzo, el interés y la motivación de las mujeres gitanas de Principado de Asturias por iniciar procesos de inserción laboral.

Otra de las características de la población usuaria del programa ACCEDER es su escaso nivel formativo, ya que casi 9 de cada 10 personas no

15. 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 el Principado de Asturias.

alcanza el graduado escolar (un 88,4%). Este fenómeno se incrementa con la edad, encontrándonos con que para los mayores de 45 años, tanto en hombres como en mujeres, este porcentaje supera el 90%, observándose además porcentajes muy elevados de personas sin estudios (40% entre los hombres y 53,1% entre las mujeres). Hay una mayor presencia de personas con experiencia previa (un 57,1% con experiencia frente a un 42,9% sin ella). Sin embargo se manifiestan claras diferencias de género, observándose un porcentaje de hombres con experiencia muy superior al de mujeres (73,7% de hombres frente a 40,8% de mujeres). Tan solo un 3,9% son perceptores del Salario Social Básico, porcentaje muy inferior al 9,1% estatal. Más de la mitad están casados, siendo mayor el porcentaje de hombres que de mujeres (63,1% frente a 49,2%) y la mayoría tienen hijos (un 59%), si bien las mujeres en mayor medida que los hombres. Forman parte de familias extensas compuestas por varios núcleos familiares y suelen vivir en viviendas dignas y mayormente en hogar propio.

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 (238 personas han encontrado empleo, lo que supone el 46% del total de usuarios/as), siendo este ratio 2,4 puntos porcentuales superior a la media estatal. Debido a las características que muchas de las personas usuarias tienen, el acceso al mercado de trabajo está marcado por la precariedad y la temporalidad que caracteriza al empleo de baja cualificación. En primer lugar y a través de la explotación de datos, observamos cómo el género sigue siendo una variable que incide en las posibilidades de inserción: los hombres gitanos acceden al mercado de trabajo en mayor medida que las mujeres (47,5% y 44,7% respectivamente). No obstante, podemos apreciar en el caso del Principado que estas diferencias no son demasiado amplias y se sitúan claramente por debajo de las que se observan a nivel estatal (47,6% de hombres contratados frente a 39,4% de mujeres), lo cual pone de manifiesto una mayor igualdad de género en la contratación entre los usuarios/as del Principado.

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. En general la mayoría de las personas contratadas se encuentra en el tramo de edad entre 25 y 44 años, siendo este aspecto más significativo en el caso de las mujeres. Para éstas, el encontrarse en ese tramo de edad supone tener más de un 50% de posibilidades de acceder al empleo. Los hombres, sin embargo, muestran las mayores posibilidades de acceso al empleo en el tramo de edad que va de 16 a 24 años (47,9%), tramo en el cual las mujeres muestran el menor porcentaje de contrataciones (29,7%), lo que pone de manifiesto las dificultades que las mujeres más jóvenes están encontrando para acceder al mercado de trabajo.

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. Destaca, pese al escaso número de casos, el alto porcentaje de contratación entre los usuarios que han alcanzado un nivel formativo de FP, BUP o Módulos.

Al introducir la variable estado civil en el análisis de la población contratada, se puede observar como, a diferencia de lo que ocurre a nivel estatal, en el Principado son los hombres y mujeres casados quienes acreditan mayores porcentajes de contratación. Así, podemos observar como son los hombres y mujeres casados situados en el tramo de edad que va de 25 a 44 años quienes muestran los mayores porcentajes de contratación. Además se puede apreciar un equilibrio en los porcentajes de contratación de usuarios con hijos/as y sin ellos. Incluso se pueden apreciar ciertas diferencias en los porcentajes de contratación a favor de las mujeres con hijos/as, lo cual contrasta con lo que se observa a nivel estatal. Por tanto, según los datos, se puede presuponer que el tener hijos/as no supone un obstáculo para el acceso al empleo de las personas usuarias en el Principado. 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, si bien en estas últimas en mayor medida. Así se puede observar como es entre las mujeres situadas en el tramo de edad entre 25 y 44 años donde se manifiesta mayor incidencia de la experiencia laboral previa en la contratación (más de 44 puntos porcentuales de diferencia entre las mujeres que acceden a un contrato con experiencia y sin ella). Por otro lado, un total de 79 personas que no habían tenido experiencia laboral previa han accedido a su primer empleo gracias al ACCEDER, sumando el 33,19% del total de personas contratadas. Se evidencia así, el impacto del programa para favorecer las primeras experiencias laborales, sobre todo de las personas usuarias más jóvenes (para más del 50% de los hombres y mujeres contratados menores de 25 años es su primera experiencia laboral).

Los datos del programa en el Principado de Asturias sugieren una relación negativa entre la percepción del Salario Social Básico y la contratación laboral. Este impacto negativo es generalizable a ambos sexos y a todos los grupos de edad, excepto a los hombres entre 16 y 24 años. No obstante, a este análisis no se le debe otorgar demasiada representatividad dada la escasez de personas usuarias perceptoras.

Podemos concluir, por tanto, que el perfil básico de las personas gitanas contratadas es el de un hombre o mujer (en porcentaje algo menor), entre los 25 y los 44 años de edad, con estudios primarios, casado, con hijos, residente en hogar propio en una vivienda digna. Tiene experiencia laboral previa, si bien hay que destacar los amplios porcentajes de usuarios que acceden a su primer empleo. En su mayoría no percibe el Salario Social Básico.

Las localidades ofrecen un comportamiento heterogéneo respecto a la proporción de personas contratadas, siendo Avilés la que muestra mayores niveles de contratación relativa llegando casi al 50% de los usuarios.

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. Así, mientras los hombres demandan en mayor medida empleos relacionados con la construcción, la limpieza y el transporte, las mujeres se polarizan por la limpieza (en mayor medida que los hombres), el servicio doméstico, la hostelería y caja y reposición. La variable edad introduce diversificación en las expectativas laborales (menor edad, mayor abanico de opciones).

Desde el inicio del programa y hasta finales del 2005 se han conseguido 426 contrataciones, lo que 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.

Las contrataciones se distribuyen de forma desigual entre hombres y mujeres: 54,2% del total son contratos de hombres y 45,8% de mujeres, siendo estas diferencias similares a las que se obtienen a nivel estatal. Si confrontamos estos datos con los porcentajes de personas usuarias contratadas podemos concluir que en el Principado de Asturias accede al mercado de trabajo un porcentaje ligeramente superior de hombres que de mujeres y, además, éstos acumulan mayor número de contratos.

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 en el sector servicios (más de un 78%), porcentaje superior en más de 11 puntos al que se observa en el ámbito estatal. Esta concentración se hace más patente en el caso de las mujeres, que aglutinan un 91,8% de las contrataciones en el sector servicios. Los hombres, sin embargo, se reparten en mayor medida entre la construcción y la industria. Esta tendencia es similar a la que se observa para el conjunto de trabajadores/as del Principado de Asturias según datos del INEM¹⁶.

Centrándonos en las actividades de las empresas en las que acceden al empleo las personas gitanas del programa, podemos observar como las relacionadas con "Administración y Oficinas" y "Servicios a Empresas" acaparan casi el 50% de las contrataciones, observándose cierta igualdad de género en ambas actividades. En el resto se observa como las mujeres trabajan en mayor medida en empresas dedicadas a "Educación y Servicios Comunitarios y Personales" y a "Turismo y Hostelería" mientras que los hombres muestran un porcentaje considerablemente mayor en las actividades de las empresas relacionadas con la "Construcción". La mayor diversificación ocupacional tiene lugar en las personas más jóvenes.

16. INEM, Estadística de Contratos Registrados en el Principado de Asturias, 2005.

El ratio de contrataciones medio por persona asciende a 1,79, cifra inferior a la estatal, que asciende a 2,34. 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. Cabe resaltar el hecho de que el índice general más alto lo muestran las personas situadas en el tramo entre 45 y 64 años, lo que contrasta con los datos que se obtienen en el ámbito estatal, donde es en el tramo entre 25 y 44 años donde se observa el mayor índice.

La mayoría de los contratos se han efectuado bajo la categoría laboral de peón, aprendiz o ayudante (más de 9 de cada 10 contratos). La mayoría se realizan en empresas privadas, si bien el porcentaje observado en el Principado de Asturias es inferior al que se desprende de los datos estatales (54% en el Principado frente a un 73,7% estatal). Los mayores porcentajes de contratación se dan en empresas de más de 250 trabajadores/as (31,6% de contratación masculina y 28,7% de femenina). En general podemos decir que se aprecian diferencias de género según el tamaño de la empresa a la que se accede a trabajar. En empresas de más tamaño son los hombres quienes muestran los mayores porcentajes de contratación, mientras que en empresas de menos de 10 trabajadores/as las mujeres muestran un índice de contratación de más del doble del que se observa en los hombres. A nivel estatal hay comportamientos parecidos globalmente, si bien el mayor índice de contrataciones se observa en las empresas que tienen entre 11 y 50 trabajadores/as.

Más de 7 de cada 10 contrataciones son a tiempo completo, habiendo marcadas diferencias de género (el 36,9% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente al 10% de los hombres). Destaca el hecho de que la contratación parcial alcanza un porcentaje del 50% entre las mujeres más jóvenes. No obstante las diferencias de género en el Principado son menos marcadas que las que se observan a nivel estatal.

Alrededor de 7 de cada 10 contratos son por obra o servicio, siendo las ocupaciones de educador/a-mediador/a y administrativo/a-recepcionista las que en mayor medida utilizan esta modalidad contractual. En este caso las diferencias de género son escasamente significativas, si bien este tipo de contratación se produce en mayor medida entre mujeres que entre hombres. La contratación por circunstancias de la producción ocupa el segundo lugar en porcentaje de contrataciones tanto para hombres como para mujeres, si bien este índice es menor del que recoge el observatorio estatal (12% en el Principado de Asturias frente al 22,2% estatal). Por último destacar la escasa significatividad de la contratación indefinida (no llega al 2% de las contrataciones realizadas con 7 casos en total) lo que constituye un indicador más de la precariedad laboral a la que se enfrenta la población gitana.

La duración media de los contratos sobrepasa los cinco meses, lo que supone una duración media superior a la que se observa a nivel estatal (algo más de tres meses). Los contratos de las mujeres gitanas muestran mayor duración media que los de los hombres, observándose una diferencia entre

unos y otros de 18 días. Los contratos más duraderos se dan en las empresas encuadradas dentro del sector Administración y Oficinas (más de diez meses), seguidas por las dedicadas a la Educación, Servicios a la Comunidad y Personales (casi siete meses) y las de la Industria del Metal y la Madera (más de cinco meses). Destacan, por la duración de los contratos, las ocupaciones de electricista, agropecuario/a, educador/a–mediador/a, jardinero/a, y administrativo/a–repcionista. Por otra parte las ocupaciones cajero/a, almacenero/a y camarero/a son las que muestran contratos de menor duración.

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 dedicadas a la construcción, seguidas por las de la industria alimentaria. En lo que respecta a las ocupaciones, las mejor pagadas son las de vigilante-conserje-celador/a, electricista, albañil, repartidor-mensajero/a-transportista y peón industrial. Las empresas con menores salarios son las que se ubican dentro del sector de “transporte y comunicaciones”, las de “mantenimiento, reparación y limpieza” y las agrarias. En cuanto a las ocupaciones en las que se observan menor media salarial, podemos señalar las de cajero/a, empleado/a de hogar y administrativo. Al comparar las medias salariales con las que se obtienen a nivel estatal se observa como la media de los salarios mensuales netos que pagan las empresas son considerablemente menores en el Principado, manifestándose esta inferioridad en todos los sectores de actividad. 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 6, o lo que es lo mismo, un 1,4% de ellas, se han beneficiado de ayudas a la contratación, una proporción poco relevante 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 (35,7%), al igual que ocurre a nivel estatal. Este hecho, indica que las personas usuarias del Programa en el Principado de Asturias 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 (30,3% 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 32,8% del total de contrataciones, lo cual está en sintonía con lo que se observa a nivel estatal. Destacar también el alto porcentaje de contrataciones generadas a partir de

los servicios públicos de empleo (16,9%), tercer modo de encontrar trabajo que más contrataciones genera situado muy por encima de lo que se observa a nivel estatal (3,1%)

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 del sector servicios, de más de 250 trabajadores/as; encuadradas dentro de las actividades de "Administración y Oficinas" o "Servicios a Empresas" con categoría laboral de peón o auxiliar, en el oficio de albañil o limpiador, con un contrato por obra o servicio cuya duración media no llega a 5 meses, a jornada completa, con unos ingresos mensuales que superan los 600 euros y que utilizó la búsqueda activa en mayor medida para encontrar empleo

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. Además más del 90% del total de personas que demandan formación, termina accediendo a un curso formativo siendo este porcentaje mayor en las mujeres (95,2%) que en los hombres (85,7%), pudiéndose observar como para determinados tramos de edad (hombres mayores de 45 y mujeres situadas en los tramos entre 16 y 24 y entre 45 y 64 años) el porcentaje de usuarios/as que demandan formación y que acaba accediendo a un curso se sitúa por encima del 100% (cuadro 48). Esto implica 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 esa formación. Este total supone que el 26,9% del total de personas usuarias accede a algún tipo de recurso formativo, demostrando mayor interés las mujeres que los hombres. Este porcentaje es algo superior a la media estatal (24%). Atendiendo a la edad se pueden distinguir tendencias opuestas en hombres y mujeres. En el caso de los hombres se observa una disminución del número de usuarios formados conforme aumenta la edad, mientras que en el caso de las mujeres, aunque se puede apreciar una gran homogeneidad en los porcentajes de personas formadas en todos los tramos, se observa un ligero aumento del número de personas formadas según aumenta la edad. En suma, vemos cómo 3 de cada 10 mujeres acceden a la formación mientras que los hombres son algo más de 2 de cada 10.

El número de personas que acceden a la formación interna del Programa Acceder es considerablemente menor al número de personas que tienen acceso a formación externa. Así, el hecho de que más del 80% de las per-

sonas 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. Se puede apreciar como son las mujeres las que acceden en mayor medida a la formación interna, mostrando una diferencia de más de 20 puntos porcentuales con respecto a los hombres. Los mayores porcentajes de acceso a formación interna se observan entre las mujeres más jóvenes, manifestando este índice una tendencia descendente según se avanza en edad. En el acceso a acciones formativas desarrolladas por otras entidades se observa el caso contrario, siendo el porcentaje de hombres que acceden a los cursos, superior al de mujeres en más de 20 puntos. Las diferencias de género también se encuentran en las características de los cursos en los que las personas se están formando (duración, especialidades...).

De cada 10 personas gitanas formadas, más de 6 acceden a un empleo posteriormente. Este ratio es más favorable entre los hombres que entre las mujeres (75% frente a 58,2% respectivamente). Si se ponen en relación niveles o ratios de contratación de personas formadas (65,5%) con respecto al ratio global de contratación de personas usuarias (46%), se observa una incidencia positiva de la formación en el empleo (19,5 puntos porcentuales de diferencia, teniendo además en cuenta que dentro del ratio global de contratación también se incluyen las personas que han pasado por procesos formativos). Además se puede observar como el mayor impacto positivo de la formación para el empleo se encuentra en las mujeres de más de 45 años, donde las mujeres formadas suponen más del 50% del total de mujeres contratadas.

Además, el ratio de contratos de las personas formadas (2,4) es superior al ratio de contratos del total de personas usuarias (1,79), de lo que se puede 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. Además se puede observar mayor ratio en las mujeres formadas (2,6 contratos de media frente a 2,2 de los hombres).

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 105 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 el Principado de Asturias la relación positiva está muchísimo 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 los hombres el haber accedido a formación interna incrementa el número de contratos (2,7 contratos de media si la formación es interna frente a 2,2 si es

externa), mientras que para las mujeres la procedencia de la formación apenas tiene incidencia.

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 (Cajero/a –reponedor/a, carpintero/a – pintor/a – fontanero/a, educador/a–mediador/a, peón industrial, jardinero/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, 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 de lo que 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.