



## CONCLUSIONES



# Conclusiones

El Programa ACCEDER cuenta con 2 dispositivos en la Región de Murcia: Alcantarilla y Murcia. 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 Alcantarilla. 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 de la Región de Murcia 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 su inicio en el año 2000 hasta el 2005, han llegado al programa 886 personas gitanas. Esta cifra supone una cobertura por parte del programa del 18,26% del total de personas gitanas en edad laboral que hay actualmente en las localidades murcianas donde se desarrolla el Programa<sup>12</sup>, siendo la localidad de Alcantarilla, con un 20,2%, 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 27 años de edad). Los hombres situados en el tramo de edad entre 16 y 24 años y las mujeres situadas 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 de la Región de Murcia hay mayor presencia de mujeres que de hombres (56,1% de mujeres frente a 43,9% de hombres), datos que reflejan el esfuerzo, el interés y la motivación de las mujeres gitanas murcianas por iniciar procesos de inserción laboral.

Otra de las características de la población usuaria del programa ACCEDER es su escaso nivel formativo, ya que 8 de cada 10 personas no alcanza el gra-

12. 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 la Región de Murcia.

duado escolar (83,6%). Hay una mayor presencia de personas sin experiencia previa (un 51,6% sin experiencia frente a un 48,4% con ella). Sin embargo se manifiestan claras diferencias de género, observándose un porcentaje de hombres con experiencia superior al de mujeres (51,9% de hombres frente a 48,1% de mujeres). Tan solo un 2,7% son perceptores del Ingreso Mínimo de Inserción, porcentaje muy inferior al 9,1% estatal. Casi la mitad están casados (49%), siendo mayor el porcentaje de mujeres que de hombres (53,5% frente a 43,2%) y la mayoría tienen hijos, 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 familiar.

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 (252 personas han encontrado empleo, lo que supone el 28,4% del total de usuarios/as), aunque en menor medida que a nivel estatal, siendo este ratio 15,2 puntos porcentuales inferior 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 (36,2% y 22,3% respectivamente). Comparando estos índices con los que se observan a nivel estatal (47,6% de hombres contratados frente a 39,4% de mujeres) se pueden apreciar en la Región de Murcia porcentajes de contratación menores y diferencias de género más acusadas.

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 16 y 24 años, siendo este aspecto más significativo en el caso de los hombres (38,2%) que en el de las mujeres (23,2%), que incluso presentan un porcentaje ligeramente mayor en el tramo que va de 25 a 44 años (23,3%). 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/as que han alcanzado un nivel formativo de FP, BUP, Módulos o Diplomatura/Licenciatura.

Al introducir la variable estado civil en el análisis de la población contratada, se puede observar como son los hombres casados situados en el tramo de edad entre 16 y 24 años quienes acreditan mayores porcentajes de contratación. Asimismo, podemos observar como son los usuarios/as solteros quienes acceden en mayor medida a la contratación, coincidiendo esto con lo que se observa a nivel estatal. Además se pueden apreciar mayores porcentajes de contratación en los usuarios/as con hijos que sin ellos.

Únicamente entre los hombres situados en el tramo de edad que va de 25 a 44 años esta tendencia se invierte. Estos datos contrastan con los reflejados por el observatorio estatal, en donde los mayores porcentajes de contratación son alcanzados por las personas sin hijos, siendo especialmente significativos en el caso de las mujeres, para las cuales los hijos suponen un obstáculo a la empleabilidad en mayor medida que para los hombres. 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 la Región de Murcia. 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 los hombres en mayor medida. Así se puede observar como es entre los hombres situados 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 24 puntos porcentuales de diferencia entre los hombres que acceden a un contrato con experiencia y sin ella). Por otro lado, un total de 102 personas que no habían tenido experiencia laboral previa han accedido a su primer empleo gracias al Programa ACCEDER, sumando el 40,5% 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.

Los datos del programa en la Región de Murcia no muestran una tendencia definida que relacione la percepción del Ingreso Mínimo de Inserción con la contratación laboral. En todo caso destaca la situación de los hombres menores de 25 años y de las mujeres situadas en el tramo entre 25 y 44 años, donde los datos sugieren una relación positiva entre la percepción del Ingreso Mínimo de Inserción y la contratación. No obstante, a este análisis no se le debe otorgar demasiada representatividad dada la escasez de personas usuarias perceptoras. Todo esto contrasta con lo que se observa a nivel estatal, en donde los datos sugieren una relación negativa entre la percepción de rentas mínimas y la contratación.

Podemos concluir, por tanto, que el perfil tipo de las personas gitanas contratadas en el marco del programa ACCEDER en la Región de Murcia es el de un hombre situado en el tramo de edad entre 16 y 24 años, con estudios primarios, casado, con hijos, residente en el hogar familiar 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 Ingreso Mínimo de Inserción.

Las dos localidades ofrecen un comportamiento heterogéneo respecto a la proporción de personas contratadas, siendo Murcia la que muestra mayores niveles de contratación relativa llegando al 29,5% de los usuarios. Estas diferencias de contratación vienen determinadas, en gran parte, por diversos factores, como son las características del tejido empresarial y económico de cada territorio, así como las propias características y niveles de empleabilidad de las personas usuarias del programa.

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 industria y almacén, las mujeres se polarizan por la educación-mediación, la limpieza y el comercio. 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 520 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: 61,2% del total son contratos de hombres y 38,8% de mujeres, siendo estas diferencias más acentuadas de las que se observan a nivel estatal. Si confrontamos estos datos con los porcentajes de personas usuarias contratadas podemos concluir que en la Región de Murcia accede al mercado de trabajo un porcentaje 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 62%), porcentaje ligeramente inferior al que se observa en el ámbito estatal. Esta concentración se hace más patente en el caso de las mujeres, que aglutinan un 91,6% de las contrataciones en el sector servicios. Los hombres, sin embargo, se reparten en mayor medida entre los servicios, la construcción y la industria. Esta tendencia presenta algunas diferencias con respecto a lo que se observa para el conjunto de trabajadores/as de la Región de Murcia según datos del INEM<sup>13</sup>. Los usuarios/as del programa ACCEDER muestran mayores índices de contratación en el sector servicios e industria, mientras que en construcción y agricultura los porcentajes son menores. Es significativo el bajo índice de contratación en el sector agrario, que asciende a un 25% para el conjunto de trabajadores de la Región de Murcia frente a un 3,1% para el conjunto de usuarios/as del programa.

Centrándonos en las actividades de las empresas en las que acceden al empleo las personas gitanas del programa, podemos observar como las relacionadas con "Educación y Servicios Comunitarios y Personales", "Comercio"

13. INEM, Estadística de Contratos Registrados en la Región de Murcia, 2005.

y "Servicios a Empresas", acaparan más de la mitad del total de contrataciones, habiendo en ellas cierto predominio de mujeres, sobre todo en las dos primeras.

El ratio de contrataciones medio por persona asciende 2,06, cifra inferior a la media estatal, que es de 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 (concentrado íntegramente en mujeres), 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 8 de cada 10 contratos). La mayoría se realizan en empresas privadas, observándose un porcentaje en la Región de Murcia similar al que se desprende de los datos estatales (73,5% en el caso murciano frente a un 73,7% estatal). El mayor porcentaje de contrataciones lo alcanzan las empresas que tienen entre 11 y 50 trabajadores/as (42,3% del total). En general podemos decir que se aprecian diferencias de género según el tamaño de la empresa a la que se accede a trabajar. Mientras en las empresas con más de 250 trabajadores/as las mujeres muestran mayores porcentajes de contratación, en empresas entre 11 y 50 trabajadores/as son los hombres quienes muestran el mayor índice. A nivel estatal hay comportamientos parecidos globalmente, aunque con tendencias menos marcadas.

Más de 7 de cada 10 contrataciones son a tiempo completo, habiendo marcadas diferencias de género (el 47,5% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente al 13,5% de los hombres). Destaca el hecho de que la contratación parcial alcanza un porcentaje del 88,9% entre las mujeres mayores de 45 años. Las diferencias de género en la Región de Murcia son algo más marcadas que las que se observan a nivel estatal.

Más de 6 de cada 10 contratos son por obra o servicio, siendo las ocupaciones de "empleado/a de hogar-ayuda a domicilio-cuidado de personas", "educador/a-mediador/a", "carnicero-charcutero-pescadero" y "repartidor-mensajero-transportista" 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, alcanzando un índice ligeramente superior al que se observa a nivel estatal. Por último destacar la escasa significatividad de la contratación indefinida (no llega al 3% de las contrataciones realizadas con 14 casos en total) lo que constituye un indicador más de la precariedad laboral a la que se enfrenta la población gitana.

La duración de los contratos alcanza algo más de tres meses de media, lo que supone una duración media superior a la que se observa a nivel estatal. Los contratos de las mujeres gitanas muestran mayor duración media que los de los hombres. Los contratos más duraderos se producen en las empresas encuadradas dentro del sector Administración y oficinas (más de seis meses y medio<sup>14</sup>), seguidas por las empresas dedicadas a la Fabricación de Maquinaria (algo más de seis meses<sup>15</sup>) y las empresas dedicadas al Comercio (cinco meses). En cuanto a las ocupaciones destacan las de vigilante-conserje-celador (casi un año de media), dependiente, jardinero y carretillero. Por otra parte las ocupaciones de agropecuario, manipulación de alimentos y limpiador-barrendero 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 al "montaje de instalaciones eléctricas", seguidas de la "industria del metal y la madera" y "mantenimiento, reparación y limpieza". En lo que respecta a las ocupaciones, las mejor pagadas son las de repartidor/a-mensajero/a-transportista, carnicero/a-pescadero/a-frutero/a, jardinero/a y peón industrial.

Las empresas con menores salarios son las que se ubican dentro del sector de "transporte y comunicaciones", las de "educación, servicios a la comunidad y personales" y "fabricación de maquinaria". En cuanto a las ocupaciones en las que se observa menor media salarial, podemos señalar las de "educador/a-mediador/a", "cajero/a-reponedor/a" y "almacenero/a". 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 ligeramente menores en la Región de Murcia. 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 17 se han beneficiado de ayudas al empleo, lo que supone el 3,26% del total de contrataciones registradas, porcentaje superior al 2,27% que se observa 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 (41,5%), al igual que ocurre a nivel estatal. Este hecho, indica que las personas usuarias del Programa en la Región de Murcia 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 (39,8% del total de contrataciones), lo que refleja la importancia de

14. Los valores que se muestran son medias estadísticas.

15. Los valores que se muestran son medias estadísticas.

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 44,6% 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 contactos personales (15,6%), el tercer modo de encontrar trabajo que más contrataciones genera tras la búsqueda activa y la prospección, observándose una dinámica muy similar a la que se puede apreciar en el conjunto de datos estatales.

En suma, y de nuevo, estableciendo las características "tipo" de las contrataciones, añadir, que la mayoría son de hombres, de 16 a 24 años de edad; en empresas privadas del sector servicios, de entre 11 y 50 trabajadores/as; encuadrada dentro de las actividades de "Educación, Servicios Comunitarios y Personales", "Comercio" o "Servicios a Empresas", con categoría laboral de peón-aprendiz-ayudante, en el oficio de limpiador/a, albañil o educador/a-mediador/a, con un contrato por obra o servicio cuya duración media sobrepasa los 3 meses, a jornada completa, con unos ingresos mensuales que superan los 700 € y que utilizó la búsqueda activa en mayor medida para encontrar empleo.

La situación de las mujeres gitanas esta marcada en general 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 de la formación como instrumento clave en el acceso al mercado laboral 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. Un 57'8% de esas personas que demandan formación acaban accediendo a un curso, siendo este porcentaje mayor en las mujeres (60,6%) que en los hombres (54%). Este ratio es sensiblemente inferior al que se observa a nivel estatal (69%), lo que pone de manifiesto un menor ajuste entre la demanda y la ejecución real de la formación. Este total supone que el 28,6% 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 paralelas en hombres y mujeres, observándose, en ambos casos, una disminución del número de usuarios/as formados conforme aumenta la edad. En suma, vemos cómo el 30,4% de las mujeres y el 26,2% de los hombres acceden a algún curso de formación.

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 60% de las personas que acceden a formación lo hagan a través de recursos externos es un dato muy positivo, que indica cierta "normalización" en el acceso a los

distintos tipos de acciones formativas. 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 casi 17 puntos porcentuales con respecto a los hombres, observándose además una tendencia creciente en el porcentaje de participación en recursos formativos internos según se avanza en edad, alcanzándose los mayores porcentajes de acceso a la formación interna en el tramo que va de 45 a 64 años. 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 casi 17 puntos, y manifestándose, tanto para hombres como para mujeres, tendencias de participación decrecientes según se avanza en edad. Asimismo, también se pueden apreciar diferencias de género significativas en las características de los cursos en los que las personas se están formando (duración, especialidades...).

De cada 10 personas gitanas formadas, casi 3 acceden a un empleo posteriormente. Este ratio es más favorable a los hombres que a las mujeres (31,4% frente a 25,8% respectivamente). Si se relacionan niveles o ratios de contratación de personas formadas (28,1%) con respecto al ratio global de contratación de personas usuarias (28,4%), se pone de manifiesto una falta de influencia perceptible de la formación en el acceso al mercado laboral de la población gitana en la Región de Murcia. Además, se puede observar como, para todos los tramos de edad, la formación tiene mayor impacto en el empleo en las mujeres que en los hombres.

Donde si se aprecia una clara influencia de la formación es en las condiciones de contratación, siendo más favorables las de las personas formadas. Esto se puede apreciar en el hecho de que las personas que han pasado por procesos formativos obtienen contratos con una duración significativamente mayor a las que no han pasado por ellos. Se aprecian así diferencias de 61 días en los hombres y 55 en las mujeres entre quienes han recibido y quienes no han recibido formación. Además, las personas que han pasado por procesos formativos acceden a mayor número de contratos (4,3 por persona frente a los 2,6 del total de usuarios). De esto se puede deducir que quienes pasan por algún tipo de formación se mantienen más activos en el mercado de trabajo, accediendo a mayor número de contratos y siendo éstos de mayor duración.

Las diferencias en la contratación posterior en función del tipo de formación recibida, interna o externa, son bastante significativas. Los usuarios que han pasado por procesos de formación interna tienen de media un contrato más que aquellos que han pasado por procesos de formación externa (4,9 frente a 3,9). Esto pone de manifiesto la importancia que las acciones formativas desarrolladas desde el propio programa ACCEDER está teniendo para el acceso a la contratación de gran parte de los usuarios, siendo esta influencia especialmente significativa en el caso de las mujeres.

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 (carretillero, educador-mediador, empleado/a de hogar-ayuda a domicilio-cuidado de personas dependientes y vigilante-conserje-celador). Esta situación es similar a la que se observa en el observatorio estatal.

En suma se puede decir que, aunque la formación no está teniendo una influencia directa en el acceso a la contratación, si se está mostrando como elemento facilitador de mejora de las condiciones laborales y de permanencia en el mercado laboral, con contratos de mucha mayor duración y con acceso a un mayor número de contratos por persona.

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 la consolidación de los usuarios/as en el mercado laboral. 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.