

Gitanos

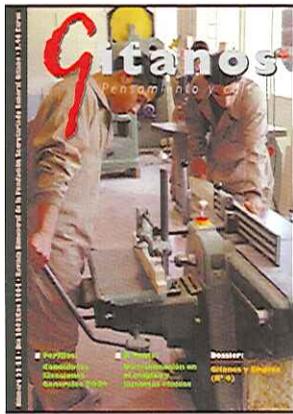
Pensamiento y cultura

■ **Perfiles:**
Candidatos
Elecciones
Generales 2004

■ **A fondo:**
Discriminación en
el empleo y
minorías étnicas

Dossier:

Gitanos y Empleo
(Nº 4)



**Número 22-23
Dic 2003/Ene 2004**



4>PERFILES

Candidatos Elecciones Generales 2004
Con vistas a las próximas Elecciones Generales (marzo 2004), solicitamos a los candidatos electorales de los principales partidos su opinión sobre la cuestión gitana.



23>DOSSIER

Gitanos y Empleo (IV)

"En el empleo todos somos iguales" es el lema de este Dossier dedicado a los primeros cuatro años del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo.



72>A FONDO

Discriminación en el empleo y minorías étnicas

Siguiendo la línea de este número dedicado al Empleo, Lorenzo Cachón Rodríguez, profesor de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, reflexiona sobre la discriminación que sufren las minorías étnicas en este ámbito.

Sumario

Editorial

3

Programa Acceder: Diez mil contratos

Perfiles

4-12

Candidatos Elecciones Generales 2004

Internacional

13

Noticias

14-16

El ayer y el hoy

17-19

Maj Khetane – Más juntos. Materiales interactivos para trabajar la cultura gitana, por Jesús Salinas

Reseñas culturales

20-21

Cultura gitana, arte moderno (exposición de Hannah Collins), por Fernando Gabarre

La Red

22

DOSSIER

23-62

Gitanos y Empleo (Nº 4)

Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación" – FSE.
En el empleo todos somos iguales

Cartas de los lectores

63-64

Los gitanos 25 años después, por Agustín Vega

Fundación

65-69

Revista de Prensa

70-71

Memoria histórica (*Un gitano en Auschwitz*)

A fondo

72-77

Discriminación en el empleo y minorías étnicas, por Lorenzo Cachón

Mediateca

78-81

Agenda

82

Edita



PATRONATO

Presidente de honor

Marcelino Oreja

Presidente

Pedro Puente

Vicepresidente

Bartolomé Jiménez

Secretario

Valentín Suárez

Vocales

Ana Giménez, Antonio Vega, Emilio Rosillo, Francisc X. Rodríguez, Jesús Loza, José Sánchez, Juan Antonio Santiago, Pilar Heras, Rosalía Guntín.

Director

José Manuel Fresno

Redactor Jefe

Benjamín Cabaleiro

Consejo de Redacción

Carolina Fernández, Patricia Bezunartea, Emilio Conejo, Isidro Rodríguez, Maite Andrés, José Ramón del Barrio, Pedro Aguilera, Virginia Moraleda, Itziar Compés, José Luis Herranz.

Redacción, suscripciones y publicidad

FSGG

Gabinete Técnico de Dirección.
Antolina Merino, 10. 28025 Madrid.
Tel. 91 422 09 60. Fax. 91 422 09 61.
e-mail: comunicacion@fsgg.org
http://www.fsgg.org

Diseño

Javier Sierra (Grafismo, S.L.).

Imprenta

JUMA

Depósito Legal: M-15127-1999.
ISSN: 1575-1988.

Co-financian



Fondo
Social
Europeo



La revista **Gitanos** no se identifica necesariamente con las opiniones expresadas en sus páginas por sus colaboradores.

Editorial

Programa Acceder: Diez mil contratos.

Cumplidos tres años de desarrollo de las acciones llevadas a cabo por la FSGG en el marco del *Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación* que se realiza en 32 municipios de 13 Comunidades Autónomas del Estado (Programa Acceder), se ha alcanzado la cifra de 18.000 beneficiarios y conseguido 10.000 contratos. La FSGG se felicita por los éxitos que este programa de acceso al empleo ha conseguido, dado que cuando aún se encuentra a la mitad de su desarrollo ya ha superado con creces el número de destinatarios previstos (15.000) y las contrataciones que se esperaban obtener (2.500).

Tal y como se describe en el Dossier de esta revista y en la Evaluación Intermedia, son muchas las razones que están haciendo posible que este Programa sea un éxito; pero nos gustaría llamar la atención sobre algo insuficientemente reconocido en la sociedad: se trata del hecho de que la gran mayoría de la población gitana joven actualmente está luchando por *integrarse* socialmente, quiere mejorar sus condiciones de vida, vivir en sociedad y tener un trabajo digno como el resto de los ciudadanos. Prueba de ello son las expectativas que ha generado el Programa Acceder y la buena acogida que ha tenido, no solamente por los varones sino también por las mujeres, que representan casi el 50% de los destinatarios y de los empleos conseguidos.

El gitano hoy y especialmente si es joven, quiere ser un miembro activo en la sociedad, quiere participar y vivir como el resto de los ciudadanos y está demostrando que el ser gitano no supone ningún impedimento para ir a la escuela, vivir en un piso o tener una profesión. Por razones históricas y por la situación de desventaja socioeducativa en la que aún se encuentran gran parte de los gitanos actualmente, es imprescindible que existan programas de acción positiva que compensen esas desigualdades y sitúen a los gitanos y las gitanas en igualdad de condiciones para el acceso a los bienes y servicios básicos como son la formación ocupacional y el empleo.

La población gitana, por tanto, lo que hoy necesita son oportunidades para su promoción, y el Programa Acceder demuestra que cuando se les da una oportunidad la aprovechan. Agradecemos a la Unión Europea, al Estado Español y a las más de setenta entidades públicas (especialmente Comunidades Autónomas y Municipios) y privadas que participan en el Programa, la confianza que han puesto en la Fundación para el desarrollo del mismo y, sobre todo, la confianza que han puesto en la respuesta de los propios gitanos.

En una sociedad en la que el trabajo es una de las condiciones básicas para la integración, un pilar esencial de la cohesión social y de la convivencia, y en un momento en el que se insiste desde los organismos internacionales (especialmente desde la Unión Europea) en que es fundamental la inversión en la capacitación y preparación de los recursos humanos, es importante que no se olvide a los más excluidos y que se garantice una igualdad de oportunidades efectiva para todas las personas. Para ello, son imprescindibles las medidas de lucha contra la discriminación, en todos los ámbitos, incluido también el laboral, tal y como establece la *Directiva 2000/43* de la Unión Europea, no solamente protegiendo con garantías legales a las víctimas que la padecen sino poniendo en marcha acciones positivas de fomento de la igualdad. Por eso nos gustaría que la reciente transposición de dicha Directiva en nuestro país fuese más efectiva en un tema tan capital no sólo para las minorías étnicas, sino para el conjunto de nuestra sociedad, y reclamamos que en el desarrollo de la misma se palién aquellas deficiencias que tiene el texto recientemente aprobado. ■

Candidatos Elecciones Generales 2004

El próximo mes de marzo, España iniciará el proceso electoral para la constitución de la VIII Legislatura y la elección de un nuevo gobierno. Como en anteriores comicios, desde la Fundación Secretariado General Gitano hemos remitido a los partidos políticos un Documento de propuestas sobre aquellos aspectos que, a nuestro juicio, requieren una respuesta política más urgente para abordar la cuestión gitana en sus diferentes dimensiones.

En este número de **Gitanos** previo a la campaña electoral, además de publicar el citado Documento (ver pp. 10-12), hemos querido ofrecer un espacio a los candidatos de los principales partidos para que pudieran presentar a los lectores sus propuestas electorales más directamente relacionadas con la comunidad gitana española.

En concreto, las preguntas comunes que les hemos remitido han sido:

- ¿Cómo valora su partido la situación actual de la comunidad gitana española y europea?
- ¿Qué cuestiones deberían recogerse prioritariamente en el nuevo Plan de Desarrollo Gitano?
- ¿Qué propuestas va a recoger su partido en relación con la cuestión gitana, en el Programa Electoral de las próximas Elecciones Generales?

Las respuestas de los candidatos a nuestra propuesta ha sido desigual; desde la imposibilidad de contestar en el plazo requerido (Partido Popular) a la contestación inmediata, firmada por el propio candidato (Partido Socialista, Convergencia i Unió), pasando por una amplia batería de propuestas electorales (Izquierda Unida) o la promesa de respuesta, pero no recibida a fecha de 1 de enero (PNV, Coalición Canaria).



PARTIDO POPULAR

Candidato: Mariano Rajoy Brey.

Esaños: 183 (2000), 146 (1996), 138 (1993), 101 (1989)

Más información: www.pp.es

Nota: al no poder contar, en el plazo previsto, con la respuesta del Partido Popular, ni tener éste cerrado todavía su Programa Electoral, hemos optado por incluir una reciente respuesta de este partido en las Cortes, relativa a la transposición de la Directiva 2000/42/CE de Igualdad de Trato y a las actuaciones del gobierno en relación con la comunidad gitana:

[Congreso de los Diputados. Pregunta escrita de Margarita Pin Arboledas (Grupo Socialista) sobre el Cumplimiento de la Directiva 2000/42/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Boletín Oficial de las Cortes Generales. VII Legislatura. Serie D: General. 22 de diciembre de 2003. Núm. 644. Respuesta del Secretario de Estado de Relaciones con las Cortes].

Las razones que explican el incumplimiento del plazo establecido en la Directiva para su transposición a la legislación interna son, básicamente, de técnica jurídica y de carácter procedimental. De forma prácticamente simultánea fueron adoptadas las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que prohíbe la discriminación en el ámbito laboral por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. Posteriormente, fue adoptada la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, que actualiza la aplicación del principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, entre hombres y mujeres.

A la vista del conjunto de previsiones comunes comprendidas en las citadas Directivas, los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Asuntos Sociales consideraron más correcto desde el punto de vista de técnica jurídica unificar en una sola ley la transposición de las tres Directivas, evitando así la modificación sucesiva de los mismos preceptos de la legislación procesal y socio laboral vigente.

Además, si se tiene en cuenta el amplio programa legislativo previsto en la presente Legislatura, la fórmula de transposición intentada ofrecía una mayor agilidad en la tramitación parlamentaria para el cumplimiento de los plazos establecidos en las tres Directivas.

El Anteproyecto de Ley elaborado ha sido examinado, a los efectos del artículo 22.3 de la Ley 50/1997, del Gobierno, por la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios en las sesiones de 12 y 19 de febrero de 2003. Debido a observaciones planteadas por determinados Ministerios en relación con los preceptos para la transposición de la Directiva 2002/73/CE, cuyo plazo para la transposición finaliza en octubre de 2005, se ha optado por extraer éstos del Anteproyecto de Ley.

Actualmente, está previsto efectuar la transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE a través de la tramitación parlamentaria del Proyecto de Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social para 2004.

El Ministerio de Justicia, en el marco de sus competencias, ha redactado los preceptos a incluir en el Anteproyecto de Ley para la transposición de la Directiva 2000/43/CE que definen los conceptos de discriminación directa, discriminación indirecta y acoso, incorporando las definiciones contenidas en dicha Directiva.

No obstante, se señala que en materia de los derechos fundamentales de la persona, como es el principio de igualdad, el Tribunal Constitucional ha elaborado una variada y reiterada jurisprudencia -ya íntegramente asumida por la práctica en todos los órganos jurisdiccionales- que se adecua con la Directiva, especialmente en relación con los conceptos de discriminación directa e indirecta, desempeñando una labor esencial en el camino que separa la igualdad formal de la igualdad material.

El Ministerio de Justicia, como Departamento designado para la transposición de la Directiva 2000/43/CE, constituyó un grupo de trabajo, integrado por representantes de los Ministerios con competencia en las materias comprendidas en el ámbito de la Directiva, a fin de que formularan las propuestas oportunas en el marco de su ámbito de actuación, teniendo en cuenta el carácter estrictamente jurídico de la transposición a operar.

El Anteproyecto de Ley mencionado, y también los artículos redactados para su posible inclusión en el Anteproyecto de Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social para 2004, prevé la creación de un Consejo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e integrado por representantes de los Ministerios con competencias en las materias contempladas en la Directiva 2000/43/CE, las comunidades autónomas, las entidades locales, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como otras organizaciones que representen intereses relacionados con el origen racial o étnico de las personas.

Para el desempeño de sus funciones, que son las enunciadas en el artículo 13.2 de la Directiva 2000/43/CE, este nuevo órgano contará con el apoyo del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Por otra parte, se señala que el Programa de Desarrollo Gitano, instituido asimismo como Unidad Administrativa en la Dirección General de Asuntos Sociales, del Menor y de la Familia, de la

Secretaría General de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, constituye el cauce institucional para la promoción y financiación de programas compensatorios con medidas positivas para el desarrollo social de las comunidades gitanas, impulsando, asimismo, la coordinación de las actuaciones que con el mismo fin llevan a cabo las distintas administraciones públicas y las organizaciones representativas del colectivo gitano.

La cooperación con las administraciones autonómica y local se lleva a cabo mediante los correspondientes convenios suscritos a tal fin, y cuya financiación, con cargo al específico crédito asignado anualmente en los correspondientes Presupuestos Generales del Estado, se aprueba, también cada año, mediante Acuerdo de Consejo de Ministros, que fija la distribución del mismo entre las distintas comunidades autónomas, y los criterios que deben cumplir los proyectos cofinanciados. El órgano técnico de seguimiento de estas acciones de colaboración es la Comisión de Seguimiento del Programa de Desarrollo Gitano, del que forman parte representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de las comunidades autónomas y de la Federación Española de Municipios y Provincias.

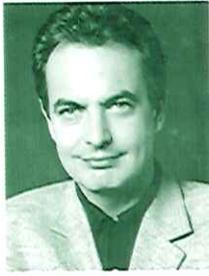
La cooperación financiera y técnica con las ONG que trabajan con la población gitana se instrumenta a través de las convocatorias anuales de subvenciones del régimen general de acción social y de las realizadas, asimismo, con cargo al 0,52 del IRPF, para programas de inserción laboral, de inserción social, y de promoción y apoyo de la mujer gitana.

Para estos programas, así como para otros contra la discriminación y el racismo, se ha colaborado, en especial, con la Fundación Secretariado General Gitano, y la Unión Romani.

El colectivo gitano está incluido, como grupo específico de atención, en el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (2002-2005), siendo, asimismo, especialmente importante la cooperación institucional, a estos efectos, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con el de Educación, Cultura y Deporte, a través de la Comisión de Educación del Programa de Desarrollo Gitano.

De otra parte, la colaboración en el ámbito estatal de las entidades representativas del colectivo gitano se instrumenta mediante su participación en la Comisión Consultiva para el Programa de Desarrollo Gitano.

El Programa de Desarrollo Gitano constituye el cauce institucional para la promoción y financiación de programas compensatorios con medidas positivas para el desarrollo social de las comunidades gitanas



PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL

Candidato: J. Luis Rodríguez Zapatero
Escaños: 125 (2000), 122 (1996), 141 (1993), 155 (1989)

Más información: www.psoe.es

– ¿Cómo valora su partido la situación actual de la comunidad gitana española y europea?

Aunque existe una falta de conocimiento real de la situación por falta de estudios fiables en los últimos años, creo que es una situación de clara discriminación con respecto al resto de ciudadanos españoles y europeos. Discriminación que se detecta en numerosos índices, desde el educativo hasta el sanitario, desde los problemas de vivienda o empleo hasta la marginación social. En nuestro país viven en torno a medio millón de personas gitanas que, a sus problemas históricos, se unen ahora los problemas añadidos por la entrada de inmigración que "compite" con la comunidad gitana en muchos aspectos, como en el empleo y la vivienda. Esto se agrava porque la política del Gobierno no ha acertado a la hora de contemplar estas realidades en sus distintos aspectos, ha sido una política conformista con los problemas, sin encararlos y sin buscar soluciones. En ese sentido me preocupa mucho que crezcan sentimientos de racismo. La visibilidad de los gitanos y gitanas es menor en estos años y peor, se asocia siempre a problemas sociales, basta ver su presencia en los medios de comunicación. Si embargo en los últimos tiempos hay personas que han hecho un verdadero esfuerzo personal y han triunfado en el mundo académico, profesional o cultural, pero no tienen suficiente apoyo para constituirse en verdaderos referentes sociales. Esto es claro sobre todo en el colectivo de mujeres gitanas, por ejemplo.

– ¿Qué cuestiones deberían recogerse prioritariamente en el nuevo Plan de Desarrollo Gitano?

El nuevo Plan de Desarrollo Gitano tiene que recoger soluciones a estos problemas, que sin duda son los más urgentes, pero debe partir de un estudio riguroso y profundo de la situación. Sin datos objetivos es difícil entender lo que está pasando con los niños y niñas gitanos una vez escolarizados, o con los problemas sanitarios del colectivo. En nuestro programa electoral se recogerá un compromiso claro de cambio del Plan de Desarrollo Gitano.

– ¿Qué propuestas va a recoger su partido en relación con la cuestión gitana, en el Programa Electoral de las próximas Elecciones Generales de 2004?

Como decía, nuestro primer compromiso es renovar el Programa de Desarrollo Gitano en el que queremos incluir medidas en vivienda, empleo, educación, sanidad y dar un impulso a la cultura gitana. Nos parece fundamental que el programa de Desarrollo Gitano esté muy coordinado con otras administraciones: Comunidades Autónomas y ayuntamientos y diputaciones en los aspectos que nosotros definimos como prioritarios: erradicar los núcleos chabolistas con un programa de vivienda que

Me parece muy importante la creación de un Instituto de Cultura Gitana de ámbito estatal, para la promoción, investigación y difusión de la lengua y la cultura gitana

atienda en concreto y de forma específica los problemas de vivienda de la comunidad gitana. En nuestro programa proponemos la creación de un observatorio sobre el chabolismo y la infravivienda en España, en el que estén representadas las diferentes administraciones, pero también, personas e instituciones independientes. Además intensificaremos los esfuerzos para lograr el acceso normalizado a los empleos por cuenta ajena, apoyando las iniciativas de autoempleo, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y de los jóvenes de la comunidad gitana. Y un tema que me preocupa especialmente: la educación. Es imprescindible reforzar las medidas que favorezcan la continuidad en los estudios tanto en enseñanza obligatoria como post-obligatoria. Sin duda esto requiere la inclusión de medidas formativas para el profesorado, además de profesores de apoyo y unos criterios de escolarización en los colegios públicos y concertados tendentes a paliar la concentración de alumnado gitano y de otras minorías para garantizar la igualdad y la no discriminación de ningún niño ni niña en el sistema educativo. Por otro lado es necesario dar pasos en el reconocimiento institucional como minoría étnica, de acuerdo a las recomendaciones de organismos como el Consejo de Europa y en consonancia con las iniciativas de algunos parlamentos autonómicos. Y me parece muy importante un último tema: la creación de un Instituto de Cultura Gitana de ámbito estatal, para la promoción, investigación y difusión de la lengua y la cultura gitana. Para conseguir estos objetivos, la participación de la propia Comunidad Gitana nos parece fundamental. Esperamos contar con ella.



CONVERGENCIA I UNIÓ

Candidato: Josep A. Duran i Lleida
Escaños: 15 (2000), 16 (1996), 17 (1993), 18 (1989)

Más información: ww.convergencia.org

– ¿Cómo valora su partido la situación actual de la comunidad gitana española y europea?

Es evidente que la situación de la comunidad gitana, históricamente marginada y excluida, ha visto mejorada sus condiciones de vida

y el ejercicio de sus derechos y deberes en los últimos años. Las políticas de las diversas Administraciones Públicas, la capacidad de articulación de la propia comunidad y la mejora generalizada de las condiciones sociales de la sociedad española han contribuido a ello (universalización de la educación y la sanidad, puesta en marcha del sistema de protección social, tanto en su vertiente contributiva como no contributiva...).

En paralelo se extiende la convicción de que los instrumentos de intervención social creados hace más de una década se han agotado y, por otro lado, continúan persistiendo situaciones de pobreza y exclusión que afectan a un número muy importante de personas gitanas. Al mismo tiempo, la comunidad gitana plantea el reconocimiento de su condición de minoría cultural y las Administraciones Públicas aún no dan respuesta a este planteamiento.

Sigue pendiente, por otro lado, la superación de antiguos prejuicios sobre la comunidad gitana y, en general, la sensibilización del conjunto de la sociedad ante los problemas, dificultades y discriminaciones de este colectivo de ciudadanos ha perdido intensidad.

Al mismo tiempo la transposición de la Directiva de la Unión Europea sobre Igualdad de Trato para las personas con independencia de su origen racial o étnico, aparte de ser parcial en muchos aspectos, ha pasado totalmente inadvertida para el conjunto de la población.

Finalmente, y en relación a Europa, todo el proceso de apertura de la Unión Europea hacia el centro y el este del Viejo Continente pone de manifiesto la dramática situación en la que viven miles de gitanos en los antiguos países comunistas. En este sentido, España debería de adoptar una actitud decidida, en el seno de la Unión Europea, con relación a esta situación.

– ¿Qué cuestiones deberían recogerse prioritariamente en el nuevo Plan de Desarrollo Gitano?

Desde el pleno respeto a las correspondientes competencias de las Comunidades Autónomas, es necesario un nuevo Plan de Desarrollo Gitano, que ponga el acento en medidas para facilitar el acceso a la vivienda, la promoción de la educación, el empleo y la sanidad, para garantizar la plena igualdad de oportunidades, con un mayor esfuerzo presupuestario y que también incorpore el reconocimiento de la realidad cultural gitana y la puesta en marcha de medidas eficaces contra la discriminación, para hacer efectivo el principio de igualdad de derechos y deberes de todas las personas.

– ¿Qué propuestas va a recoger su partido en relación con la cuestión gitana, en el Programa Electoral de las próximas Elecciones Generales de 2004?

Junto con el desarrollo del nuevo Plan de Desarrollo Gitano, CiU incorpora el compromiso del pleno desarrollo de la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y el promover una mayor apertura de la sociedad española en su conjunto sobre la realidad del pueblo gitano.



IZQUIERDA UNIDA

Candidato: Gaspar Llamazares Trigo
Escaños: 8 (2000), 19 (1996), 15 (1993), 14 (1989)

Más información:

www.izquierda-unida.es

Nota: Debido a la apretada agenda del partido por la celebración de su VII Asamblea, en lugar de la respuesta al cuestionario nos han remitido el Programa de Asuntos Sociales de Izquierda Unida, en el que se recoge el siguiente texto en su epígrafe "4.5. Población Gitana":

Desde hace aproximadamente quinientos años, los gitanos constituyen un factor específico de las relaciones sociales de nuestro pueblo y de la acción política del Estado. En este momento, la población gitana española se calcula en algo más de 600.000 personas, el 45% de las cuales residen en la Comunidad de Andalucía.

La actualidad del problema, las manifestaciones de una presencia concreta, nos permiten hablar, sin ningún tipo de exageración, de una cuestión gitana irresuelta, que se prolonga en el tiempo, hasta el punto de encontrarse en nuestra cultura psicológica y política como una vivencia conflictiva y preocupante.

Mas aún: a pesar del carácter muy reducido, cuantitativamente, de las comunidades gitanas, esta "cuestión" constituye un elemento cualitativo, cuya solución define en profundidad (como siempre que se aborda el tratamiento de las minorías) los auténticos contenidos de la Democracia.

Y esto es así por cuanto que, en el marco de la crisis urbana, la conjunción de dinámicas de rechazo étnico, añadida a las crecientes corrientes xenófobas o excluyentes, tanto en relación con los inmigrantes como en relación con las capas marginadas, hace del conflicto entre las comunidades gitanas y las comunidades vecinales no gitanas, la punta del iceberg de concepciones neofascistas soterradas.

Estas tendencias, por lo que suponen de socavamiento del Estado de Derecho y de la Democracia misma, son objeto, aparentemente, de preocupación generalizada. En febrero de 1995 se firmó en Estrasburgo, entre los Estados miembros del Consejo de Europa, un Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales, que ha sido ratificado por España (BOE 23-1-98).

La ratificación de este Convenio, sin embargo, no ha supuesto ningún cambio significativo en las ineficaces políticas hasta ahora desarrolladas, tras la puesta en marcha, en 1988, del Programa de Desarrollo Gitano que, tal como reconoce la Subcomisión del Congreso en su reciente Informe¹ (Diciembre de 1999), "no ha servido para conseguir una total equiparación de los gitanos y las gitanas con el resto de los ciudadanos españoles", de manera que "continúan produciéndose con demasiada frecuencia situaciones de marginación, desigualdad, discriminación y brotes de racismo contra el pueblo gitano".

Es, pues, imprescindible abordar, con voluntad política y recursos suficientes, un Plan, cuyo eje fundamental sea erradicar las desigualdades y la conflictividad interétnica, sobre la base de crear las condiciones de una integración de las relaciones cotidianas, respetuosa con el marco común de convivencia ciudadana y con las características específicas de las comunidades gitanas.

El Plan a desarrollar habrá de tener en cuenta no sólo las similitudes de los distintos linajes gitanos sino también las diferencias existentes entre ellos, especialmente las derivadas de su ubicación, según sea en espacios urbanos integrados o en espacios urbanos segregados.

Son tres los apartados del Plan que proponemos: acciones dirigidas a limitar situaciones carenciales en los índices básicos de bienestar; acciones dirigidas a promover la identidad de los gitanos españoles y acciones dirigidas a las administraciones para desarrollar el programa.

Limitar situaciones carenciales en los índices básicos de bienestar.

"Se observa una mayor incidencia de determinadas enfermedades en grupos gitanos, una menor esperanza de vida de los hombres, y aún menor de las mujeres, y la existencia de unos grupos de riesgo como son los niños y los ancianos" (Informe Subcomisión Congreso, Dic. 1999)

Salud

- Generalización de la cobertura sanitaria e integración en la red sanitaria pública.
- Programa de prevención de la salud: Campañas de inmunización infantil; Seguimiento de embarazos y partos y atención a neonatos; Educación sanitaria dirigida fundamentalmente a: nutrición infantil, nutrición en general, prevención de accidentes domésticos, planificación familiar, etc.; Programa de atención a toxicomanías y sus efectos.

Trabajo

Entre un 50 y un 80% del colectivo gitano "han buscado, para sobrevivir, labores propias, fuera de los mercados formales..." (Idem)

- Regularización flexible de la venta ambulante, ampliación de las plazas en mercadillos; no penalizar la venta callejera, sino regularla.
- Promoción de actividades económicas como la recogida y reciclaje de residuos sólidos urbanos.
- Promoción de proyectos de formación ocupacional, adaptados a las características de las comunidades gitanas en cuanto a profesiones, métodos pedagógicos, horarios, condiciones de acceso, etc.

Vivienda

"Una gran proporción de gitanos habita en viviendas de un nivel indecoroso. Ocupan el 95% de las chabolas o infraviviendas de los grandes núcleos urbanos. (Id)

- Priorizar las necesidades sociales frente a las necesidades de planeamiento urbanístico o los intereses inmobiliarios al afrontar el realojamiento de familias chabolistas.
- Preferencia de realojamiento en pisos, juntamente con la comunidad mayoritaria, tratando de realojar en proximidad a las familias del mismo linaje.

- Sí, por alguna causa excepcional, se produjera el realojamiento en barrios compuestos exclusiva o mayoritariamente por familias gitanas, deberá quedar claramente definido su carácter provisional y la temporalidad del mismo, y en ningún caso estarán alejados de los núcleos urbanos.

Educación

"El 70% de los adultos gitanos carecen de instrucción, el 60% de los niños en edad escolar no acude regularmente a clase..." (Id)

- Programa de escolarización, desde los 2 años, en escuelas infantiles públicas comunes. Cuando la situación lo requiera, y no haya otra forma de garantizar este objetivo, creación de escuelas infantiles en los asentamientos chabolistas o barrios de realojamiento, donde éstos existan.
- Programa de seguimiento escolar que posibilite la relación escuela-familia-comunidad e incluya actividades extraescolares.
- Programa de reforma del sistema educativo, especialmente en la Primaria, que incluya los diseños curriculares, métodos pedagógicos adaptados, ratios, recursos y formación del profesorado.
- Programas de aulas para jóvenes de entre 13 y 18 años, dirigidos a limitar las consecuencias del abandono escolar prematuro.
- Programas de educación de adultos dirigidos a elevar el nivel de formación de la comunidad.

Mujer

La situación de la mujer gitana merece una especial mención en el Informe de la Subcomisión del Congreso: "Son alarmantes los datos que se observan respecto a la salud: envejecimiento prematuro, tendencia a la depresión y enfermedades mentales, altas tasas de fecundidad en edades prematuras..." O bien "Las mujeres gitanas tienen una baja cualificación educativa y profesional, lo que dificulta su acceso al mercado laboral" destacando, por otra parte, la necesidad de "reforzar el trabajo con las mujeres gitanas, dado su importante papel en la educación de los hijos" y su función de "transmisora de los valores y las costumbres de la cultura gitana".

Proceden, por lo tanto, actuaciones específicas hacia la mujer gitana, fundamentalmente en materia de salud, educación e información, con el apoyo de los órganos institucionales de la mujer.

Promover la identidad cultural de los gitanos españoles

"...La lengua y la cultura gitanas están prácticamente ausentes en los currículos escolares" (Id)

- Incluir elementos de la historia, la cultura, las condiciones de vida, etc., en los diseños curriculares y en las materias del sistema educativo a todos los niveles.
- Desarrollar programas de enseñanza del romanó caló entre niños/niñas y jóvenes gitanos.
- Programa de formación de cuadros gitanos, dirigido a los miembros jóvenes de los distintos linajes en mejores condiciones para incorporarse al mismo.
- Constitución de Consejos de Ancianos consultivos en las Comunidades Autónomas, compuestos esencialmente por gitanos respetados de cada uno de los linajes. Deberían existir con-

sejos, también, en aquellos municipios donde su presencia sea significativa.

Las administraciones públicas y el desarrollo gitano

- Aprobar planes de desarrollo gitano como competencia de cada Comunidad Autónoma, coordinados a nivel estatal, reforzando el actual Programa Nacional de Desarrollo Gitano, que pasaría a ser competencia del Ministerio de Administraciones Públicas.
- Elaborar y desarrollar convenios de colaboración con los municipios en el ámbito de los planes de desarrollo gitano.
- Organizar los instrumentos de actuación de Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, para contemplar el carácter específico del Programa de Desarrollo Gitano, especialmente en lo referente a recursos humanos.
- Apoyar a las organizaciones gitanas y promover y facilitar su participación en todo cuanto concierne a su comunidad.

I El Informe al que se hacen constantes referencias en este Documento puede consultarse íntegramente en el nº4, abril 2000, de **Gitano**, *Pensamiento y Cultura* ("Informe de la Subcomisión, creada en el seno de la Comisión de Política Social y Empleo, para el estudio de la problemática del pueblo gitano", BOE 520, de 17 de diciembre de 1999).



PARTIDO NACIONALISTA VASCO

Candidato: Iñaki Anasagasti
Escaños: 7 (2000), 5 (1996), 5 (1993), 5 (1989)
Más información: www.eaj-pnv.com

Nota: A fecha 1 de enero, no hemos recibido respuesta al cuestionario del PNV ni estaba disponible su Programa Electoral en la web. En el Programa de las Generales de 2000, algunas referencias a la comunidad gitana se incluían en el epígrafe de "Extranjería" del capítulo dedicado a Bienestar Social:

Para EAJ-PNV la situación de los inmigrantes y de las minorías étnicas, como el pueblo gitano, son problemáticas que precisan ser abordadas mediante el desarrollo de intervenciones concretas que incidan en las situaciones de marginación de los integrantes de estos colectivos al objeto de conseguir su integración, respetando en todo momento su dignidad como personas y colectivos.

Las intervenciones y medidas concretas para esta integración, tanto de los inmigrantes como de las minorías étnicas, deberán ir encaminadas no sólo a paliar las situaciones de marginación que les afectan, sino también deberán incidir en la prevención de aparición de esas situaciones de exclusión social, haciendo hincapié en el análisis de las causas que dan lugar a su aparición al objeto de desarrollar distintos tipos de intervenciones que tengan carácter preventivo y que deberán ir orientadas tanto a los colectivos afectados como a la población autóctona.

Por ello, EAJ-PNV propone, en la línea de intervenciones de carácter preventivo tendentes a evitar la aparición o el enquistamiento de situaciones de marginación en estos colectivos, las siguientes medidas:

- Fomentar una educación para todos que sea pluricultural y no discriminatoria por razón de raza, cultura o religión, que favorezca la convivencia, la solidaridad y la tolerancia entre los diversos sectores de la población.
- Promover e impulsar campañas de sensibilización y concienciación de la población autóctona para, por un lado, prevenir los prejuicios y comportamientos discriminatorios y, por otro, favorecer el acercamiento y conocimiento mutuo.
- Favorecer medidas específicas de acción encaminadas a lograr la integración familiar mediante la intervención en el núcleo de la familia; ello planteará, en algunos casos, la necesidad de incidir en el reagrupamiento familiar y, en otros, supondrá la integración socio-laboral de la mujer, lo cual favorecerá su emancipación.

(...)

En el caso de la integración de las minorías étnicas, como por ejemplo el pueblo gitano, y desde el más estricto respeto a su organización social y cultural, EAJ-PNV propone:

- Estimular y promover la proximidad y una relación más igualitaria que sirva para el desarrollo de hábitos y actitudes que permitan la normalización y, en consecuencia, la participación de estas minorías en la sociedad.
- Orientar la relación con su entorno, favoreciendo la inserción social de estas minorías a todos los niveles -familia, barrio, escuela, etc.- y en todos los aspectos -familiar, educativo, sanitario, laboral, comunitario, etc.-.
- Erradicar aquellos elementos que supongan barreras limitadoras en el proceso de integración -barraquismo, hábitos de higiene, etc.-.
- Profundizar en el conocimiento de la cultura de las minorías étnicas y, desde el respeto a la misma, incidir en aquellos aspectos que puedan actuar como barreras étnicas subjetivas para la consecución de su integración social.



COALICIÓN CANARIA

Candidato: Paulino Rivero
Escaños: 4 (2000), 4 (1996), 4 (1993)
Más información:
www.coalicioncanaria.es

Nota: A fecha 1 de enero, no hemos recibido respuesta al cuestionario de CC ni estaba disponible su Programa Electoral en la web. En el Programa de las Generales de 2000, no hemos encontrado ninguna referencia a la comunidad gitana.

Propuestas de la FSGG a los Partidos Políticos ante las próximas elecciones generales

La comunidad gitana española ha mejorado su situación social y sus condiciones de vida en las últimas décadas, gracias a que también se ha podido beneficiar de los logros del estado del bienestar; sin embargo, aún hoy los gitanos y las gitanas españoles continúan siendo uno de los grupos sociales más desfavorecidos y afectados por los procesos de exclusión social.

No se trata sólo de personas con bajos niveles de renta, con dificultades para incorporarse al mercado de trabajo o necesidades en ámbitos clave como la vivienda, la educación o la salud, sino que se trata de individuos que forman parte de la principal minoría étnica de nuestro Estado, y para quienes los aspectos culturales, los elementos ligados a la convivencia con la mayoría, la discriminación directa e indirecta que padecen, la imagen social negativa y la escasa sensibilización del conjunto de la sociedad hacia ellos, son cuestiones centrales que nunca han sido verdaderamente abordadas.

Desde la Fundación Secretariado general Gitano estamos convencidos, de que al igual que se ha hecho para otros grupos y colectivos y ante determinados problemas sociales, es necesario generar una respuesta política fuerte que permita resolver la cuestión gitana en la próxima legislatura (o al menos avanzar significativamente en su resolución).

Pensamos que los partidos políticos tienen una especial responsabilidad por su capacidad para impulsar iniciativas que pueden ser asumidas por los legisladores, concretadas por los gobiernos y asumidas por la mayoría de la ciudadanía. Para ello es fundamental el compromiso de los partidos políticos a través de referencias explícitas en sus programas electorales.

Con este objetivo y de cara a las próximas elecciones generales de 2004, desde la Fundación Secretariado General Gitano enunciamos algunos de los ejes de actuación sobre los que a nuestro juicio debería pivotar una respuesta política para abordar la cuestión gitana con vistas a que valoren su incorporación en el Programa Electoral de su partido.

1. Necesidad de un Plan Nacional para el Desarrollo Gitano

El actual *Programa de Desarrollo Gitano*, tras 13 años de aplicación, requiere ser sustituido por un auténtico Plan Nacional, con rango político suficiente para abordar con efectividad una serie de medidas en los principales ámbitos en los que se manifiesta todavía la exclusión de parte de los gitanos y gitanas.

El Plan debería señalar los objetivos a alcanzar en un periodo de vigencia concreto (2004-2010, por ejemplo). Debería articular y coordinar las diferentes medidas políticas dirigidas a mejorar la

situación de los gitanos, definir las prioridades, contar con una asignación presupuestaria suficiente para garantizar su viabilidad y regular la participación de los propios gitanos en el proceso.

2. Medidas prioritarias para reducir las situaciones y los riesgos de exclusión social

Enunciamos someramente algunas de las medidas prioritarias y más urgentes en los ámbitos clave para la garantía de los derechos sociales de los ciudadanos y ciudadanas gitanos:

La vivienda

La vivienda es una necesidad social de primer orden y uno de los derechos fundamentales para las personas. Pero además, vivienda y el hábitat juegan un papel clave en los procesos de exclusión social de los grupos y de las personas más desfavorecidas, en la medida en que una vivienda digna y un hábitat integrador son la llave para acceder a otros recursos, servicios y derechos y abren oportunidades a la convivencia y la cohesión social.

La vida en núcleos chabolistas y en hábitat indignos o segregados afecta aún hoy a entre un 10% y un 12% de la población gitana. Asentamientos aislados de las ciudades y de las oportunidades, donde las personas que allí habitan lo hacen en condiciones que conculcan los derechos básicos que nuestra sociedad y nuestro Estado propugnan. Condiciones que hoy deberían de ser intolerables y son injustificables para uno de los países más prósperos del mundo.

La FSGG propone:

- Creación de un Programa de erradicación de núcleos chabolistas e infraviviendas, coordinado con las diferentes administraciones, dotado de los recursos económicos necesarios, así como un calendario de actuación para los próximos 5 años.
- Creación de un Fondo de garantía y avales para el acceso a créditos hipotecarios por parte de personas desfavorecidas (Depósito de riesgo social). Fondo creado entre las administraciones central y autonómicas y la iniciativa privada.
- Desarrollar la normativa que permita reservar el 3%-5% de la vivienda pública ofertada a colectivos excluidos.
- Promover y apoyar experiencias de mediación y apoyo económico en el acceso a la vivienda de alquiler de parejas jóvenes, en el seno de las empresas municipales de la vivienda o mediante colaboración con ONG.

■ Desarrollar la normativa legal necesaria y asignar recursos para el desarrollo de programas de ayuda a la compra de vivienda de segunda mano por parte de personas pertenecientes a colectivos excluidos. (Recogiendo la experiencia del Decreto de vivienda de integración del Gobierno de Navarra)

El empleo

Siendo el empleo el principal instrumento de las políticas sociales, la mayoría de los gitanos y gitanas subsisten aún hoy al margen del mercado laboral por cuenta ajena, en ocupaciones que están en proceso de regulación y que no garantizan su adecuada incorporación social. Los planes de formación profesional y de fomento del acceso al empleo han resultado poco eficaces para la comunidad gitana por su falta de adecuación (y de atención) a la misma.

La FSGG propone:

- Programas de fomento de la formación ocupacional, profesional y de acompañamiento en el acceso al mercado laboral por cuenta ajena.
- Fomento y Apoyo de las iniciativas de autoempleo. Prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y los jóvenes.
- Medidas de protección de la venta ambulante.

La educación

Diecisiete años después de la aprobación de la LODE, que marcó el acceso de los gitanos al sistema educativo, y a pesar de los avances conseguidos, los gitanos presentan claras desventajas en relación a la situación del conjunto del alumnado: elevado absentismo, bajos resultados académicos, incorporación escasa a la educación infantil, abandono prematuro del sistema (sobre todo en la etapa de Educación Secundaria Obligatoria), escaso acceso a los estudios medios y superiores, concentración de alumnado gitano en determinados colegios, insuficiente aplicación de la atención a la diversidad cultural en el currículo...

En cuanto a la formación de la población adulta, gran parte de la comunidad gitana se encuentra en una situación de analfabetismo total o funcional, sin poseer las titulaciones básicas y con grandes dificultades de incorporación a los recursos oficiales (centros de adultos), lo que dificulta su acceso a empleos normalizados y otro tipo de formación cualificada.

La FSGG propone:

- Impulsar programas de apoyo y seguimiento escolar en las etapas de Educación Primaria y Secundaria para paliar el absentismo, prevenir el abandono y fracaso escolares, y favorecer la transición del alumnado gitano a la Educación Secundaria Obligatoria.

■ Implementar medidas y normativas que eviten la concentración de alumnado gitano (y de otro alumnado con necesidades educativas especiales) en determinados colegios públicos.

■ Incrementar los servicios y ayudas para el acceso a la educación infantil y el acompañamiento de familias gitanas en este ámbito.

■ Impulsar programas de apoyo a la continuidad en los estudios medios y superiores (como la universidad) del alumnado gitano.

■ Desarrollar planes de formación de profesorado que tengan en cuenta la interculturalidad y la atención a la diversidad.

■ Implementar alternativas y medidas educativas adecuadas desde el ámbito de la educación formal para el alumnado gitano que se encuentra en situación de abandono del sistema educativo.

■ Favorecer, a través de programas educativos y servicios de acompañamiento, el acceso de la población gitana adulta a la formación básica, tanto en el ámbito formal como no formal, y a la obtención de la titulación básica obligatoria (graduado).

La salud

En este ámbito, uno de los más sensibles para evaluar el grado de incorporación social de un colectivo, se estima que los grupos más desfavorecidos de gitanos tienen una esperanza de vida 10 años menor que la media española, existen mayores índices de morbilidad si los comparamos con los de la sociedad mayoritaria y se padecen enfermedades que no corresponden a la edad de las personas que las sufren. Así mismo todavía se dan situaciones de deficiente seguimiento y abordaje de la salud perinatal en niños gitanos y deficiencias en el acceso normalizado a los servicios de atención primaria.

La FSGG propone:

■ Promover actuaciones y programas que mejoren la adaptación de los servicios de salud primaria y servicios hospitalarios.

■ Formación de los profesionales en las características de los colectivos minoritarios a los cuales atienden.

■ Adaptación de los protocolos y programas sanitarios y su uso en los centros.

■ Incorporación de mediadores interculturales cualificados en algunos servicios de salud.

■ Elaboración de documentos informativos y campañas de educación para la salud adaptados.



3. Reconocimiento y promoción de la Cultura Gitana

Uno de los mayores problemas que tiene la comunidad gitana hoy es la falta de reconocimiento de su cultura. A pesar de las recomendaciones de los organismos internacionales, especialmente por parte del Consejo de Europa, en el sentido del derecho de las minorías al reconocimiento cultural y del papel fundamental que este reconocimiento juega para la integración social, nuestro Estado sigue sin contemplar en sus prácticas el hecho diferencial.

En la España de las Autonomías, donde el hecho cultural, el reconocimiento de los pueblos y los grupos humanos, de su historia y de sus aportaciones al patrimonio común, están en la base de la organización de nuestro Estado, la minoría gitana no ha contado aún con el mínimo reconocimiento. Hay que recomponer el espacio cultural común y esto no es posible sin un reconocimiento previo y de una promoción activa de la identidad y la cultura gitana.

La FSGG propone:

- El reconocimiento institucional como minoría étnica por la instancia correspondiente (Parlamento) de acuerdo a las recomendaciones de organismos como el Consejo de Europa y en consonancia con las iniciativas de algunos parlamentos autonómicos.
- Creación de un Instituto para la promoción de la Cultura Gitana, de ámbito estatal, con funciones de promoción, investigación y difusión de la lengua y la cultura gitanas (promoción de campañas y eventos –Día Internacional de los Gitanos y otras celebraciones– organización de exposiciones, conferencias y otras acciones de promoción cultural).

4. Lucha contra la Discriminación y promoción de la igualdad de trato

El rechazo social que padecen las personas gitanas opera como un freno a su promoción social y, además de ser un caldo propicio para la expresión de la conflictividad social, deriva en prácticas discriminatorias que se manifiestan cotidianamente en multitud de ámbitos. Tanto en procesos de selección para un puesto de trabajo como para alquilar una vivienda en el mercado libre, así como en el trato que dispensan muchos servicios públicos y privados, son frecuentes las conductas que discriminan a estas personas.

La Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico que el Gobierno Español va a trasponer a nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley de Acompañamiento para 2004, abre nuevas esperanzas de que mejore la situación de la minoría gitana en este terreno.

Por ello y de cara al desarrollo legislativo y reglamentario de las "Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico de las personas", contempladas en la Ley de Acompañamiento

La FSGG propone:

■ Que las medidas de acción positiva, ahora contempladas en el proyecto de Ley, para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación por origen racial o étnico, se regulen reglamentariamente y, además de lo ya previsto en el ámbito del acceso al empleo, incorporen los siguientes ámbitos de actuación:

- Educación: acceso y condiciones de la enseñanza preescolar, primaria, secundaria, pública, privada o concertada.
- Sanidad: acceso a los servicios sanitarios comunitarios y especializados y a las condiciones que lo rigen.
- Prestaciones y servicios sociales: acceso a todas las prestaciones, ayuda social y condiciones de las prestaciones y ayudas.
- Vivienda: acceso a la vivienda, condiciones de alojamiento, arrendamiento y alquileres.
- Servicios públicos: actividades de la policía y otras fuerzas del orden, aduanas, ejército e instituciones penitenciarias.
- Oferta y acceso a cualesquiera bienes y servicios.

■ Que se priorice la creación del Órgano especializado para la promoción de la igualdad de trato previsto en la Directiva y en el Proyecto de Ley y que dicho Órgano se rija por principios de independencia, competencia, pluralidad y accesibilidad a las víctimas, garantizando el desarrollo de las siguientes competencias:

- Prestar asistencia a las víctimas de discriminación: información, asesoramiento, atención individualizada, investigación de la queja, fomento de las medidas de mediación y conciliación.
- Realizar estudios sobre la naturaleza y alcance de la discriminación a las minorías y publicar un Informe Anual sobre la discriminación.
- Promover medidas y recomendaciones para eliminar la discriminación por origen racial o étnico: identificación de deficiencias en la legislación y prácticas discriminatorias; elaboración de recomendaciones, orientaciones y códigos de conducta; formación y asesoramiento a las víctimas, otras instituciones y empresas.
- Desarrollar campañas de sensibilización social y otras líneas de acción preventivas.

NOTA: El 31 de Diciembre de 2003 fue publicada en el BOE (nº 313) la mencionada Ley de Acompañamiento, en cuyo Capítulo III, Sección 2ª se recogen las Medidas en materia de igualdad de trato por el origen racial o étnico de las personas.

En el próximo número de **Gitanos**, incluiremos un análisis de la "transposición de mínimos" realizada en esta Ley de la Directiva 2000/43/CE.

Grupo de Expertos para Asuntos Gitanos

El Grupo de Expertos para Asuntos Gitanos del Consejo de Europa (MG-S-ROM) se reunió en Estrasburgo los días 27 y 28 de noviembre. El MG-S-ROM es un grupo asesor dentro del Consejo de Europa compuesto por representantes de algunos Estados miembros y en el que participan también a otro nivel otros órganos del propio Consejo (la Oficina del Comisario de Derechos Humanos, la Comisión contra el Racismo y la Intolerancia, el Banco de Desarrollo, etc.), otras organizaciones internacionales como el Banco Mundial, el Programa para el Desarrollo de Naciones Unidas o la Comisión Europea, y varias ONG especializadas.

Se reúne dos veces al año y su función es, por una parte, estudiar y analizar las políticas de los Estados miembros en relación a la población gitana y, por otra, elaborar directrices y recomendaciones sobre políticas dirigidas a promover los intereses de la comunidad gitana. Entre otros, los temas tratados en esta reunión fueron: la situación de los *Travellers* en Europa, los problemas sobre vivienda que afectan a la comunidad gitana y la propuesta de creación de un Foro Gitano Europeo. La FSGG fue invitada a participar en esta reunión como entidad consultora del Banco de Desarrollo del Consejo de Europa.

El Consejo de Europa publica regularmente una Newsletter sobre las actividades con la comunidad gitana. Se puede solicitar en judy.butler@coe.int

Plan de Acción de la OSCE

El Consejo de Ministros de la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE) aprobó el 2 de diciembre un Plan de Acción para la mejora de la situación de los gitanos en los 55 Estados, en su mayoría europeos, que forman parte de dicha organización internacional. La adopción de un documento exhaustivo sobre los derechos de la comunidad gitana mejora significativamente las oportunidades de que los Estados de la OSCE ejecuten políticas dirigidas a los gitanos basadas en los derechos humanos.

La elaboración y ejecución de políticas nacionales dirigidas a la comunidad gitana —diseñadas con la activa participación de los propios gitanos— está entre los elementos clave del Plan de Acción, que incluye recomendaciones a los Estados para asegurar que los gitanos puedan jugar un papel pleno y en igualdad de condiciones en sus respectivas sociedades, así como para erradicar la discriminación de origen racial o étnico.

Es de destacar el proceso abierto y participativo de la elaboración del Plan, que incluía, la creación de un Grupo de Trabajo formado por entidades y expertos gitanos, que participaron en la elaboración de los borradores del Plan.

Este Plan de Acción puede ser un instrumento eficaz para mejorar las condiciones de vida de la comunidad gitana, en la medida en que los Estados que forman parte de la OSCE muestren su voluntad política para la ejecución efectiva de las recomendaciones del Plan.

Década para la Inclusión de los Gitanos (2005-2015)

Como anunciábamos en el número 20 de la revista, en el mes de junio se celebró en Budapest, Hungría, una conferencia regional con el título: "Gitanos en una Europa ampliada: desafíos para el futuro" organizada por el Banco Mundial, la Comisión Europea y el Open Society Institute. Una de las consecuencias de dicha conferencia es la convocatoria para el establecimiento de una "Década para la Inclusión de los Gitanos, 2005-2015".

El objetivo de la conferencia era sensibilizar sobre las consecuencias de la pobreza y la exclusión social de los gitanos que viven en los países de Europa Central y del Este, asegurar el compromiso a largo plazo de los gobiernos, ONG e instituciones internacionales para mejorar las oportunidades de la comunidad gitana, y acordar iniciativas para acciones concretas de seguimiento.

Más específicamente, los responsables gubernamentales se comprometieron a dos iniciativas. Por una parte, el lanzamiento de la mencionada Década. Durante esta Década, y en el contexto más amplio de las políticas económicas y sociales nacionales, los países diseñarán y ejecutarán políticas que promuevan la inclusión de los gitanos para romper el ciclo de pobreza y exclusión en el que se encuentran. El objetivo de la Década es acelerar el progreso para mejorar la situación socio-económica de la comunidad gitana creando un marco de acción que comprenda tres actividades: el establecimiento de objetivos e indi-

cadore nacionales claros y cuantitativos; el desarrollo y ejecución de planes nacionales de acción para conseguir esos objetivos; y el seguimiento regular del progreso de esos indicadores. La Década estará vinculada a dos iniciativas previas: por una parte, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, establecidos en la Cumbre de Naciones Unidas del año 2000; y por otra parte, a la Política de Inclusión Social de la Unión Europea.

Aunque los países que participaron en la reunión de junio en Budapest eran en su mayoría países del Este de Europa, la participación en el establecimiento de la Década está abierta también a los Estados miembros de la Unión Europea.

La segunda iniciativa es el establecimiento de un Fondo de Educación para los Gitanos, dirigido a apoyar proyectos y programas para mejorar los resultados educativos de los niños gitanos.

Está previsto que ambas iniciativas empiecen a diseñarse en 2004 y se lanzarán en enero de 2005. El anfitrión de la conferencia, el Primer ministro húngaro Peter Medgyessy, ofreció liderar un Comité Directivo formado por varios países para supervisar el trabajo preparatorio. El Gobierno húngaro se ha mostrado muy activo en esta fase y ya ha iniciado el trabajo de coordinación y creación de un marco institucional y una estructura de administración y gestión.

Aniversarios de Carmen Amaya y Django Reinhardt



Cuarenta y cincuenta años, respectivamente, se han cumplido de la desaparición de dos grandes artistas universales y gitanos; Carmen Amaya, bailaora, y Django Reinhardt, guitarrista de jazz.

Un 18 de agosto de 1963, La Capitana hacía su última aparición pública bailando por alegrías, despidiéndose de la vida apenas tres meses después, un 19 de noviembre. Carmen Amaya, gitana catalana de reconocimiento internacional, bailaora, cantaora y actriz, hija del tocaor El Chino, sobrina de La Faraona, brilló con luz propia en los escenarios de todo el mundo. Debutó a los seis años en un restaurante barcelonés y con diez se presentaba en el Teatro Real de París con aplastante éxito. De vuelta a España es descubierta por Sebastián Gasch y comienza su primera gira por distintas ciudades españolas. Años más tarde y tras varias películas, rueda *María de la O*, pero le sorprende la Guerra Civil y se traslada a Lisboa. Se marcha entonces a Buenos Aires, primera ciudad de su tour por Sudamérica. Reapareció en el Teatro Madrid en 1947 con su espectáculo *Embrujo Español* que llevaría por el resto de Europa hasta el fin de sus días. Su fallecimiento constituyó una gran aflicción para el mundo del flamenco y le fueron otorgados a título póstumo la Medalla del Mérito Turístico de Barcelona, el Lazo de Isabel La Católica y el título de Hija Adoptiva de Bagur, su ciudad natal.

Jean "Django" Reinhardt nació en 1910 en Bélgica. Comenzó a tocar el violín pero con 18 años su carramato ardió y perdió el uso de su mano izquierda. Inválido para el violín se vuelca entonces con la guitarra, ingeniándose para poderla tocar sin sus dedos. Descubrir a Louis Armstrong y su disco *Dallas Blues* le hace convertirse al jazz, adaptarlo con su guitarra a su particular estilo y comenzar a tocar con diferentes bandas locales. En 1934 forma un quinteto de guitarras con el violinista Stephane Grapelli, dos guitarras y un bajo y se presentan en el famoso Hot Club de Francia. Se hacen famosos y son conocidos como The Quintet of the Hot Club of France. En ese mismo año comienzan una gira por Europa hasta 1939. Después de la II Guerra Mundial, Django comienza otra gira por Estados Unidos con Duke Ellington y de regreso a Francia moriría súbitamente de una hemorragia cerebral en 1953. Entre los homenajes que le hicieron, cabe destacar el del director Woody Allen con su película *Sweet and Lowdown* (Acordes y Desacuerdos) o el festival de jazz que lleva su nombre y en el que se reúnen anualmente multitud de grupos. ■

La FSGG entre los galardonados

Premios IMSERSO "Infanta Cristina" a la Calidad

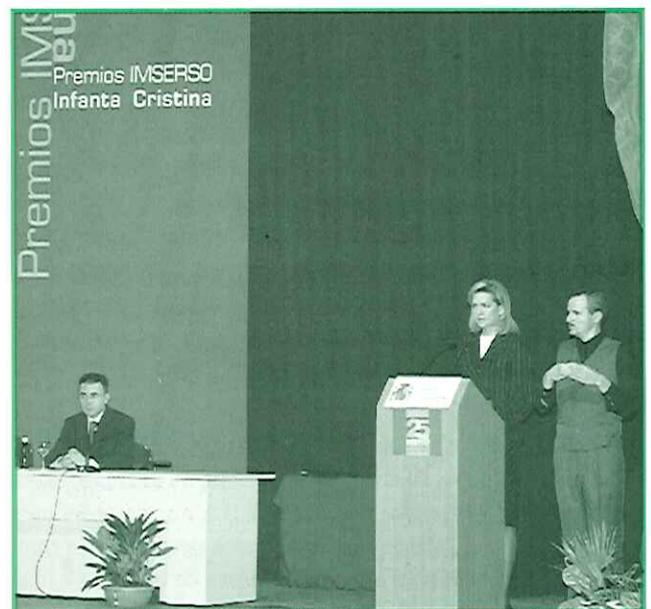
El 18 de noviembre, la FSGG, junto con otras seis entidades (Cruz Roja, FEAPS, INTRESS, Federación de Mujeres Progresistas, Fundación Márgenes y Vínculos, Asociación Pioneros), recibió el "Premio Infanta Cristina a la Calidad en los Servicios Sociales".

Desde hace más de tres años la Fundación Secretariado General Gitano participa en diversas iniciativas relacionadas con el fomento de la calidad en las ONG, junto con otras entidades de distintos ámbitos de la Acción Social. Una de ellas, impulsada por INTRESS, ha sido el desarrollo del proyecto "ONG con calidad", que, durante este periodo ha elaborado una Norma específica dirigida al sector, así como distintas acciones de difusión e intercambio de buenas prácticas y de información para la implantación de sistemas de calidad.

La primera parte del proyecto supuso la redacción de la Norma y su puesta en marcha de forma experimental en las entidades participantes. En el último año la Norma se ha revisado y mejorado y se está trabajando para que pueda ser certificada como otras que están ya en el mercado (ISO o EFQM).

Los aspectos más positivos de este proyecto han sido, por una parte, poder ofrecer a las entidades sociales que quieran certificarse o iniciar un proceso de implantación, una Norma más adaptada a la realidad de las ONG, y por otra, la puesta en marcha de un verdadero trabajo en red entre distintas entidades.

La concesión del premio ha supuesto el respaldo a esta iniciativa y marca una tendencia en la prestación de los servicios de las ONG: la incorporación de sistemas de gestión para la mejora continua según criterios de calidad. ■



Consejo para la promoción y participación del pueblo gitano en el País Vasco



El Boletín Oficial del País Vasco N° 239, de 5 de diciembre de 2003, publica el Decreto 289/2003, de 25 de noviembre, del Consejo de Gobierno Vasco por el que se crea el *Consejo para la Promoción Integral y Participación Social del Pueblo Gitano en el País Vasco*.

De este modo se pone en marcha lo que pretende ser un instrumento fundamental para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los más de 12.000 gitanos y gitanas que se estima forman parte de la población vasca hasta situarles en condiciones de igualdad con el resto de la ciudadanía, haciendo efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los sistemas de protección social, favoreciendo su participación en la vida pública y social, contribuyendo a difundir las aportaciones del pueblo gitano a la sociedad común, propiciando una mejor convivencia entre los diferentes grupos sociales y culturales, y tra-

tando de combatir el racismo y la discriminación hacia la minoría gitana presentes en la sociedad mayoritaria.

Este Consejo queda adscrito al departamento competente en materia de Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, en estos momentos, la Consejería de Vivienda y Asuntos Sociales a través de la Dirección de Bienestar Social.

Entre sus variadas funciones, pretende convertirse en órgano de asesoramiento de las diferentes Administraciones en materia de políticas sociales referidas a la población gitana o susceptibles de afectarla; facilitar la comunicación entre dichas Administraciones y las entidades de iniciativa social surgidas del movimiento asociativo gitano y/o que trabajan con la comunidad gitana; ser un vehículo que dinamice el flujo de recomendaciones emanadas de otros ámbitos supranacionales y el contraste de iniciativas con

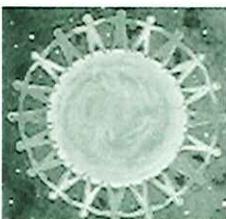
entidades afines; y propiciar estudios académicos, intercambios de experiencias y similares que permitan un más efectivo desarrollo de su labor.

Surgido de una dinámica de trabajo compartida durante el último año entre las Administraciones y entidades de iniciativa social representativas del movimiento asociativo gitano y/o que trabajan con la comunidad gitana, la propia composición de Consejo se pretende igualmente paritaria, con la presencia y participación de representantes de Gobierno Vasco (Áreas de Asuntos Sociales, Vivienda, Justicia, Empleo y Seguridad Social, Educación, Sanidad, Cultura, Interior, e Instituto de la Mujer), Diputaciones Forales y EUDEL (Asociación de Municipios Vascos), por la parte institucional, y, complementariamente, de una amplia representación de dichas entidades de iniciativa social, en la que se ha primado (80% vs. 20%) a las asociaciones gitanas frente a las un poco resbaladizamente denominadas pro-gitanas.

La Resolución de 9 de diciembre de 2003, de próxima publicación en el BOPV, pondrá en marcha el proceso de constitución formal del Consejo; no obstante, la maquinaria está ya en marcha de tiempo atrás. De hecho, se espera que uno de sus primeros, el *I Plan Vasco de Promoción Integral y Participación Social del Pueblo Gitano*, vea la luz a lo largo del primer semestre de 2004.

■ Javier Pérez

7 años celebrando el Día Internacional para la Tolerancia



El 12 de diciembre de 1996, la Asamblea General de Naciones Unidas invitó a los Estados Miembros a que el 16 de noviembre de cada año observaran el Día Internacional para la Tolerancia con actividades dirigidas tanto a los centros de enseñanza como al público en general.

Por iniciativa de la UNESCO, 1995 fue declarado Año de las Naciones Unidas para la Tolerancia, y en su transcurso se realizó una campaña mundial en favor de la tolerancia y la no violencia. El Día Internacional de la Tolerancia tuvo su origen en el impulso de ese Año. Desde la ONU ha elaborado un texto de Seguimiento del Año de las Naciones Unidas para la tolerancia y la UNESCO por su

parte, aprobó La Declaración de Principios sobre la Tolerancia junto a un Programa Internacional de Intolerancia.

Más información en: www.un.org

Figuras Femeninas del Pueblo Gitano en el mundo

La Federación Nacional de Asociaciones de Mujeres Gitanas "Kamira" inauguró en noviembre, en el Instituto de la Mujer (Madrid), una exposición itinerante de fotografía de mujeres gitanas y modelos de mujeres, con la que se pretende extender por todo el país el papel de la mujer gitana. Algunas son grandes figuras femeninas reconocidas, otras han pasado más desapercibidas, pero todas ellas han hecho historia por sus méritos personales y profesionales. La exposición está dividida en cinco grandes ámbitos que son política, arte y cultura, solidaridad, familia gitana y movimiento asociativo femenino gitano en España.

Fondos bibliográficos

El 14 de noviembre se celebraron en la sede del Centro Sociocultural Gitano Andaluz de Granada, las Jornadas Comunidad Gitana: fondos bibliográficos y servicios de documentación. Las conclusiones de las jornadas se centraron en reforzar las redes de intercambio de información interinstitucionales, el fomento de la información en formato electrónico en Internet y la creación de servicios y actividades dentro de las bibliotecas que den a conocer a la sociedad la cultura gitana.

IX Encuentro de Mujeres de la Asociación Romí de Palencia

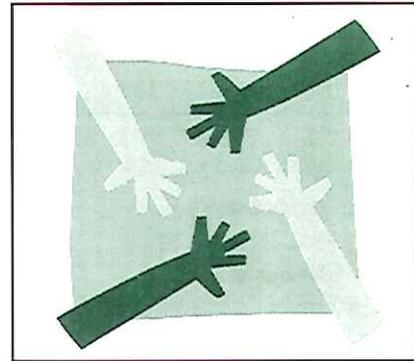
El 22 de noviembre tuvo lugar el IX Encuentro de mujeres de la Asociación Payas y Gitanas Romí de Palencia. Bajo el lema "Mujer y Empleo", alrededor de sesenta personas analizaron en el encuentro las dificultades que afrontan las mujeres gitanas a la hora de la incorporación al mercado laboral. La completa participación socio-laboral de las mujeres gitanas es uno de los grandes objetivos de la Asociación Romí, por lo que en esta ocasión se ha decidido que el encuentro anual estuviese dedicado a estudiar los problemas que afectan a la mujer gitana a la hora de acceder al mercado de trabajo. Todas las experiencias compartidas invitaron a la reflexión y a la búsqueda de soluciones a los diversos problemas y obstáculos que encuentra la mujer gitana en el mundo laboral.

22 de noviembre "Día del Gitano Andaluz"

Este año la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía celebró el "Día del Gitano Andaluz" en Los Cortijillos (Los Barrios), con la participación de diversas entidades. La celebra-

ción reunió a más de 130 asistentes que pudieron degustar el tradicional potaje gitano, acudir a la exposición de una muestra sobre historia y cultura gitana en forma de cuadros paneles que mostraban las raíces de la comunidad gitana, y disfrutar de varias actuaciones musicales.

La celebración se festejó también en otras localidades andaluzas como Lepe, con las I Jornadas de Cultura Gitana, donde intervino el ex-eurodiputado Juan de Dios Ramírez, quien reivindicó el papel de los gitanos en la sociedad y aseguró que "Andalucía nunca habría sido la misma sin los gitanos, ni mejor ni peor, pero sin duda no habría sido la misma".



II Jornadas sobre Empleo e Inmigración

Durante los días 12 y 13 de noviembre se celebraron en Toledo las II Jornadas sobre Empleo e Inmigración, organizadas por Cruz Roja y la Fundación Luis Vives con la colaboración del IMSERSO y el Fondo Social Europeo. En estas jornadas participaron más de cien personas entre expertos, técnicos y representantes de entidades sociales, asociaciones, administración y otros organismos. Con el lema Estrategias de comunicación para la promoción de la igualdad de trato, el encuentro abordó la búsqueda de claves para el desarrollo de actuaciones que permitan un cambio de actitud dirigido hacia la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Otros temas tratados fueron las políticas de antidiscriminación y por la igualdad de trato que se practican en Europa (ponencias realizada por el Director de la FSGG José Manuel Fresno), las claves para comprender las manifestaciones y consecuencias de la discriminación, así como herramientas y metodologías para el desarrollo de las acciones de sensibilización como vía para disminuir la influencia de la discriminación existente. Fue una oportunidad de poner en común las experiencias de comunicación de distintas ONG, aprendiendo de sus aciertos y de sus errores. Las ONG, a la hora de comunicar, son diferentes del resto de entidades y se manifiesta que, a pesar de la gran heterogeneidad de las organizaciones del sector social, las estrategias de comunicación organizadas conjuntamente ofrecen una buena posibilidad de aunar fuerzas y crear sinergias para conseguir unos objetivos comunes.

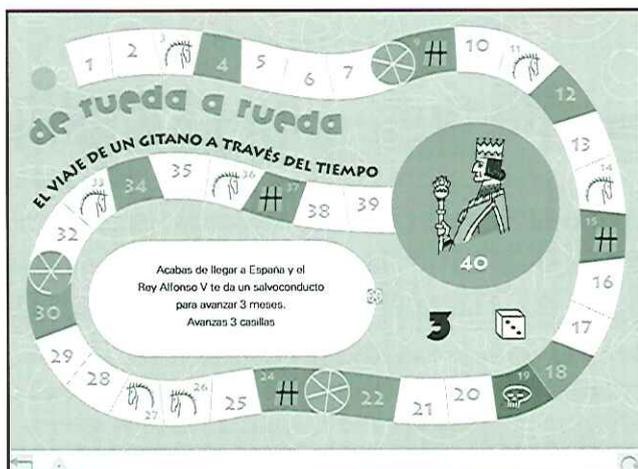
Maj Khetane - Más juntos

Si en el **AYER** la cultura gitana ha sido considerada fundamentalmente como una cultura oral, **HOY**, gracias a iniciativas como *Maj Khetane*, a la que dedicamos la sección, tendríamos que hablar también de una cultura interactiva y multimedia. Hasta el nombre del soporte, **CD-ROM**, no podría ser más gitano.



Por primera vez llegan al sistema educativo unos amplísimos materiales sobre cultura gitana. Es un recurso interactivo presentado en un formato multimedia (CD ROM) para un nivel de final de primaria y primer ciclo de secundaria. No es la habitual unidad didáctica, sino unos materiales que se ubican en la educación intercultural y dentro de su transversalidad curricular. Son unos extensos materiales de consulta, una pequeña enciclopedia sobre el mundo gitano, estructurada en bloques cronográficos y sistemáticos (Historia, Cultura, Manual de Conversación en Romanó, Actividades, Cuento, Historietas, Recursos didácticos, Recursos gráficos). De fácil utilización y acceso a una amplísima información.

Materiales demandados por el movimiento asociativo gitano y por gitanos y gitanas asesorado y corregido. Reúne el trabajo y la aportación de los mejores y escasos especialistas que de Historia, Antropología, Pedagogía y lengua romaní existen. Una milagrosa suma de aportaciones que unidas a las Consejerías de Educación de las CC.AA (Excepto Cataluña y Baleares), el MTAS y el MECYD, han fructificado en una edición de 20.000 ejemplares que están en estos momentos llegando a todos los Centros Educativos de Primaria y Secundaria, así como a la red de los Centros de Recursos y Profesores.



Un instrumento para la educación intercultural

Los niños y las niñas, nuestra actual juventud, están asistiendo a la configuración de la nueva sociedad de las diversidades. Decir que vivimos en una sociedad cada vez más diversa no es nada nuevo. Sin embargo, lograr que esta diversidad sea enriquecedora para todos, es el reto para todos los ciudadanos y ciudadanas de nuestra sociedad.

Desde siempre, nuestras tierras han sido lugar de encuentro de culturas y de asentamiento de múltiples pueblos: iberos, romanos, godos, bizantinos, árabes, judíos, etc. Y también, gitanos.

A pesar de llevar entre nosotros desde el siglo XV, los gitanos siguen siendo los grandes desconocidos.

Desde su salida de la India hasta la actualidad, los gitanos están dispersos por todo el mundo. Algunos, muy pocos, siguen en continuo viaje; otros, en traslados no muy largos con un domicilio fijo, y la mayoría son sedentarios. Pero todos siguen siendo, de alguna manera, viajeros. Entendiendo este viaje como un modo de concebir la vida y de organizar los valores de su existencia.

Con estos materiales interactivos para trabajar la Cultura Gitana se pretende acercar al profesorado, a los niños y las niñas, a los jóvenes, el conocimiento de los gitanos. Un pueblo que, tras siglos de marginación y discriminación, ha sabido mantener su cultura.

Una amplia información que ayudará a descubrir y reconocer el valor que se concede a la persona y a las relaciones humanas, a una identidad gitana que no está vinculada a un "poseer", a un lugar geográfico; pero sí a un "ser" gitano, a una concepción de familia extensa que atraviesa todas las fronteras.

Así, nos acercaremos a la historia y a la cultura de los gitanos, a sus costumbres más ancestrales y a su realidad más actual.

Veremos cómo, a pesar de las persecuciones que han sufrido y de los prejuicios que todavía perviven, los gitanos han sabido adaptarse sin perder su cultura y lo han hecho "agitanando" los préstamos culturales, las costumbres mayoritarias, el idioma, la religión, la música... No sólo ha habido adaptación, sino creatividad,

fusión, mestizaje y aportación de la cultura gitana a las diversas culturas del Estado. Adaptarse, para los gitanos, es una necesidad que ellos han convertido en un arte, en una cualidad que les ha permitido llegar al siglo XXI con su reconocible cultura.

El objetivo de estos materiales didácticos es hacer presente la cultura gitana en los centros docentes. Por eso, su nombre, *Maj Khetane*, que significa "Más Juntos", responde a este propósito: poner al alcance de nuestros alumnos y alumnas y de todo el profesorado un instrumento de convivencia y de entendimiento, ya que la educación intercultural se logra sobre todo cuando se conoce al otro.

Acuerdo entre administraciones y entidades gitanas

Los materiales *Maj Khetane* forman parte de los trabajos propuestos y financiados desde la Comisión de Educación del Programa de Desarrollo Gitano. La Comisión, ubicada en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, dentro de la SubDirección General de Acción Educativa, nace hace cuatro años a petición del movimiento asociativo gitano representado en la Comisión Consultiva constituida dentro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Entendía el movimiento asociativo gitano que se debían plantear y resolver las cuestiones gitanas en cada área y no siempre desde Servicios Sociales o con su intermediación, y propuso empezar por el tema educativo creando la Comisión de Educación bajo la responsabilidad de Antonio Vázquez de la Federación de Asociaciones Gitanas de Extremadura y de un equipo de técnicos.

Desde la Comisión de Educación se prepara el documento "Pueblo Gitano y Educación" donde se plantea la realidad educativa y de escolarización de los gitanos y las necesidades y cambios precisos para la normalizada presencia de la cultura gitana y de las y los gitanos en el sistema educativo. El documento es debatido y corregido por las asociaciones y organizaciones gitanas que en un quinto borrador es presentado al MECD y al MTAS y con algunos cambios pasa a ser, como 6º borrador, el documento sobre el cual empieza el trabajo de la Comisión de Educación.

| ÍNDICE GENERAL | |
|----------------------------|--|
| Presentación | |
| Introducción | |
| Guía de uso | |
| Créditos | |
| HISTORIA | |
| CULTURA | |
| CUENTO | |
| HISTORIETAS | |
| CONVERSACIONES | |
| ACTIVIDADES | |
| RECURSOS DIDÁCTICOS | |
| DOCUMENTOS GRÁFICOS | |

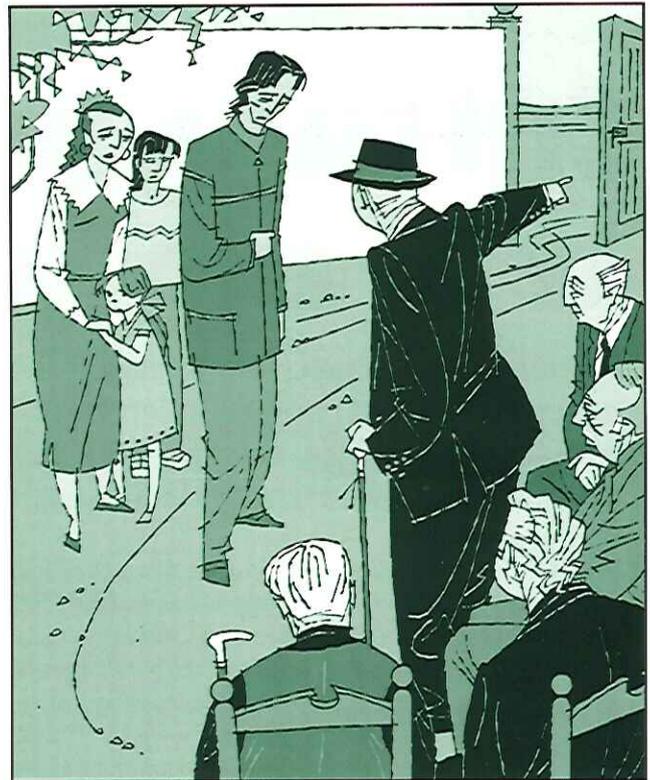
La Comisión de Educación está compuesta por:

- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes;
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales;
- Representantes de las Organizaciones Gitanas (Comisión de Educación de la Comisión Consultiva constituida por la Federación de Asociaciones Gitanas de Aragón, Extremadura, Valencia, Andalucía, Cataluña, Unión Romani, Presencia Gitana, Fundación Secretariado General Gitano.);
- Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas (excepto Cataluña y Baleares);
- Federación Española de Municipios y Provincias.

Junto con un Seminario sobre mediación y la publicación de sus conclusiones, estos materiales de cultura gitana para el sistema educativo han sido, hasta hoy, los proyectos llevados a término por esta Comisión.

■ **Jesús Salinas.** *Concepción y dirección de contenidos.*

No sólo ha habido adaptación, sino creatividad, fusión, mestizaje y aportación de la cultura gitana a las diversas culturas del Estado



MAJ KHETANE - MÁS JUNTOS.

**Materiales interactivos para trabajar la cultura gitana
[Material multimedia en formato CD-ROM]**

Jesús Salinas / Paco Giménez y otros.- Edición no venal.
Distribuida por las Consejerías de Educación de las CC.AA.- 2003.



Cultura gitana, arte moderno

La aproximación de una reconocida artista "contemporánea" o de "vanguardia" al universo gitano es siempre un acontecimiento al que conviene seguir la pista. En esta ocasión, un joven gitano de Málaga, compañero de la FSGG, nos envía la crónica de la exposición *La Calle / The Street* de Hannah Collins, que se muestra estas fechas en la ciudad andaluza.

En el Centro de Arte Contemporáneo de Málaga (CAC) se expone, hasta el 4 de enero, la exposición *La Calle / The Street* de fotografías y vídeos de Hannah Collins, cuyo tema principal fueron las culturas en la calle, tomando mucho peso la cultura gitana en las fotografías, y a la que se dedicó íntegramente el contenido de un vídeo, grabado en el barrio de La Mina de Barcelona. Con todo esto, la autora hizo que nos sintiéramos partícipes de la vida, sentimientos y pensamientos de los lugares y personas que allí fueron expuestos.

Esta última obra de esta autora nacida en Londres en 1956 y residente desde hace tiempo en Barcelona, consta de ocho fotografías de gran tamaño y de un vídeo en el que han colaborado la productora Mercuri de Barcelona, los gitanos de La Mina y Emilio Álvarez, amigo de la artista.

Collins está influenciada por diferentes artistas y corrientes artísticas a lo largo de su vida, aunque está más enmarcada en la corriente contemporánea con especialización en la fotografía con reflejos de las artes plásticas, el conceptualismo y el minimalismo; y por supuesto hay que mencionar el momento desde que obtiene la beca Fullbright por la que se traslada a EE UU a finales de los 70 y la influencia de la escultura y de autores como Robert Smithson, Robert Morris o Thomas Struth con su estilo denominado *Unconscious* (Inconsciente).

La muestra que nos ocupa comenzó a prepararse en el año 95 con una serie de fotografías para plasmar la realidad existente de una cultura, la de la calle, que se encuentra en todos los rincones del mundo, causada por la velocidad de industrialización con que las ciudades han evolucionado, olvidando a una serie de grupos de personas que se han visto obligadas a vivir en la calle, al no haber podido adaptarse al ritmo de crecimiento, ni haber tenido en cuenta sus necesidades personales, teniendo como resultado las dificultades de estas personas para adaptarse y evolucionar hacia el estilo de vida actual.

Hannah Collins trata de hacernos ver y sobre todo sentir, la cruel realidad de la situación de estas personas que se han visto obligadas, por generaciones, a vivir en la miseria y cómo el ser humano se adapta a un estilo de vida en diferentes estados climáticos, desde el clima cálido de la India hasta el clima invernal de centro Europa, y de cómo el ser humano resuelve los diferentes tipos de necesidades. Nos recuerda con esto que estas personas existen con sus circunstancias de penas y alegrías y que en parte, nosotros somos los culpables, por eso no debemos olvidarlas.

Las fotografías que se muestran son la mayoría en blanco y negro; con esto consigue transmitir mayor fuerza y que las imágenes emitan con notable intensidad las carencias de estas personas. Para ampliar esta sensación, Collins nos muestra sus imágenes a tama-





ño real, nos comenta la guía de sala: "Hannah quería que cuando viésemos las fotografías pudiésemos entrar en ellas, que pareciese que estamos en ese lugar, recorriendo el paisaje no sólo con la vista sino con el resto de los sentidos" y es cierto, en la fotografía *In the course of time* nos entran ganas de mirar por la ventana o abrir la puerta de la chabola o recorrer el camino que se encuentra junto a la misma.

Medir la verdad II nos transmite el deseo de hablar con las personas que allí vemos y escuchar las aventuras y vivencias de estas personas que nos abren su casa, aunque ésta sea una caravana; esta fotografía es en blanco y negro, pero tiene una característica diferente del resto y es que la autora le ha colocado un filtro color amarillo, consiguiendo un efecto cálido y hogareño, aun viendo una imagen donde son patentes las privaciones de su estilo de vida de las personas que aparecen.

La exposición nos lleva por un viaje alrededor del mundo, comenzando por la India, donde nos muestra a un grupo de personas, junto a un montón de chabolas apiladas una encima de la otra; estas personas viven junto a la vía del tren y cuando pasa, bastante a menudo, hace que todo el lugar tiemble y los habitáculos que usan como viviendas, lo hagan con mayor intensidad. Continúa entonces el viaje por Europa del este, con fotografías como una carretera hacia el campo de concentración de Auschwitz, la cual nos parece desoladora; pero cuando descubrimos hacia donde se encamina, todas las sensaciones se amplifican. La visita fotográfica encuentra su fin en España, concretamente en el barrio de La Mina en Barcelona; aquí el trabajo fue más difícil, empezó a plasmar la vida y sentimientos mediante la técnica fotográfica, pero lo vio escaso para expresar todas las emociones y la realidad existentes, así que, además de la fotografía realizó un video sobre las vidas, costumbres y en general sobre los gitanos de este barrio que se han quedado aislados del resto de Barcelona por diversas causas.

La Mina en movimiento

El vídeo tiene características propias, empezando por el hecho de que no es una única pantalla donde se muestran las imágenes, sino que son cinco, aunque no siempre se mantienen todas a la vez en continua proyección. Con esto se consigue una visión diferente y con más impacto visual logrando transmitir mayor información que con una sola pantalla. Las imágenes se entrelazan en nuestro cerebro y las asociaciones de ideas provocadas por la visualización de varias imágenes a la vez consiguen acercarse más a esa realidad y conmover nuestras fibras más sensibles. En esta obra se materializan las vidas de algunos gitanos de La Mina, hasta aspectos de la vida íntima, de quienes que en ese momento son actores haciendo de ellos mismos.

Algunas de las situaciones que se quedan en la memoria es la mediación que hace un gitano viejo ante una discusión entre dos familias gitanas, con resultado positivo para las dos familias y sin ningún tipo de rencor entre ambas, o cómo plasma el respeto por la muerte, en este caso del padre, dejando de tocar la trompeta durante diez años, porque fue el padre quien le enseñó a tocarla y cómo después de una conversación con su hermana, ésta le hace ver la necesidad de que siga tocando como legado para sus hijos. Será delante de la cámara cuando vuelva a tocar, después de tantísimo tiempo, y el sonar de esa trompeta alcanza a llegar a lo profundo del alma. Ésta y muchas otras escenas nos llevan durante unos cuarenta minutos aproximadamente a conocer, admirar y empatizar con estas personas.

El vídeo es una obra de arte doble, primero por la maestría con que Collins aborda el tema, y en segundo lugar, para nosotros los gitanos, es una alegría que aparezcamos en más sitios que en las noticias de sucesos y, por supuesto, con el respeto con que esta artista ha plasmado algunas de nuestras costumbres, que son tan nuestras, recordando que tenemos cosas muy buenas que deben ser conocidas para que seamos respetados y admirados por el resto del mundo y en especial por España, donde vivimos desde hace más de 500 años, y en muchos casos seguimos siendo unos desconocidos.

■ **Fernando Gabarre Moreno** (FSGG-Málaga)

Otras exposiciones de Hannah Collins

- Prevista para el 2004, *Bodas de sangre*.
- 2000, *Mi cuerpo y lugar*. Galería de Castelli del Leo, Nueva York, EEUU.
- 1999, *La vida película*, Galería Joan Prats, Barcelona, España.
- 1998, *Historias verdaderas*, Galería de Castelli del Leo, Nueva York, EEUU.
- 1997, *Cosas de la Película*, Centre Nationale de Photographie, Paris, Francia.
- 1996, *En el curso del tiempo*, Koldo Mitxelena, San Sebastián, España.

Junta de Andalucía

En la página web de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía se pueden consultar informaciones y textos sobre diversos aspectos de interés para la comunidad gitana en Andalucía: desde el Plan Andaluz de Inclusión Social 2003-2006 hasta el Plan de Desarrollo Gitano; además de enlaces a las líneas de actuación que se están llevando desde la Junta, convocatorias de ayudas para la comunidad gitana, elaboración de material didáctico y acceso al Centro Sociocultural Gitano Andaluz.

www.juntadeandalucia.es/asuntossociales



Gitanos en China

Entre los contenidos de esta web de "Historia del pueblo gitano y su música" destacan las informaciones sobre la historia de la comunidad gitana en Hungría, en España y en China. En esta última se hace un recorrido por la historia, desde la llegada de los allí llamados *Lori, Luoli* o *Cili* (grupo gitano de Persia) hasta su situación actual, que aunque llegaron a estar más de 700 años, todavía hoy quedan algunos. Se cuenta que los primeros gitanos chinos llegaron hacia el año 430 AC a petición del Quinto Rey Persa, quien solicitó que viajaran de la India a Persia para entretener con su música a los pobres, a cambio de comida, burros y bueyes. Cinco siglos más tarde, fueron obligados a emigrar de nuevo a la India y de ahí continuaron instalándose por el resto de Europa.

www.lc.stthomas.edu/roma/Chinese.htm

Centro Andaluz de Flamenco

En la Base de datos de la Biblioteca del CAF se puede consultar una extensa bibliografía de temática gitana: Historia general y del Pueblo Gitano en España, Antropología, Sociología, Religión, Literatura, Filología, Estampas varias y fotografías.

<http://caf.cica.es/flamenco/gitanos.html>

Gypsy Journal

Periódico electrónico en inglés que se publica seis veces al año y cuya última edición Noviembre-Diciembre ya puede consultarse en la web. Está editado por una joven pareja de viajeros que van recogiendo historias y noticias de sus viajes por los distintos estados de Estados Unidos y que elaboran en su propio autobús.

Cuentan también con otra página www.gypsyjournal.com enteramente dedicada a la comunidad gitana y en la que van publicando todo acerca de sus viajes tanto por Norteamérica como por el resto del mundo. Tiene interesantes enlaces a historias, protagonizadas por ellos mismos y por todos cuantos quieran participar; fotos, viajes, foros y también un servicio de búsqueda de familiares y amigos que promueve la unidad entre la comunidad gitana.

www.gypsyjournal.net/

Gypsy Traveller

Página en inglés muy completa de esta ONG que tiene su sede en el Reino Unido, con información relacionada con los gitanos y *travellers*. Cuentan con un servicio telefónico de 24 horas para emergencias y de forma electrónica, una Guía de Emergencias en la que se recoge información sobre desahucios, información legal sobre cómo actuar en caso de ser desalojados, derechos y deberes, cómo actuar y denunciar en caso de discriminación. Cuentan además con una Guía para Principiantes, además de enlaces con información acerca de la comunidad gitana: historia, costumbres, arte, medios de comunicación. Muy interesantes son también las guías de Educación, Salud o Desahucios dentro de sus propias áreas de trabajo.

La Cyber Pilot Website tiene su enlace desde la página principal. Es un proyecto llevado desde el área de juventud, que pretende crear una comunidad on-line de niños y jóvenes gitanos y gitanas donde puedan interrelacionarse, compartir historias, arte, fotos, poemas... Es también una herramienta de aprendizaje a la vez que se puede jugar y colaborar para diseñar la propia página web del proyecto, en la que además los contenidos están ordenados y de fácil manejo.

www.gypsy-traveller.org

The Gypsy Council

The Gypsy Council for Education, Culture, Welfare and Civil Rights es el nombre completo de esta organización fundada en 1970 que trabaja por la formación y educación de la comunidad gitana en el Reino Unido. Su misión es la de ejercer como mediadores con el Gobierno, con los Servicios Sociales de Salud, con colegios y departamentos de educación, con el fin de dar a conocer y proteger los derechos de la comunidad gitana. Imparten seminarios, conferencias y encuentros tanto en el Reino Unido como en el resto de Europa. Editan también un Boletín llamado *The Hub (El Cubo)* cuya edición de primavera puede consultarse en la misma web; contiene informaciones sobre la comunidad gitana en una sección de nacional, una sección de internacional en la que destacamos un artículo sobre las Mujeres Gitanas en España con extractos de entrevistas, y una agenda con convocatorias de eventos, entre otros contenidos.

www.thegypscouncil.org/

Gitanos y Empleo

Número 4.

Diciembre 2003 - Enero 2004

Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación" - FSE *En el empleo todos somos iguales*

■ Presentación

■ Programa Operativo Acceder

- Balance de resultados 2000-2003
- Observatorio Empleo y Comunidad Gitana 2002
- Valoración desde la empresa (Limpisa-Grupo Norte)
- Valoración desde el asociacionismo (Anaquerando, Granada)

■ Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación

- Fundación ONCE. *Inserción laboral de discapacitados.*
- Fundación Luis Vives. *Capacitación de las ONG.*
- Cruz Roja Española. *Inserción laboral de inmigrantes.*
- Cáritas - Cruz Roja - FSGG. *Iniciativa conjunta por la inserción laboral.*

■ Experiencias (Comunidad Gitana)

- Avutno Vaxt. Escuela Taller (Madrid)
- Empleo Caló. Programa Operativo-Objetivo 3 CAM/FSE (Madrid)
- Kiosko Romí. Experiencia de Empleo Social Protegido (Pamplona)
- *Mantenimiento básico de edificios.* Programa de Iniciación profesional Adaptada (Murcia)
- *Factores de éxito en la inserción laboral de personas gitanas.* Proyecto de Investigación-Acción Participativa «EXIGIT» (Andalucía)
- *Corredor siderúrgico: espacio de empleo.* Iniciativa comunitaria Equal (Asturias)
- *Azafatas de Congresos, Turismo y Promociones.* Taller de Formación e Inserción Laboral-TFIL (Elche)

Páginas especiales

EVALUACIÓN INTERMEDIA DEL PROGRAMA OPERATIVO "LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN"

El Programa Acceder seleccionado por el Fondo Social Europeo como ejemplo de buenas prácticas

Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación" - FSE *En el empleo todos somos iguales*

En este cuarto Dossier que dedicamos en la revista al tema *Gitanos y Empleo*¹, los contenidos giran en torno a un común denominador, el Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación" (2000-2006) del Fondo Social Europeo.

Este programa, sobre el que ya hemos venido informando ampliamente en distintos números de la revista, especialmente en lo relativo a las acciones destinadas a la población gitana (*Acceder*), tiene en nuestro país varias líneas de actuación, así como modalidades regionales y plurirregionales, pero siempre un objetivo común que podríamos resumir con el lema "En el empleo todos somos iguales".

Para abordar estos contenidos, el presente Dossier lo hemos estructurado en 3 grandes apartados:

- El primero, está dedicado específicamente al Programa Operativo *Acceder*, desarrollado por la FSGG, con un análisis y balance de resultados prácticamente en el ecuador del Programa (diciembre 2003). En este primer bloque, incluimos también una reseña de la publicación *Observatorio Empleo y Comunidad Gitana 2002*; sendas valoraciones externas sobre el *Acceder* desde una empresa privada y una asociación gitana; y, en el espacio central de la revista, el documento de identificación como "Caso de buenas prácticas" de las actuaciones FSGG-*Acceder* en la Evaluación Intermedia del Programa.
- En segundo lugar, nos parecía oportuno incorporar también en estas páginas una breve descripción de algunas de las actuaciones que en el marco general del Programa "Lucha contra la Discriminación" realizan otras entidades gestoras, con algunas de las cuales se vienen realizando actuaciones conjuntas como la que se presenta con el título de "Juntos por la Inserción Laboral".
- Por último, se ha reservado un espacio para la presentación de otras actuaciones y experiencias desarrolladas por la FSGG en el marco de diferentes Programas e Iniciativas, que en sinergia con las intervenciones del Programa *Acceder*, están permitiendo avanzar para conseguir una cada vez mayor y efectiva igualdad de oportunidades de la población gitana en el acceso a la formación y el empleo.

Directorio. Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación (POPLD)

Unidad Administradora del Fondo Social Europeo

Pío Baroja, 6
28009 Madrid
www.mtas.es/uafse

POPLD – Fundación ONCE

Sebastián Herrera, 15
28012 Madrid
www.once.es

POPLD – Fundación Luis Vives

Pl. de Oriente, 7, bajo izq.
28013 Madrid
www.fundacionluisvives.org

POPLD – Cruz Roja Española

Reina Victoria, 28, 3º
28003 Madrid
www.cruzroja.es

POPLD – Cáritas

San Bernardo, 99 bis
28015 Madrid
www.caritas.es

POPLD – Fundación Secretariado General Gitano

Programa Acceder
Antolina Merino, 10
28025 Madrid
Tel. 91 4220960
E-mail: acceder@fsgg.org
www.fsgg.org

Experiencias

Escuela Taller Avutno Vaxt
avutnovaxt@fsgg.org

Empleo Caló
acceder@fsgg.org

Kiosko Romí
acceder.pamplona@fsgg.org

Mantenimiento edificios
acceder.murcia@fsgg.org

Proyecto Exigit
acceder.granada@fsgg.org

Equal-Corredor Siderúrgico
acceder.aviles@fsgg.org

TFIL-Azafatas
acceder.elche@fsgg.org

Programa Operativo Acceder

Las actuaciones del Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación", dirigidas a la población gitana, y gestionadas por la Fundación Secretariado General Gitano, se enmarcan en el Eje 44-Medida 11 de dicho programa, que tiene por objeto proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

Nos encontramos en el ecuador del desarrollo del Programa (2000-2006) y los resultados cuantitativos obtenidos refuerzan lo que constituye el hilo conductor de esta actuación, que no es otro que hacer efectiva la igualdad de oportunidades de la población gitana en relación a su acceso a la formación y al empleo, de manera que esta normalización permita su inserción plena en la sociedad.

Por otra parte, una valoración cualitativa del desarrollo del programa pasa necesariamente por destacar su impacto como mínimo en dos ámbitos:

- Desde la perspectiva del impacto directo en la población gitana, y específicamente en la mejora de sus condiciones de empleabilidad, y desde la implantación de las actuaciones (44 localidades de 13 Comunidades Autónomas – ver mapa) estos resultados intermedios constituyen pequeños pero importantes pasos para conseguir eliminar toda forma de discriminación en la incorporación al mercado de trabajo de la población gitana y para aumentar y consolidar la cohesión social.
- En el ámbito institucional, las actuaciones del programa están permitiendo una cierta sensibilización en relación a la necesi-

dad de una posible adaptación de los Sistemas de Formación y Empleo a la realidad específica de este sector de población, de manera que se favorezca su acceso a los mismos. Así como una mayor, aunque en absoluto suficiente, sensibilización de la sociedad en general y de los agentes intervinientes en el mercado de trabajo.

Retos pendientes

Esta valoración positiva del desarrollo del Programa y de la consecución de los objetivos del mismo, no debe ocultar la presencia de límites en la actuación y de retos pendientes de dar respuesta. En este sentido hay que destacar:

- Asegurar un aumento progresivo de la llegada a sectores de la población gitana aún escasamente presentes en las actuaciones del programa. Así como dotar de una mayor intensidad a las acciones de formación ocupacional y seguimiento en el itinerario de inserción laboral que permita asegurar la mejora de la cualificación profesional, una mayor estabilidad y permanencia de las personas en el empleo, así como su acceso progresivo a los recursos "normalizados" de formación y empleo.
- Dar respuesta a la necesidad de un mayor impacto de los "mensajes positivos" frente a la discriminación en el empleo de esta población, mediante el refuerzo de las acciones de sensibilización tanto de los agentes implicados en el mercado de trabajo, como de las administraciones y la sociedad en general.



Programa Operativo Acceder

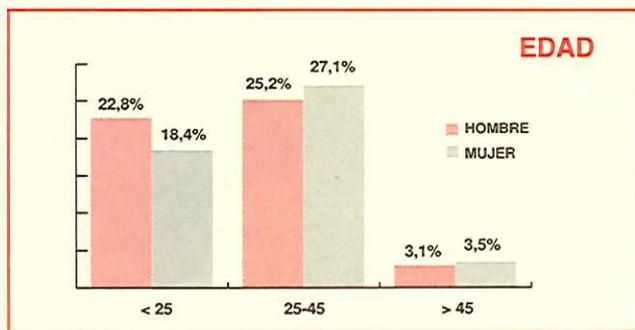
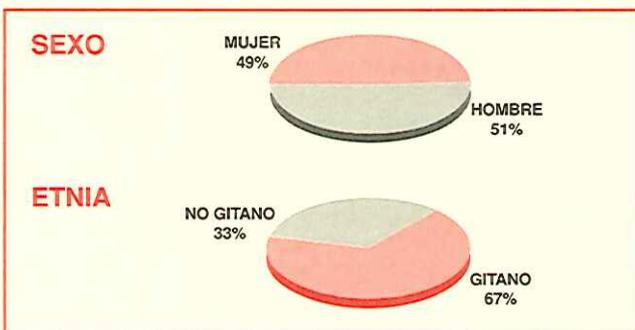
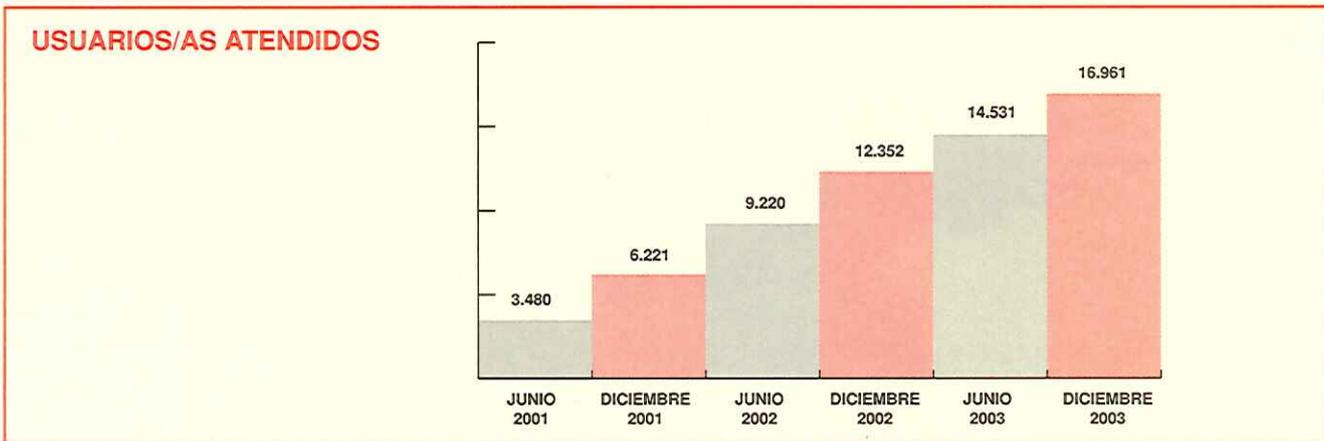
Análisis y balance de resultados a diciembre de 2003

Los resultados de los 47 dispositivos de empleo Acceder presentes en un total de 44 municipios, durante el año 2003 (a fecha de 10 de diciembre), ha superado positivamente las previsiones iniciales -al igual que en los años 2001 y 2002-, tanto en lo referido al número de usuarios/as atendidos, como en lo referido al número de contrataciones. Los objetivos iniciales del Programa pretendían trabajar a lo largo del periodo 2000-2006 con 15.000 usuarios/as y lograr al menos 2.500 contrataciones en empleos por cuenta ajena. Al finalizar el año 2003 se ha atendido a 16.961 usuarios/as (el 113% de los previstos) y se han conseguido 9.741 contratos (el 389% de lo previsto hasta 2006).

Se siguen generando, por tanto, grandes expectativas, receptividad y motivación por parte de la población gitana, así como una alta cooperación por parte de las entidades colaboradoras.

Las experiencias positivas de inserción laboral de los/as usuarios/as están revirtiendo en la motivación de otros/as por encontrar empleo. Preveemos y esperamos que este efecto se mantenga y se siga produciendo un crecimiento de gran envergadura; que se sigan dando pasos para aumentar y consolidar la incorporación de la población gitana desempleada al mercado de trabajo.

Hasta ahora se ha atendido a un porcentaje de hombres ligeramente superior al de mujeres (51%). El intervalo de edad en el que se concentra mayor volumen de usuarios/as atendidos/as es el de 25 a 45 años (52,26 %) y el de menor peso es el de mayores de 45 años (6,61 %). Entre las personas menores de 25 años es mayoritaria la presencia de hombres (55,35 %), mientras que predominan las mujeres en el grupo de personas de 25 a 45 años (51,84 %) y en el de mayores de 45 años (53,11 %).



Dentro de la apuesta por la interculturalidad de la metodología Acceder, del total de usuarios/as atendidos/as el 67% es población gitana mientras que el resto es población no gitana.

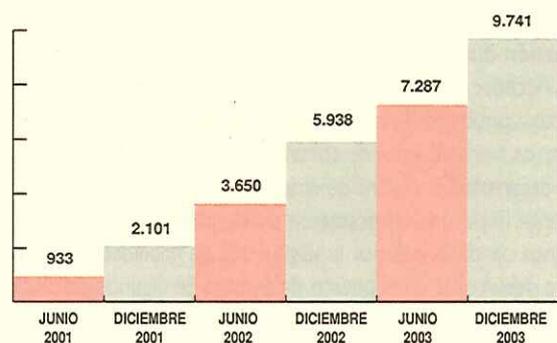
En cuanto al nivel educativo de los usuarios/as, hay que destacar que el 22% no tiene estudios y el 41% tan sólo tiene el certificado escolar. Si a estas cifras le sumamos las personas con graduado escolar, obtenemos que el 81% del total de usuarios/as tiene un nivel formativo que no supera el graduado escolar, incluso por debajo de éste. De forma específica hay que resaltar como las mujeres, en términos globales, tienen mayor preparación que los hombres. Este perfil educativo mayoritario de las personas usuarias del programa se refleja en las condiciones en las que estas personas están entrando en el mercado laboral, concentrándose en empleos de baja cualificación y, por tanto, con un alto nivel de temporalidad y precariedad, tal y como veremos a continuación.

A partir de las acciones de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo y de intermediación en el mercado de trabajo -cuya función es captar posibles ofertas laborales para que sean cubiertas por usuarios/as del dispositivo-, se han conseguido 9.741 contratos, sobre un total de 5.385 personas, lo que supone que una de cada tres personas atendidas por los dispositivos Acceder encuentra empleo. Esta proporción es más alta en el caso de los hombres -34,16%- que en las mujeres -9,24%-. En cuanto a la adecuación del empleo a la cualificación de las personas que consiguen un contrato, decir que, algo más del 58% lo hacen en puestos relacionados con la formación recibida.

Del total de contratos realizados, dos tercios corresponden a población gitana, mientras que el tercio restante es de población no gitana. Esta proporción se ajusta con los porcentajes de entrada de los usuarios/as. En términos absolutos, hay una mayoría de contratos de población gitana (6.428 contrataciones) frente a los no gitanos (3.313).

El número de contrataciones tiene una distribución desequilibrada entre hombres (56%) y mujeres (44%), con algunas diferencias frente a la distribución de género en la entrada de usuarios/as. El porcentaje de entrada de mujeres se sitúa a 2 puntos porcentuales por debajo de los hombres, aumentando la diferencia en 12 puntos en lo que a contrataciones se refiere. Estas diferencias constatan las dificultades de las mujeres gitanas a la hora de incorporarse al mercado de trabajo. Estas dificultades vienen dándose desde el inicio del programa, por lo que el trabajo específico con mujeres gitanas para evitar desequilibrios sigue siendo un objetivo prioritario para los años venideros.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CONTRATOS



SEXO



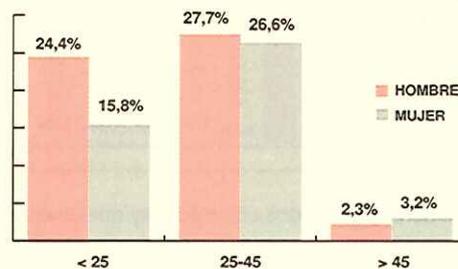
ETNIA



SECTORES DE LOS CONTRATOS



EDAD

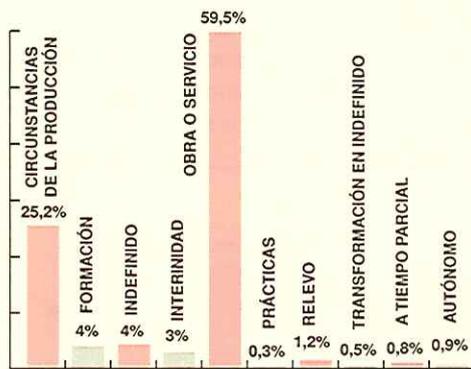


Si miramos la distribución del total de contrataciones por tramos de edad de los usuarios/as, vemos que la mayor parte de ellas se concentran en la población de 25-45 años y en segundo lugar en la menor de 25. Vemos que existe un claro paralelismo con la edad de los usuarios/as que llegan a los dispositivos.

Tal y como viene siendo común en los datos de empleo proporcionados por autoridades estatales o europeas, uno de los sectores profesionales donde se está concentrando la actividad laboral es en el de Servicios. Los datos de contratación de usuarios/as Acceder confirman esta tendencia, sobre todo porque en lo referido a perfiles de baja cualificación es donde existe mayor oferta. Muy por debajo del porcentaje de contrataciones logrado en el sector servicios, le sigue Industria y Construcción a la par, y muy por debajo, el sector Agrario.

En lo que respecta a los tipos de contratos hay que resaltar cómo los datos están en sintonía con la dinámica general del mercado de trabajo en cuanto a la temporalidad y precariedad laboral que ésta trae consigo, y que afecta en mayor medida a los sectores de baja cualificación. Existe un claro predominio de contratos de obra y servicio, que acumulan el 59% del total. Lo siguen los contratos de circunstancias de la producción con un 25% y el resto se divide de forma más o menos homogénea. Aunque el porcentaje es pequeño, consideramos un aspecto muy positivo que el 4% de los contratos sean indefinidos.

TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS



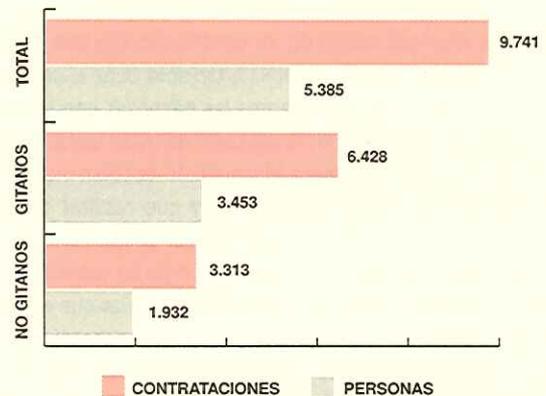
En cuanto a la duración de estos contratos hay que tener en cuenta que más del 45% tienen una duración de más de 3 meses, y cabe destacar que el 10% han sido contratos de más de un año de duración.

Como último apunte sobre las contrataciones, hay que tener en cuenta que no es lo mismo hablar de contrataciones que de personas contratadas, ya que en muchos casos una misma persona puede concentrar una serie de contrataciones. Por lo tanto, el número de contrataciones será siempre mayor o igual al número de personas contratadas. La ratio de los datos acumulados a finales de 2003 es de 1,81 contratos por persona. Este ratio, que año tras año va aumentando, es un indicador claro de que determinados/as usuarios/as ligan un contrato con otro, lo que nos constata cierto grado de normalización en el acceso al mercado laboral.

DURACIÓN DE LOS CONTRATOS



PERSONAS CONTRATADAS Y NÚMERO DE CONTRATOS



LA FORMACIÓN

Dentro del trabajo que se realiza en el marco de los dispositivos Acceder, el impulso de la formación constituye una de las medidas prioritarias, fundamentalmente con población joven. El fomento del acceso a la formación (reglada u ocupacional) se materializa a través de dos vías diferentes:

1. **La derivación a recursos formativos externos.** Desde los equipos Acceder se analizan los recursos que más se ajustan a las características y requerimientos de cada persona usuaria, derivándolos a los que se consideren más apropiados. El acompañamiento, prioritariamente durante los primeros momentos del proceso formativo, se lleva a cabo en los casos que se considere necesario para asegurar el mantenimiento de las personas en los mismos.
2. **Gestión directa de recursos formativos.** Desde los dispositivos Acceder, y en función de la determinación de oportunidad respecto a posibilidades reales de empleo, se gestionan recursos formativos, normalmente de corta duración y siempre que sea posible desarrollados dentro de empresas. Se trata de una formación-puente hacia una contratación más o menos inmediata, más o menos condicionada por la adquisición de habilidades específicas para desarrollar en el puesto de trabajo. En algunos otros casos, aunque en menor cuantía, se llevan a cabo acciones formativas pre-laborales, como actuaciones previas que ayudan a aumentar bajos niveles de empleabilidad y que, por tanto, facilitan una posterior formación ocupacional y/o una contratación laboral.

Desde el inicio del Programa Operativo y hasta finales del 2003, 3.631 personas han accedido a algún tipo de recurso formativo, lo que supone el 21% del total de personas usuarias. De este total, el 83% son personas gitanas y el 60% son mujeres. Este último dato es especialmente significativo si tenemos en cuenta que la presencia general de usuarias en el programa es el 49%. Estos datos reflejan cómo las personas usuarias del programa están, cada vez más, apostando por la formación como elemento facilitador de su inserción laboral, en concreto las mujeres, que muestran mayor motivación personal hacia la formación en términos de inversión a medio plazo.



I. Derivaciones a formación externa

El acceso de la población gitana a los recursos normalizados de formación es uno de los objetivos prioritarios del Programa Operativo. Desde el año 2000 y hasta el 2003 ha habido un total de 1.821 personas que han sido derivadas a distintos tipos de recursos formativos, lo que constituye el 50% del total de usuarios/as que han accedido a la formación. De éstos, el 81% son personas gitanas. Se trata de cifras positivas y alentadoras ya que, no sólo indican que determinados sectores de la población gitana están apostando claramente por incrementar sus niveles formativos y por tener una

participación en el mercado laboral en condiciones más favorables, sino que también indican una tendencia creciente de normalización: cada vez son más las personas gitanas que están accediendo a los recursos normalizados de formación y empleo.

Tal y como se puede observar en esta tabla, comprobamos que la edad es una variable determinante en el acceso a la formación externa: es la población joven la que en mucha mayor medida está accediendo a este tipo de formación. Y de nuevo, son las mujeres jóvenes, las que más claramente se están beneficiando de los recursos externos de formación y empleo -58%-.

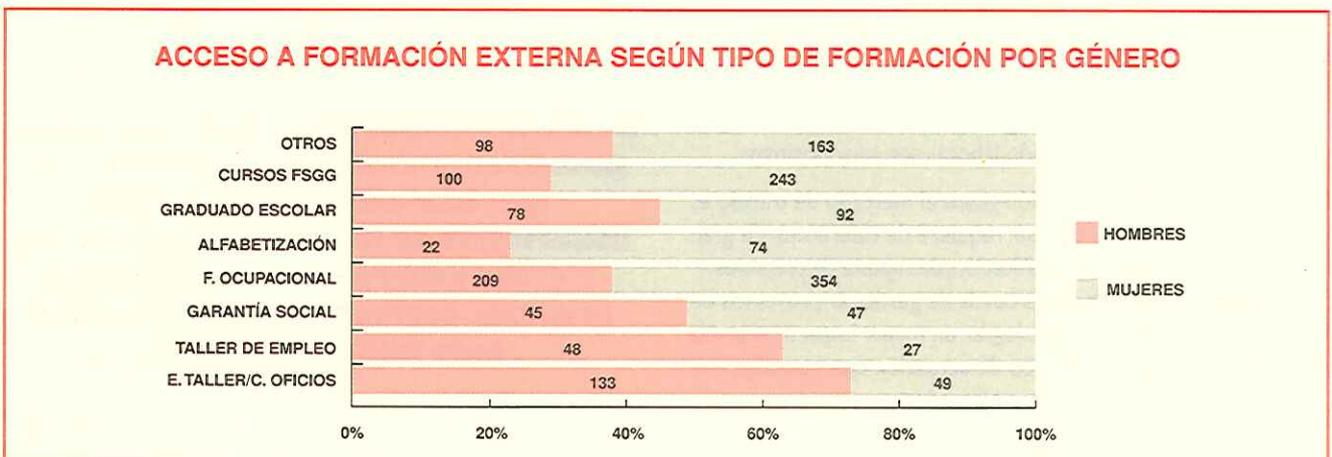
DOSSIER

29

| EDAD (Personas que han accedido a formación) | | | | | | |
|--|-------|------|-------|-------|-------|-----|
| | TOTAL | <25 | 25-30 | 31-35 | 36-45 | >45 |
| TOTAL | 1821 | 1089 | 335 | 181 | 161 | 55 |
| HOMBRES | 769 | 476 | 149 | 70 | 54 | 20 |
| MUJERES | 1052 | 613 | 186 | 111 | 107 | 35 |

Si observamos el tipo de recursos formativos al que han accedido las personas que han optado por la formación, vemos cómo en términos cuantitativos, la participación en cursos de formación ocupacional ha sido la más importante. También hay que destacar el número de personas que están accediendo a Escuelas Taller y Casas de Oficios, así como a Graduado Escolar.

Si miramos la distribución de género en el acceso a la formación, vemos cómo algunos recursos formativos están muy marcados por el género. Los hombres acceden en mucha mayor medida que las mujeres a Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, mientras que las mujeres predominan claramente en cursos gestionados por la FSGG, de alfabetización y formación ocupacional. En el resto se puede decir que hay un cierto equilibrio entre hombres y mujeres.



2. Puesta en marcha de recursos formativos

Desde los dispositivos Acceder se han puesto en marcha 218 cursos en los que han participado 1.810 usuarios/as de los que la mayoría, tal y como ocurre en la derivación a recursos formativos externos, han sido mujeres (65%).

Se trata de una formación muy vinculada al empleo a corto plazo, en tanto que ha sido puesta en marcha como resultado de estudios prospectivos en cada territorio. Como resultado, la mayor parte de los cursos desarrollados se ha concentrado, casi exclusivamente, en el sector servicios (85%). El resto, prácticamente en su totalidad, se ha concentrado en el sector industrial.

El contacto con empresas, por tanto, ha sido una pieza clave para la puesta en marcha de los distintos cursos. En algunos casos los cursos se han impartido en el seno de las propias empresas; en otros casos, se ha facilitado que los/as alumnos/as se hayan podido beneficiar de una formación práctica en distintas empresas. Éste ha sido el caso para el 20% de usuarios/as. Sabemos que estas líneas de trabajo están dando muy buenos resultados en cuanto a motivación por la formación y por el empleo, y también en cuanto a niveles de inserción, por lo que seguirá siendo una actuación prioritaria dentro del Programa Operativo.

CURSOS IMPARTIDOS POR FAMILIA PROFESIONAL

| | NÚMERO |
|--|-------------------------|
| AGRARIA | 1 |
| EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS | 4 |
| AUTOMOCIÓN | 8 |
| INDUSTRIAS ALIMENTICIAS | 2 |
| INDUSTRIAS GRÁFICAS | 1 |
| INDUSTRIAS DE LA MADERA Y EL CORCHO | 1 |
| INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS | 2 |
| INDUSTRIA PESADA Y CONSTRUCC. METÁLICAS | 3 |
| INDUSTRIAS TEXTILES, PIEL Y CUERO | 7 |
| MONTAJE E INSTALACIÓN | 11 |
| MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN | 2 |
| MINERÍA Y PRIMERAS TRANSFORMACIONES | 1 |
| ADMINISTRACIÓN Y OFICINAS | 28 |
| COMERCIO | 17 |
| DOCENCIA E INVESTIGACIÓN | 17 |
| INFORMACIÓN Y MANIFESTACIONES ARTÍSTICAS | 1 |
| SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES | 54 |
| SERVICIOS A LAS EMPRESAS | 38 |
| TRANSPORTES Y COMUNICACIONES | 7 |
| TURISMO Y HOSTELERÍA | 13 |
| TOTAL | 218 |
| MEDIA DE HORAS/CURSO | 160 horas |
| Nº USUARIOS/AS | 1810 usuarios/as |

En suma, podemos considerar que hasta la fecha los resultados de llegada a los dispositivos Acceder de personas gitanas, así como su acceso a la formación y, en general, su participación e implicación en procesos de inserción laboral, son muy positivos.

La incorporación de la población gitana al mercado de trabajo es un proceso que lleva su tiempo: requiere de referentes, de gran motivación, de inversión en cualificación, de ruptura de prejuicios... Se constata, por tanto, la importancia de gestionar proyectos de larga duración, ya que permite lograr un mayor impacto sobre la población destinataria. El marco de actuación que nos ofrece el Programa Operativo lo está posibilitando.

Desde los dispositivos Acceder se han puesto en marcha 218 cursos en los que han participado 1.810 usuarios/as de los que la mayoría, tal y como ocurre en la derivación a recursos formativos externos, han sido mujeres (65%)".

Programa Operativo Acceder

Observatorio de Empleo y Comunidad Gitana

En el primer trimestre del 2004 la Fundación Secretariado General Gitano va a difundir la primera edición del *Observatorio Empleo y Comunidad Gitana 2000-2002*. Este Observatorio, llevado a cabo en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación F.S.E. 2000-2006 (P.O.), pretende ser una herramienta de análisis y reflexión continua sobre la realidad sociolaboral de la población gitana española.

Desde la FSGG somos conscientes de la importancia de llevar a cabo análisis rigurosos que permitan conocer en profundidad la situación actual en la que la comunidad gitana está inmersa. Este Observatorio es ejemplo de este proceso analítico y evaluativo, que se ha podido llevar a cabo gracias a la metodología y al sistema de gestión del P.O., que permite contar con información cuantiosa y relevante relativa a la situación formativa y laboral de numerosas personas gitanas que, por una vía u otra, se han acercado a los 30 dispositivos de empleo Acceder existentes en las distintas comunidades autónomas del Estado español.

Creemos que el interés de este Observatorio es evidente, en tanto que constituye la primera explotación estadística de datos específica sobre población gitana en relación con la formación profesional o el empleo.

El proceso para la realización de la explotación estadística ha sido largo y laborioso. En un primer lugar se contó con un grupo de personas expertas en materia laboral y en intervención con población gitana que, a través de un cuestionario de referencia y en una sesión de trabajo, identificó una serie de situaciones que se podían dar entre la población gitana que busca y encuentra trabajo. Como resultado de dicha sesión se obtuvo un documento que contiene situaciones observadas por el grupo de expertos/as en relación a la inserción sociolaboral de la población gitana. A partir de este documento se elaboraron una serie de indicadores basados en los campos que contienen la base de datos *Acceder* -que utilizan todos los dispositivos de empleo- para contrastar las hipótesis planteadas.

A continuación se identificaron las variables con las que se iban a construir los indicadores y se codificaron las respuestas. Después, se importaron las bases de datos desde el programa de explotación estadística SPSS, y etiquetadas las variables y recodificadas algunas de ellas, se efectuaron los cruces propuestos.

El análisis final de los datos se ha realizado de manera estandarizada, presentándose diferentes indicadores en datos absolutos porcentajes horizontales y verticales; cifras medias; ratios; prevalencias y cruces de dos, tres, y hasta cuatro variables, a través de diferentes tablas. Las apreciaciones metodológicas y analíticas

específicas a estos datos se presentan junto a cada uno de ellos con el objeto de facilitar la comprensión de su análisis.

El contenido del Observatorio incluye varios apartados:

- Características de las personas gitanas del programa
- Contrataciones:
 - Características de las personas contratadas
 - Características de las contrataciones
- Formación
 - Características de la formación realizada
 - Relación entre formación y empleo
- Conclusiones

Gracias a este trabajo previo, se ha creado el marco para la realización de futuras explotaciones de datos que, anualmente, y de forma comparada, se irán generando y que pretende convertirse en una fuente de consulta continua y de apoyo a la gestión para quienes trabajan directa o indirectamente con la comunidad gitana en el campo de la inserción sociolaboral.

OBSERVATORIO – 02. Empleo y Comunidad Gitana

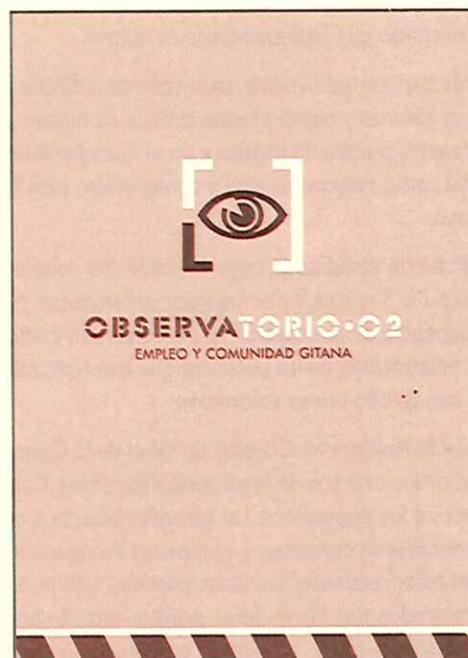
Dirige: FSGG – Dpto. de Formación Profesional y Empleo.

Realiza: Datlan, S.L.

Madrid: FSGG, 2003 [en prensa].

Colección "Cuadernos Técnicos"; 28

Edición electrónica en: www.fsgg.org



Programa Operativo Acceder

Valoración desde la empresa (Limpisa-Grupo Norte)

El programa Acceder de la FSGG, conector a través de Internet de la labor social que el Grupo Norte, a través de su Fundación, venía desarrollando con diferentes entidades sociales, se puso en contacto con LIMPISA con objeto de presentarle el programa y establecer líneas de colaboración.

Los comienzos fueron en el año 2000 con la colaboración en la campaña de verano para cubrir suplencias del personal que había en plantilla. Posteriormente hubo más incorporaciones, a raíz de las demandas que surgían por parte de la empresa. En el 2001, el programa Acceder realizó por primera vez un curso de formación en limpieza industrial y varios alumnos y alumnas se incorporaron como peones especializados de limpiacristales en esta empresa.

Las demandas de trabajo surgen fundamentalmente cuando la empresa no dispone de personal para cubrir los servicios.

El proceso de selección

Primeramente hacemos llegar nuestra demanda al departamento de prospección del programa Acceder.

Los técnicos del programa se encargan de informar a las personas interesadas de las condiciones del puesto de trabajo y los aspectos principales que conlleva: transporte, horario, responsabilidad, derechos y deberes.

A partir de las candidatas remitidas por el programa la empresa realiza su selección.

El perfil solicitado que habitualmente se cubre:

- Mujeres, casi exclusivamente, para centros públicos y oficinas. No muy jóvenes y cierta presencia física de higiene personal, soltura en el puesto de trabajo y en el cumplimiento de normas. Así como responsabilidad y compromiso para finalizar el contrato.
- Suplencias de vacaciones, cuya duración del contrato oscilaba entre 1 o 3 meses, y por baja por enfermedad, cuya duración dependía de la situación. El personal con carácter estable se promociona de las personas que han realizado suplencias y han tenido buena valoración.
- Puestos de limpieza en Centros de salud de la Comunidad de Madrid de los distritos de Arganzuela, Villaverde y Carabanchel, próximos a los dispositivos. Las jornadas laborales, con carácter general, eran continuas y completas. Aunque últimamente eran más frecuentes jornadas partidas. Los puestos eran bien valorados por las mujeres porque estaban próximos a su domicilio, eran jornadas continuas y completas.

Normalmente nuestro personal se integraba en un equipo de más personas, dejándolas solas en centros cuando la persona gozaba de mayor confianza.

Posterior a la selección o a la incorporación al puesto de trabajo se mantiene una coordinación para posibles incidencias que suelen surgir: bajas, ausencias, falta de conocimiento sobre aspectos laborales.

Durante estos tres años de colaboración se han incorporado 15 personas, el 95% mujeres. El factor más importante para la empresa ha sido la premura con que la empresa necesita cubrir vacantes y la pronta respuesta del programa Acceder.

La experiencia del programa en el sector de la intermediación laboral proporciona un conocimiento del sector y de las necesidades específicas de la empresa. El programa también aporta el conocimiento personal de las candidatas. A ello se le suma que el nivel de comunicación establecida es cercana, clara y fluida ya que se realiza directamente con los supervisores de zona, lo que proporcionaba mayor agilidad.

Valoración del servicio

La valoración del servicio ha sido positiva como recurso y por el contacto cercano y ágil que se ha establecido.

La valoración de las personas remitidas por el dispositivo es buena, en cuanto a capacidad de trabajo y de integración en el puesto pero con dificultades externas que afectan al desempeño y a la relación con la empresa. En este sentido el aporte del programa posterior a la incorporación al puesto de trabajo es importante, ya que en alguna ocasión hemos solicitado su participación con objeto de informar y ofrecer asesoramiento laboral en aquellos aspectos que generaran duda o desconfianza y ha sido interlocutores para resolver dificultades.

www.grupo-norte.es





“

El nivel de comunicación establecida es cercana, clara y fluida ya que se realiza directamente con los supervisores de zona, lo que proporcionaba mayor agilidad

”



La empresa de limpieza LIMPISA está integrada en Grupo Norte. Grupo Norte es un conjunto de empresas de servicios complementarios que comenzó a funcionar hace más de 25 años (en 1976) en Valladolid, con la creación de una pequeña empresa familiar dedicada a la prestación de servicios de limpieza, actualmente cuenta con implantación en diferentes puntos de España y desde el año 2000, Grupo Norte también está presente en Chile a través de sus actividades de Limpieza, Seguridad y Trabajo Temporal.

Las empresas que componen el grupo son:

- FORSEL ETT. Empresa de Trabajo Temporal.
- LIMPISA Servicios de Limpieza
- Signo Servicios externalizados
- Iberica Servicios Sociales
- Prointel Seguridad
- Gestión documental. Tratamiento de archivos y documentación
- Signo Telegestión

La cartera comercial de LIMPISA incluye clientes pertenecientes a diferentes sectores de actividad prestando una amplia gama de servicios de limpieza en:

- Centros de enseñanza
- Centros y galerías comerciales
- Comunidades de propietarios
- Exteriores
- Industria
- Instalaciones deportivas
- Oficinas y centros de negocios
- Sanitaria
- Transporte

Cuenta con diferentes delegaciones en España: Cataluña, Castilla-León, Asturias, País Vasco, Galicia...

En la Comunidad de Madrid cuenta actualmente con un total de 700 trabajadores y con importantes servicios recientemente adjudicados como el Hospital de Fuenlabrada, de próxima inauguración.

Programa Operativo Acceder

Valoración desde el asociacionismo (Anaquerando, Granada)

Este análisis lo hacemos partiendo de la premisa de que en la valoración de un programa y de sus resultados, nadie como el propio equipo de trabajo es quien puede evaluar de una manera global los diferentes aspectos positivos y negativos, ya que es el equipo integrante el que se enfrenta, día a día, a una amplia y compleja realidad laboral y social. Por lo tanto, deseamos aclarar que nuestra valoración está sujeta a la subjetividad con la que se ven las cosas desde fuera (en cierta forma superficial), basándonos en algunos casos en los resultados publicados y en las experiencias personales de algunos de los usuarios de la asociación Anaquerando que han sido derivados al dispositivo Acceder.

En primer lugar tenemos que reconocer que una de las características personales de los usuarios/as gitanos/as de nuestra zona es un nivel de formación muy bajo: un 46% posee certificado de estudios primarios, un 33% no tiene ningún tipo de estudios y un 21% tiene el graduado escolar.

Considerando además que el porcentaje de personas graduadas poseen un nivel de instrucción por debajo del umbral de exigencia deseable, nos encontramos ante un perfil no cualificado a nivel formativo-académico, y con la dificultad añadida del analfabetismo en muchos de los casos.

En segundo lugar y enlazado con el anterior, la empleabilidad de los gitanos/as se ve dificultada por la escasa cualificación formativa profesional, la carencia de hábitos laborales, el desconocimiento de los servicios y cauces institucionales, y la baja expresión de habilidades sociales y asertivas según los criterios culturales protocolarios.

En tercer lugar, hay que destacar que gran parte del tejido empresarial no se aventura en la contratación de población gitana debido a los prejuicios y estereotipos negativos que restan oportunidades a esta población en el acceso al mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, destacamos la gran labor que se está realizando desde el dispositivo de formación y empleo "Acceder Granada", el cual supone un recurso efectivo para una población tan carente de ofertas de empleo, necesitada de personas que medien con las empresas y que canalicen su esfuerzo y potencial. Asimismo, valoramos positivamente la posibilidad que brinda Acceder en la realización de un itinerario profesional personalizado y sensible a las dificultades citadas.

En cuanto a las propuestas de mejora, advertimos que ante la carencia de hábitos laborales, muchos usuarios/as se pierden en los itinerarios de inserción: se quejan de que las sesiones de orientación son demasiadas y desisten antes de ser derivadas a acciones formativas. Nuestros usuarios preguntan "¿allí nos darán trabajo?", nosotros explicamos las acciones de inserción y motivamos hacia

la realización de un itinerario de búsqueda activa de empleo a través del dispositivo Acceder, pero nos encontramos con la misma dificultad: los usuarios buscan la inmediatez y les cuesta comprender los beneficios de las acciones de inserción laboral a largo plazo. Por eso sugerimos la posibilidad de trabajar de una manera más intensiva, no en cuanto a tiempo, sino respecto al número de sesiones, con aquellas personas con más dificultades que son las que tienen mayor porcentaje de abandono en las primeras sesiones. En este sentido, consideramos muy exitosa la participación del equipo Acceder en nuestra zona, pues el trato personal y la confianza se convierten en grandes herramientas de cara a superar este handicap de constancia en la comprensión de los itinerarios formativos-laborales. También queremos apuntar como mejora del proyecto, puesto que el objetivo respecto a las contrataciones se ha superado con creces, apuntar los esfuerzos en conseguir una mejora en la calidad de los contratos de trabajo tanto en las condiciones como en la duración de los mismos. Por último, comentar que ha habido una crítica a Acceder desde medios de inserción laboral externos en los que se argumentaba que las personas gitanas, por sus valores culturales y tradición, basados en la libertad y la independencia, están menos habilitadas para el trabajo por cuenta ajena y que, por tanto, habría de fomentarse en esta población el auto-empleo. Desde el conocimiento que tenemos del trabajo del dispositivo Acceder, creemos que este argumento carece de peso: los gitanos y gitanas tienen la misma capacidad de integrarse en el mercado laboral que cualquier otro grupo étnico, mayoritario o no. Las personas gitanas que se han integrado laboralmente demuestran que tanto su rendimiento como su eficacia laboral son equivalentes a la de cualquier otra persona. Y la demostración de este hecho, es uno de los grandes logros de las y los profesionales que trabajan en perspectiva de la integración laboral de los gitanos y gitanas. ■

Luisa Fernández Heredia (Secretaria),
Pilar Heras Hernández (Coordinadora).
Asociación Gitana Anaquerando (Granada).

Acceder Granada supone un recurso efectivo para una población tan carente de ofertas de empleo, necesitada de personas que medien con las empresas y que canalicen su esfuerzo y potencial

Programa Operativo Lucha contra la Discriminación

Fundación ONCE.

Inserción laboral de discapacitados.

Desde su creación en 1988, como compromiso de solidaridad de los ciegos españoles con los demás colectivos de discapacitados, la Fundación ONCE ha dedicado más de 140.000 millones de pesetas a programas y acciones en favor de personas con discapacidad, de los que se han beneficiado más de 70.000 personas, en campos como la formación y la integración laboral, la supresión de barreras y la cooperación con entidades públicas y privadas con intereses afines, sin por ello haber suplido las obligaciones de atención a los discapacitados que por la Constitución y las leyes competen a los poderes públicos.

La Fundación ONCE, durante del periodo de programación de los Fondos Estructurales 1994-1999 y, tomando conciencia de la importancia, cada vez más, del Fondo Social Europeo para desarrollar acciones tanto para la formación como para el empleo de personas con discapacidad, ha desarrollado con gran éxito una serie de programas en aras de mejorar la participación del colectivo en el mercado de trabajo.

Fruto de la experiencia en la gestión de Iniciativas Comunitarias, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) máximo órgano gestor del FSE a escala nacional, invitó a la Fundación ONCE a participar en los Programas Operativos Plurirregionales del Fondo Social para el periodo 2000-2006, lo cual supuso un salto cuantitativo y cualitativo importante a la hora de gestionar recursos financieros procedentes del FSE y el reflejo de la intención real de las autoridades nacionales y comunitarias de implicar directamente en la programación y gestión de los Fondos Estructurales a Entidades especializadas en la inserción sociolaboral de Personas con discapacidad.

Así, desde el año 2000 y hasta el 2006 la Fundación ONCE viene desarrollando un Programa Operativo dentro del marco del programa "Lucha contra la discriminación" del Fondo Social Europeo, en el que ejecuta itinerarios integrados de inserción para Personas con discapacidad, que estando cofinanciados por el FSE, abarcan desde el fundamento teórico de los itinerarios hasta las tareas de intermediación laboral para la integración, pasando por la adecuada difusión y sensibilización social necesarias para el éxito de esta intervención.

Con el fin del año 2003 se acaba la ejecución de la primera etapa del P.O. y es el momento de realizar un avance de lo actuado.

Balance del resultado 2000-2003

La Fundación ONCE se ha marcado con el Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación el ambicioso objetivo de que al finalizar el año 2006, se hayan beneficiado del mismo unas 70.000 personas con discapacidad. En este sentido, el balance está siendo bastante positivo en estos cuatro primeros años de eje-



cución, habiendo cumplido la Fundación ONCE con casi el 50% del objetivo de beneficiarios, en cuanto a inscritos en la bolsa de empleo, de insertados y de alumnos de cursos de formación ocupacional.

Estos resultados demuestran que el objetivo cuantitativo se está alcanzando, atendiendo aún más a los objetivos de calidad, de modo que las personas con discapacidad logren su plena inserción laboral mediante empleos estables y de calidad, adaptados a las exigencias del mercado laboral actual.

Se han puesto en marcha una serie de centros de empleo en los que se desarrollan las actuaciones en el marco del Itinerario Personalizado de Inserción Laboral, estando presentes estos centros en la mayoría de las CCAA. Los servicios que prestan son, entre otros; Orientación laboral y formativa, ejecución de los itinerarios formativos, captación de ofertas de empresas y labores de intermediación laboral entre los ofertantes (empresas) y los demandantes de empleo (personas con discapacidad).

Asimismo, se han abordado en distintos estudios la problemática de la inserción laboral del colectivo, las posibilidades de empleo, plasmadas en un estudio denominado Mapa de Oportunidades y la situación sociolaboral del colectivo en distintas CC.AA (Madrid, Andalucía, Cataluña, Castilla la Mancha).

Estas actuaciones se hacen visibles por medio de un Plan de Comunicación que, vertebrado por acciones de difusión y sensibilización, está destinado por un lado, a difundir de manera masiva tanto la imagen como las actividades y los resultados alcanzados en el marco de las actuaciones y, por otro, a generar estados favorables de opinión en públicos objetivo específicos (agentes sociales, empresarios, etc.).

Nuevas tecnologías

Asimismo, uno de los aspectos más innovadores del PO está en el desarrollo del portal Disc@pnet (www.discapnet.es) que estando cofinanciado por el FEDER, complementa las actuaciones del itinerario y que por medio del diseño e implementación de plataformas adaptadas al colectivo que va a hacer uso de ellas, profundizando en la tecnología como verdadera oportunidad para facilitar la accesibilidad de la Sociedad de la Información al mayor número de usuarios, está logrando evitar la infoexclusión y por tanto la brecha digital desde el punto de vista de las Personas con discapacidad.

De forma sinérgica con el objetivo de la lucha contra la "info-discriminación", en el Plan de comunicación se ha previsto el desarrollo de un diario digital, Solidaridad Digital (<http://solidaridad-digital.discapnet.es>) en una actuación puntera y referente nacional y europea como medio de difusión en la red de las noticias relacionadas con el mundo de la discapacidad y de potenciación de las noticias que genera el propio Programa Operativo.

En el marco del Programa Operativo han encontrado un puesto de trabajo más de 6.800 personas con discapacidad. A esta cifra hay que sumar aquellos puestos de trabajo que se obtienen al margen del Programa Operativo y las plazas ocupacionales apoyadas por la propia Fundación.

En definitiva, la Fundación ONCE aporta más de un 7% del total de puestos de trabajo al Plan Nacional de Acción por el Empleo del Reino de España, en su directriz nº 7 "Potenciar la participación de las personas con especiales dificultades para su inclusión en el mercado laboral".

Un lema: nos queda mucho por hacer

La Fundación ONCE valora de forma positiva los logros obtenidos en este primer periodo de ejecución del Programa Operativo, que constituye un instrumento más de la Política de empleo y formación que desde 1988 viene ejecutando la Fundación en pro del colectivo.

No obstante, si bien es cierto que los números están ahí, no hay que olvidar que el colectivo de personas con discapacidad en situación activa supera el medio millón de personas y las personas empleadas no llega al 25%, por lo que de cara a los siguientes ejercicios de ejecución del Programa se quiere mejorar, sobre todo, la calidad de las contrataciones y del empleo creado para el colectivo, profundizando en eliminar las barreras psicosociales en aras a que los empresarios contraten a más personas con discapacidad y en el empleo de las personas con especiales dificultades y aquellas con discapacidades severas.

Por todo ello, el Programa de la Fundación ONCE se centra en las capacidades del colectivo además de en la sensibilización de la sociedad; campañas, anuncios, jornadas, seminarios, difusión de las actividades del Programa, etc.

Pero siempre debemos tener presente el lema de nuestra campaña y es que *nos queda mucho por hacer*. ■



En el marco del Programa Operativo de la Fundación ONCE han encontrado un puesto de trabajo más de 6.800 personas con discapacidad.

Programa Operativo Lucha contra la Discriminación

Fundación Luis Vives. Capacitación de las ONG.

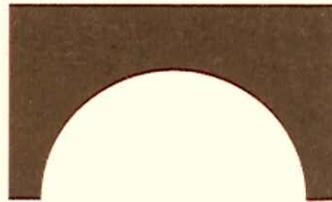
El Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los Fondos Estructurales de la Unión Europea. Es el instrumento financiero más importante para promover el empleo y el desarrollo de recursos en colectivos con especiales dificultades. Pretende dar una respuesta efectiva y flexible a los progresivos cambios a los que se ve sometido el mercado laboral. Su finalidad es la de reducir las diferencias entre los niveles de desarrollo de las diversas regiones europeas.

Estos Fondos Estructurales de la UE, en los que se enmarca el FSE, tienen como objetivo común corregir el desequilibrio entre las regiones más ricas y las menos desarrolladas de Europa con la intención de lograr una mayor cohesión económica y social. La dotación financiera asignada al desarrollo de las acciones estructurales supone un tercio del total de los créditos de la Unión Europea para el ejercicio 2000-2006.

En julio de 1999, en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas, se publicaron tres reglamentos referidos respectivamente a los Fondos Estructurales, al Fondo Social Europeo y al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, todos ellos bajo el mismo epígrafe: Cohesión Económica y Social. La publicación de esta normativa pasó completamente inadvertida para el conjunto de la ciudadanía europea al no hacerse eco de la misma los medios de comunicación. Cosa lógica por otro lado, ya que esta publicación no era más que el reflejo burocrático de las importantes decisiones políticas que se habían adoptado meses atrás. Entonces sí que las televisiones de toda Europa se hicieron eco de las negociaciones y logros que los respectivos líderes políticos iban consiguiendo en el reparto de las cuotas de los Fondos Estructurales que correspondían a cada Estado miembro para el período 2000-2006.

La ayuda destinada a España para invertir en los distintos programas e iniciativas asciende en este periodo a 11.917 millones de euros. Las líneas de actuación prioritarias del FSE son: la inserción y reinserción ocupacional de los desempleados; el refuerzo de la capacidad empresarial; el refuerzo de la estabilidad en el empleo y adaptabilidad; el refuerzo de la educación técnico profesional; el refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología; participación de las mujeres en el mercado de trabajo; el fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local y la integración laboral de las personas con especiales dificultades.

Esta última línea de actuación (programa operativo de la lucha contra la discriminación) cuenta con un monto económico de 280 millones de euros que están siendo gestionados por entidades



Fundación Luis Vives

públicas como el IMSERSO, el Instituto de la Mujer o el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias.

Junto a las entidades públicas anteriormente nombradas, cinco organizaciones no gubernamentales participan en este programa operativo de la lucha contra la discriminación del FSE en nuestro país: Fundación ONCE, con su programa "Acción"; Cruz Roja Española con la Red Interlabor@; Cáritas que trabaja con jóvenes en dificultad social; la

Fundación Secretariado General Gitano con la iniciativa "Acceder" y la Fundación Luis Vives.

Esta última es la única institución privada, en España, que ha recibido subvención global del Fondo Social Europeo para esta línea operativa contra la discriminación, lo que implica que los fondos no irán destinados a proyectos propios, sino a proyectos de otras instituciones. De este modo, como entidad intermediaria de gestión, es responsable de la eficacia y regularidad de 13 millones de euros que subvencionarán los proyectos elegidos en cada una de las convocatorias y presentados por organizaciones españolas que trabajan en la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión.

Dicha cantidad se ha visto ampliada, en 3 millones de euros más. Esto ha permitido que a partir de enero de 2004, la Fundación Luis Vives vaya a publicar una nueva convocatoria, abierta y permanente, destinada a la financiación de proyectos específicos de gestión de la calidad y desarrollo de nuevas tecnologías.

Tipo de ayudas

La Fundación Luis Vives, gracias a su trabajo durante años al servicio de las entidades de acción social, disponía de un diagnóstico claro de las carencias que presentaban dichas entidades: deficiencias en su capacidad técnica, escaso grado de profesionalización, ausencia de programas de formación interna por falta de recursos, desconocimiento del trabajo realizado por otras entidades, escasez de foros o plataformas de intercambio de conocimientos y experiencias, entre otros. Las entidades cuentan con recursos externos para la realización de proyectos o programas de atención directa al colectivo beneficiario de su actividad, pero no cuentan con fondos propios suficientes para mejorar su gestión y los servicios que prestan.

La convocatoria de ayudas Fundación Luis Vives – Fondo Social Europeo aborda precisamente esta problemática. Ha sido ideada para cubrir las deficiencias internas de las organizaciones que trabajan en el campo de la inserción laboral de colectivos en ries-

go de exclusión. Los proyectos financiados están dirigidos a fortalecer a las organizaciones solicitantes y a reforzar el tejido asociativo, básicamente a través de: apoyo a actividades de formación de voluntarios; programas que apoyen la profesionalización del sector; promoción de estudios de investigación sobre la situación del sector en diversos ámbitos específicos; fomento de la creación de redes y mejora de los mecanismos de comunicación e información entre entidades; programas de sensibilización y fomento del voluntariado y programas que tiendan a mejorar las estructuras y capacidades de gestión de las ONG.

Las ONG que quieran optar a ser subvencionadas por el FSE deben saber que para la UE es obligatorio que ellas también aporten una parte de los fondos. Los proyectos tienen un régimen de cofinanciación diferente. Según la región en la que se desarrollen (OBJ 1 / OBJ 3), obtendrán una cofinanciación del setenta y cinco o del cincuenta por ciento del coste total del mismo.

El mayor volumen de recursos económicos se concentra en las regiones cuya renta per cápita es inferior al 75% de la media de la UE, son las llamadas regiones de Objetivo 1 (OBJ 1): Andalucía, Asturias, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Comunidad valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, Ceuta y Melilla.

Madrid, Cataluña, Aragón, Baleares, Navarra, País Vasco y La Rioja son Objetivo 3 (OBJ 3) porque cuentan con una renta per cápita superior.

Sistema de gestión

La Fundación Luis Vives ha diseñado un sistema de concesión de ayudas a través de convocatorias anuales publicadas en el Boletín Oficial del Estado. Las convocatorias se rigen por unas Bases Reguladoras de carácter plurianual que establecen el marco general de las mismas, basándose en criterios que garantizan los principios de publicidad, concurrencia y objetividad. En la fase de presentación existe un formulario normalizado de solicitud y una guía de ayuda. En la de seguimiento, las entidades seleccionadas disponen de modelos de informes técnicos y de justificación del gasto, junto con una guía aclaratoria del procedimiento de seguimiento y justificación.

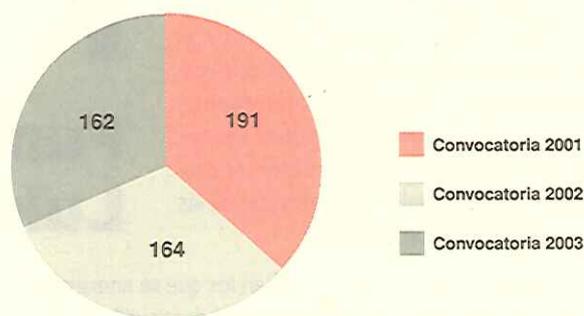
A nivel interno, existe un equipo diferenciado de evaluación y otro de seguimiento. Ambos equipos trabajan con una misma herramienta informática que incorpora toda la información de los proyectos, desde su registro en la fase de presentación, hasta el seguimiento y control de los proyectos aprobados, pasando por su valoración previa.

La última convocatoria de ayudas Fundación Luis Vives – Fondo Social Europeo, correspondiente a 2004, se cerró el pasado cuatro de noviembre. En estos momentos, los 164 proyectos presentados se encuentran en periodo de evaluación. La resolución de la convocatoria será publicada en abril del 2005.

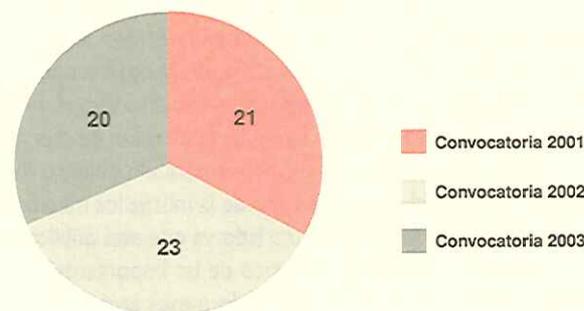
Por último señalar, que para la FLV es fundamental ofrecer a las entidades solicitantes proximidad en su gestión, aspirando a ser vista por las mismas como un órgano de apoyo más que como un órgano fiscalizador o financiador al uso. Esta proximidad a las

entidades y a la realidad del sector ha propiciado que la Fundación Luis Vives, tras un proceso de análisis y reflexión sobre la experiencia alcanzada a lo largo de tres convocatorias, haya optado por adaptar el lenguaje de la misma y los materiales de presentación a las demandas y necesidades transmitidas por las entidades. ■

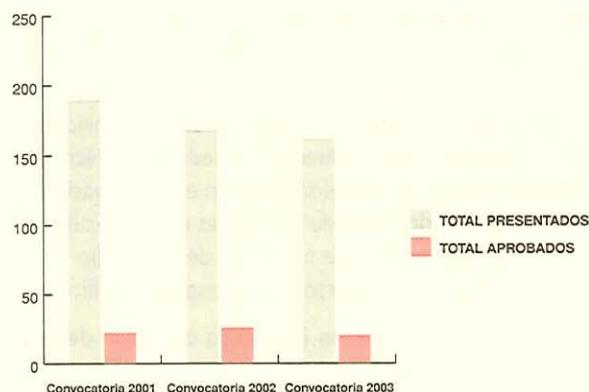
TOTAL PROYECTOS PRESENTADOS POR CONVOCATORIAS



TOTAL PROYECTOS APROBADOS POR CONVOCATORIAS



PROYECTOS PRESENTADOS Y APROBADOS POR CONVOCATORIAS



Análisis de los casos de buenas prácticas identificados

Programa Acceder. Itinerarios integrados de inserción para la población gitana.

Acceder
PROGRAMA OPERATIVO

El *Programa Acceder*, gestionado por la Fundación Secretariado General Gitano, ha sido seleccionado e identificado por el Fondo Social Europeo como "Caso de Buenas Prácticas" en la Evaluación Intermedia del Programa Operativo "Lucha Contra la Discriminación".

En este Documento se recoge íntegramente el Capítulo IX del Informe de Evaluación Intermedia, dedicado al "Análisis de los casos de buenas prácticas identificados". Se trata de un análisis cuantitativo y cualitativo realizado por la empresa GPI Consultores por encargo de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

En el Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación (POPLD) de Objetivo 1 se ha seleccionado como caso de buena práctica la actuación *Itinerarios integrados de inserción para la población gitana*. Su ubicación en el Informe de Evaluación Intermedia de Objetivo 1 no responde a que se observen especificidades sobresalientes de la actuación en esta zona de Objetivo respecto a la de Objetivo 3, sino a la conveniencia de distribuir los casos de buenas prácticas entre los dos informes. Por tanto, el análisis del caso hará referencia tanto a la zona de Objetivo 1 como a la de Objetivo 3.

Identificación del caso

El caso de buena práctica identificado se ubica dentro del POPLD en el Eje 44 *Integración laboral de las personas con especiales dificultades*, en la Medida 44.11 *Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado laboral*. Se trata de una actuación de tipo 1.1 Itinerario integrados de inserción. Esta actuación es conocida por el público general con el nombre de Programa ACCEDER.

La intervención tiene lugar en 30 municipios (con un total de 33 dispositivos) de 13 Comunidades Autónomas. Las regiones donde no se ha puesto en marcha la actuación son La Rioja y Baleares, de Objetivo 3, Cantabria (región en transición), Canarias y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, en Objetivo 1.

Esta actuación está dirigida a personas de etnia gitana. Esta comunidad se encuentra en una situación de desigualdad y exclusión social, debido en gran parte a la distancia existente entre sus miembros y los cauces normales de acceso a la formación profesional y al empleo, además de los prejuicios y estereotipos que muestra respecto a ellos la sociedad mayoritaria. La FSGG, dentro de su apuesta por la aplicación de una metodología intercultural, prevé asimismo la atención a población no gitana, siempre que se encuentre en alguna de las situaciones de exclusión definidas por el Fondo Social Europeo.

El organismo gestor de la actuación es la FSGG, entidad social sin ánimo de lucro, de ámbito estatal, cuyo fin fundamental es la promoción integral de la comunidad gitana desde el reconocimiento de su identidad cultural.

Descripción cualitativa

La actuación responde a una estrategia que plantea dos objetivos:

- Desarrollar y mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción profesional de la población gitana.
- Fomentar y desarrollar nuevos empleos en los servicios de proximidad, impulsando políticas más activas con la población gitana.

La puesta en marcha de esta actuación ha tomado como base los conocimientos aprendidos a partir del proyecto que desarrolló la entidad en el Capítulo Integro de la Iniciativa Comunitaria Empleo del anterior periodo de programación.

El proceso seguido con la población beneficiaria incluye las siguientes acciones:

- Acciones de información laboral.
Esta primera fase consiste en la captación y acogida de personas usuarias en el dispositivo.
- Acciones de orientación laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo.
En la segunda fase se elabora un diagnóstico individual en profundidad, se realizan tutorías de orientación laboral y se lleva a cabo un seguimiento individualizado de la persona a través de todas las etapas.
- Acciones de formación profesional ocupacional.
En esta fase se imparte formación vinculada al empleo, basada en los estudios prospectivos de cada territorio.
- Acciones de intermediación e inserción laboral.
Se presta un servicio de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo y de intermediación en el mercado laboral, realizando una prospección de empleo y captando ofertas laborales. Con este objetivo se mantiene permanente contacto con una red de empresas "fidelizadas".

Los métodos y procesos aplicados para alcanzar los objetivos y efectos esperados se detallan a continuación.

■ Planificación.

La planificación de la intervención parte de la realización de un análisis del contexto en las diferentes localidades donde se implanta el programa. Estos estudios, referidos a la situación de la población gitana (especialmente en lo que se refiere a formación profesional y empleo, potencialidades para participar, posibilidades de inserción normalizada), los recursos de formación profesional y empleo presentes en el territorio y las necesidades de infraestructura y equipamiento para el desarrollo de las actuaciones, dan lugar a la selección de territorios y a la adaptación local de las actuaciones. Asimismo, se procede a desarrollar un proceso de transferencia metodológica: formación de los equipos, transferencia de instrumentos, ofrecimiento de claves locales para la intervención.

Para determinar los lugares donde llevar a cabo la intervención ha sido determinante la presencia cuantitativa de población gitana, con el fin de optimizar los recursos del programa, buscar un coste por beneficiario adecuado y un impacto social aceptable. Asimismo, un criterio clave ha sido la valoración de las posibilidades de apoyo del tejido institucional local. Estos dos factores han dado lugar a una selección de contextos con cierta masa de población y en los que pueda darse un cierto efecto sobre el tejido institucional (modificación de actitudes de



Para determinar los lugares donde llevar a cabo la intervención ha sido determinante la presencia cuantitativa de población gitana, con el fin de optimizar los recursos del programa, buscar un coste por beneficiario adecuado y un impacto social aceptable



los actores institucionales y políticos locales, influencia en las políticas, etc.).

En este sentido, un aspecto clave de la planificación ha sido el establecimiento de contactos locales a dos niveles: por una parte, con el tejido asociativo gitano y los líderes étnicos de las agrupaciones vecinales y por otra, con las instituciones públicas de las localidades.

En cada localidad ha tenido lugar una presentación del POPLD a las asociaciones gitanas y una negociación que ha dado lugar a la creación de partenariados locales informales. Un factor estratégico es que la población gitana acepte y apoye la intervención, que participe y que se cuente con el apoyo de sus líderes asociativos.

■ Procedimientos de coordinación.

La estructura se organiza de manera vertical en tres niveles: un servicio central, un coordinador en cada una de las regiones y un coordinador en cada uno de los dispositivos locales. Al mismo tiempo, se da una coordinación horizontal donde se desarrollan intercambios de información por servicios o áreas (orientadores, mediadores, etc.). Los equipos de intervención son multiculturales y multidisciplinarios.

■ Procedimientos de difusión.

Para la difusión de la actuación se han combinado los métodos usuales (folletos, carteles, etc.) con el contacto directo con la población a través de los mediadores gitanos y las entidades o personas relevantes de la comunidad (asociaciones gitanas, pastores evangélicos, hombres de respeto, etc.). Asimismo, las actividades colectivas (grupos de mujeres especialmente) se muestran como un método eficaz de difusión.

Según se ha ido asentando el programa en los diversos territorios, se ha producido una "especialización" de la difusión. Se ha pasado de dar a conocer el conjunto del Programa *Acceder* a difundir las acciones concretas que se van a llevar a cabo.

■ Selección de las personas beneficiarias y accesibilidad.

El único criterio formal de acceso es la pertenencia étnica. Cuando los beneficiarios no se encuentran inscritos en los registros de desempleo, lo primero que se estimula es que se inscriban en el INEM. Esto no constituye tanto una exigencia para el acceso a la intervención como un componente técnico del proceso de trabajo con desempleados, en el sentido de orientarles activamente a la búsqueda de empleo a través de los circuitos normalizados de colocación.

Si bien en principio no se establecen discriminaciones formales para el acceso, el propio proceso de itinerario provoca la autoselección de los participantes. En las poblaciones menos normalizadas, con graves problemáticas de salud o infravivienda, las posibilidades de actuación en el área de empleo se reducen. En los casos en que el usuario no está en condiciones de participar por su situación de precariedad, se lo deriva a otros programas de la Fundación fuera de *Acceder* o a otras entidades del territorio.

La vía de acceso es múltiple: a través de derivaciones de otras actuaciones de la entidad o de otros organismos, a través de la comunicación informal a través de redes familiares, etc.

■ Sistema de seguimiento.

El seguimiento se estructura en tres niveles:

- Operativo respecto a la población beneficiaria, con carácter tanto cuantitativo como cualitativo. Se ha desarrollado una base de datos y se ha reforzado mediante un observatorio ocupacional. La base de datos es alimentada periódicamente desde los dispositivos territoriales.
- De las empresas con las que se realiza una labor de intermediación y de los partenariados o entidades con las que se colabora de algún modo. También existe una base de datos para la realización de este seguimiento.
- De coordinación y gestión. Herramienta de apoyo a la coordinación. Información sobre las visitas a los dispositivos territoriales y sobre las reuniones periódicas en los diferentes niveles de coordinación (central, regional y local).

La aportación a las prioridades horizontales se plantea del siguiente modo:

- Igualdad de Oportunidades: se concentra en la equiparable participación de hombres y mujeres, fomentando especialmente la participación de éstas, junto a medidas específicas (refuerzo familiar, grupos de mujeres y formación prelaboral específica, etc.).
- Sociedad de la Información: formación específica en nuevas tecnologías e incorporación de módulos en otras especialidades.

- Medio Ambiente: se contribuye mediante formación específica e incorporación de módulos en otras especialidades.
- Desarrollo local: existe una implicación con las organizaciones locales, tanto públicas (Ayuntamientos) como privadas (sindicatos, asociaciones, empresas, etc.) que permite la transferencia de conocimiento y la participación en los planes de desarrollo locales de empleo, donde existen. Asimismo, impulsan actuaciones dirigidas a fomentar las políticas adaptadas.

Desde una perspectiva cualitativa, se identifica un efecto de la actuación, consistente en la mejora que se ha producido en los métodos de trabajo con la población gitana. En este sentido, se ha desarrollado un modelo de intervención individualizada y se ha logrado potenciar el acceso y permanencia de la población gitana en los recursos normalizados de formación y empleo. Además de estos efectos, está resultando relevante la adaptación de medidas y recursos normalizados a las necesidades especiales de la comunidad gitana y por primera vez se ha incluido a esta población como grupo preferente en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo.

Descripción cuantitativa

El Programa *Acceder* establecía como objetivo inicial de realización física la atención a 15.000 personas y lograr un mínimo de 2.500 contrataciones en empleos por cuenta ajena, para el conjunto del periodo 2000/06.

A finales de 2002 la FSGG, según datos facilitados por la propia entidad, había atendido a un total de 12.352 personas. De estas personas atendidas el 67% era población gitana, ya que la Fundación, como se ha mencionado previamente, también atiende a población no gitana en situación de exclusión.

A lo largo de estos tres años se ha atendido a un porcentaje de hombres ligeramente superior al de mujeres (51,20%). El intervalo de edad en el que se concentra mayor volumen de población atendida es el de 25 a 45 años (51,21%) y el de menor peso es el de mayores de 45 años (6,05%). Entre las personas menores de 25 años es mayoritaria la presencia de hombres (55,09%), mientras que predominan las mujeres en el grupo de personas de 25 a 45 años (51,73%) y en el de mayores de 45 años (51,54%).

La realización física según las diferentes acciones que componen el itinerario integrado de inserción, es la siguiente:

- Acciones de información laboral.
En esta primera fase se ha atendido a 12.352 personas.
- Acciones de orientación laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo.
A esta segunda fase accedieron 8.283 personas, el 67,06% de las de la primera fase.

- Acciones de formación profesional ocupacional.
Se han impartido 109 cursos que suman más de 11.000 horas, con una media de 102 horas por curso. En estas acciones formativas han participado 1.032 personas, que suponen el 8,35% del total de beneficiarios. La participación en los cursos ha sido predominantemente femenina (64%). En cuanto a los contenidos de los cursos, el 84% de los mismos guarda relación con el sector servicios, destacando el número de cursos de limpieza (17) y de informática (15). El resto de los sectores en los que se ha impartido formación corresponden al industrial y en menor número al sector de la construcción y la agricultura.
- Acciones de intermediación e inserción laboral.
Se han conseguido 5.938 contratos para 3.707 personas, lo que supone un ratio de 1,6 contratos por persona. Como se ha mencionado previamente, el 52% de las contrataciones han correspondido a hombres. Alrededor de la mitad de los contratos tienen una duración superior a los 3 meses y el 5% han sido contratos indefinidos.

En las contrataciones logradas, de las cuales un 65% corresponden a la población gitana, predominan los contratos a personas de entre 25 y 45 años (53,27%), frente a los de menores de 25 años (41,83%) y de mayores de 45 (4,90%). Si bien entre las personas menores de 25 años contratadas es mayor el porcentaje de hombres (58,62%), ocurre lo contrario en los demás grupos de edad: en el de personas de entre 25 y 45 años las mujeres representan el 50,62% y en el de mayores de 45 años las mujeres suponen el 55,67% de las personas contratadas.

El grado de eficacia alcanzado por la actuación se puede considerar alto, ya que en los tres años evaluados se ha atendido al 82,35% de las personas beneficiarias para el conjunto de los siete años. Del mismo modo, las contrataciones conseguidas en los tres años suponen el 237,52% de las previstas para el total del periodo.

La Tasa de inserción laboral del periodo 2000/02 se puede considerar exitosa, ya que un 30% de las per-

“

Por primera vez se ha incluido a la población gitana como grupo preferente en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo

”

sonas beneficiarias de la entidad ha encontrado un empleo tras su participación en la actuación. Tomando como base los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a personas beneficiarias de la actuación, cuyo año de referencia era 2001, se obtienen Tasas similares. Así, la Tasa de inserción laboral de 2001 fue del 28,71%, mostrándose más elevada para las mujeres (38,78%) que para los hombres (19,23%). Los resultados de esta misma encuesta muestran que el nivel de satisfacción de las personas beneficiarias con la actuación es muy alto (el 89% afirma estar satisfecho o muy satisfecho con la actuación).

Como se ha mencionado previamente, se han puesto en marcha 33 dispositivos locales en 30 municipios, ubicados en 13 Comunidades Autónomas. Actualmente hay 250 personas dedicadas a la intervención directa con la población objetivo. De manera habitual, y dependiendo del volumen de la población a atender, los equipos de los dispositivos locales están conformados por cinco personas: coordinador, orientador laboral, tutor laboral, mediador gitano y prospector de empleo. Para desarrollar las acciones formativas se contratan bien profesionales ad-hoc, bien empresas especializadas en el área de la formación. En casos muy concretos es la propia empresa que demanda trabajadores quien asume la formación de los mismos.

En cuanto al aspecto financiero, la programación para los tres años ascendía a 5.489.534,00 euros (el 10,14% en 2000, el 44,54% en 2001 y el 45,32% en 2002). La realización para el periodo 2000/02 ha sido de 4.422.374,70 euros. Esto supone una eficacia de la realización en el periodo del 82,70% y un nivel de eficacia de la realización del 29,67% de lo programado para el 2000/06. El grado de eficacia ha tenido una evolución ascendente, pasando de ejecutarse en 2000 el 38,54% de lo programado para el año al 89,28% en 2001 y manteniéndose en 2002, con un nivel de ejecución del 85,44%.

El nivel de eficiencia alcanzado por la actuación, es decir, el coste medio por persona beneficiaria ha sido de 600,46 euros para el periodo 2000/02, sufriendo variaciones a lo largo de los tres años. Así, el coste medio por

beneficiario atendido fue de 510,69 euros en 2000, ascendió a 653,05 euros en 2001 y descendió a 563,19 en 2002.

Contribución general a la Estrategia Europea por el Empleo y a los Planes Nacionales de Acción por el Empleo

La actuación seleccionada como caso de buenas prácticas contribuye de modo sustancial a la Estrategia *Luchar contra todas las formas de discriminación en el acceso al mercado de trabajo, con la finalidad de ir reduciendo los desequilibrios existentes en la población ocupada* de la EEE. En este sentido, la actuación realiza un esfuerzo por luchar contra la discriminación que sufre la población gitana española en el acceso al mercado laboral, así como combatir la situación de exclusión social en que se encuentra.

Asimismo, existe un vínculo entre la actuación de la FSGG y la Estrategia Europea por el Empleo a través de la correspondencia que se puede establecer entre, por una parte, el Eje y Medida donde se ubica la actuación y, por otra, los Pilares y Directrices de la EEE. Así, el Eje 7 (o Eje 44) *Integración laboral de las personas con especiales dificultades* se relaciona con el Pilar I *Mejorar la capacidad de inserción profesional*. Asimismo, la Medida 7.2 (o Medida 44.11) *Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado laboral* se relaciona con la Directriz 9 *Inserción especial a discapacitados, minorías étnicas y otras personas desfavorecidas* del año 2000, la cual se corresponde con la Directriz 7 *Luchar contra la discriminación y promover la integración social mediante el acceso al empleo* de los años 2001 y 2002.

En relación con este Pilar, la actuación se dirige a mejorar la empleabilidad de la comunidad gitana, no sólo con el fin de facilitar su acceso al mercado laboral, sino como medio para combatir su situación de exclusión social. Es decir, se pretende paliar su situación de exclusión a través de su incorporación al empleo y, por tanto, de su implicación y participación en la sociedad como miembros de pleno derecho. La mejora de la empleabilidad y la incorporación al mercado laboral, dado el bajo nivel de cualificación de la población gitana, requiere la previa incorporación a la formación. Éste es uno de los ámbitos de intervención de la actuación que, como parte de un proceso integral e individualizado, se pone en marcha para lograr los objetivos marcados.

Respecto a este último punto, la actuación, como parte de una de las formas de intervención del FSE, ofrece un valor añadido. Se trata de la adopción de un enfoque de intervención integrado e individualizado. Al tratarse de un colectivo con un alto grado de exclusión no sólo del mercado laboral, sino de los sistemas de formación, resulta necesario aplicar una metodología que abarque un amplio rango de aspectos: desde la orientación acerca de las oportunidades del mercado laboral, hasta el entre-



El intervalo de edad en el que se concentra mayor volumen de población atendida es el de 25 a 45 años (51,21%)



namiento en las destrezas laborales, sin olvidar las habilidades sociales para el empleo de las que en gran parte de las ocasiones carece esta población. Esta metodología de intervención integrada se ha revelado más eficaz que las acciones aisladas, puesto que cubre de modo más amplio las carencias de las personas beneficiarias, sin limitarse únicamente a alguno de sus aspectos.

La actuación *Itinerarios integrados de inserción para la población gitana* contribuye a la lucha contra la discriminación y a promover la integración social mediante el acceso al empleo, como refleja la Directriz 7, ya que se basa principalmente en un enfoque de integración social, tendente a la normalización, priorizándolo frente a la identidad cultural, aunque sin dejar ésta de lado. En este aspecto, está asimismo contribuyendo a la cohesión social, en tanto en cuanto se favorece la incorporación de esta comunidad discriminada a los recursos normalizados y al mercado laboral y se fomenta de este modo su participación en la sociedad.

Asimismo, con el objetivo de promover la cohesión social y combatir la exclusión, la FSGG ha establecido partenariados con los distintos agentes presentes en el territorio. Estos partenariados han logrado la implicación tanto de la administración pública como de entidades privadas (asociaciones gitanas, sector empresarial, etc.), lo que se traduce en una necesaria negociación dirigida a lograr unos objetivos comunes, promoviendo de este modo la cohesión social, así como la generación de empleo para el colectivo gitano.

Esta colaboración con las administraciones públicas (tanto locales como regionales), junto al esfuerzo para que se reconozca y se apoye la cultura gitana, fomenta asimismo que se apliquen y se impulsen políticas sociales y de empleo más activas en relación con la comunidad gitana, contribuyendo así al Principio de la EEE Un creciente impulso de las políticas activas. Esta estrecha colaboración con las administraciones públicas permite articular la intervención llevada a cabo por la Fundación con las políticas desarrolladas en el territorio, sin olvidar que tiene lugar un proceso de transferencia desde la experiencia y el conocimiento de este colectivo de marcado carácter por parte de la Fundación, hacia las instituciones públicas.

En cuanto al enfoque preventivo, como una de las prioridades estratégicas, la actuación contribuye al mismo al contar entre su población beneficiaria con un alto porcentaje de jóvenes que se encuentran en situación de desempleo desde un periodo inferior a seis meses.

Por otra parte, la actuación se ha mostrado eficaz en su contribución a la prioridad horizontal comunitaria de Igualdad de Oportunidades, puesto que consigue una inserción laboral femenina similar, y en ocasiones superior, a la masculina. En este sentido, dadas las características culturales de la comunidad gitana, en la que se produce un rechazo ante el trabajo femenino por cuenta ajena, esto constituye un éxito remarcable.

Enseñanzas extraídas

- ✓ **Adaptabilidad al colectivo.** En primer lugar, es destacable la capacidad mostrada por la FSGG para diseñar un programa dirigido a un colectivo muy específico y con características socio-culturales muy definidas. Asimismo, el Programa Acceder implica a la comunidad gitana (a través de sus entidades representativas), otorgándole cierto protagonismo en el desarrollo de la actuación. Esto permite el fortalecimiento de la capacidad de participación y de toma de decisiones de esta población.
- ✓ **Planificación participativa.** Respecto a la planificación, la estrategia aplicada ha mostrado ser acertada, estableciendo contacto local a dos niveles, con las instituciones públicas y las personas u organismos relevantes de la comunidad. Esto ha permitido un aterrizaje eficaz sobre el terreno, puesto que se ha conseguido la colaboración e implicación de todos agentes, necesarias para el acercamiento y la captación de beneficiarios
- ✓ **Partenariados.** En este sentido, destaca el método de acercamiento y de difusión del Programa entre los potenciales destinatarios, a través del establecimiento de partenariados informales con las organizaciones y personas relevantes de la comunidad. La entidad ha adaptado los métodos de difusión al contexto y ha empleado diversos agentes como dinamizadores y elementos de difusión. Así, los mediadores gitanos son una pieza clave, ya que mantienen un contacto directo y permanente con las familias, del mismo modo que los pastores evangélicos o los hombres de respeto suponen un refuerzo en la difusión del Programa.
- ✓ La importancia de estos partenariados informales no se limita únicamente a la puesta en marcha de la actuación, sino que su principal virtud estriba en que fomenta la **cohesión social**, puesto que necesariamente se produce una negociación entre los diferentes agentes, promoviendo una implicación de todos los actores presentes en el territorio en un proyecto común. Asimismo, los acuerdos de colaboración permiten una transferencia de metodología desde la Fundación a otras entidades, alcanzando así lugares donde la primera no llega.
- ✓ Por otra parte, los partenariados con la administración contribuyen de manera notable al principio de **Desarrollo Local**, ya que les permite tomar parte en los planes de desarrollo locales de empleo e impulsar políticas adaptadas en el marco de estos. Es decir, se fomenta la incorporación de políticas "gitanas" a las políticas generales.
- ✓ **Vías de acceso.** El acceso al Programa también ha mostrado ser eficaz, ya que al ser multivía (a través del seguimiento escolar y las derivaciones, de los

mediadores y las asociaciones, etc.), permite el ingreso de personas beneficiarias desde cualquier ámbito.

✓ **Equipos multiculturales y multidisciplinares.** La estructuración de los equipos es un excelente ejemplo de integralidad, ya que su constitución multicultural y multidisciplinar permite combinar la experiencia en intervención social con población gitana con las competencias técnicas en el área de empleo. Por otra parte, la incorporación de un mediador intercultural facilita un conocimiento más profundo de la realidad local y de las actitudes y posiciones de la población gitana de cara al empleo, lo que redundará en una mayor calidad de la intervención.

✓ **Sistema de seguimiento.** Uno de los aspectos más relevantes de la intervención lo constituye el sistema de seguimiento desarrollado. Su estructura en tres niveles permite un amplio conocimiento de la realidad de la población beneficiaria, así como de las empresas y entidades con las que establecen una colaboración, sin olvidar la coordinación en el ámbito de la propia entidad.

- Seguimiento de la población beneficiaria.

El seguimiento de las personas beneficiarias de la actuación se lleva a cabo de una manera exhaustiva en cada una de las fases del proceso. Toda la información se recoge en una **base de datos**, con más información que la exigida en el SSU y siempre discriminada por sexo, que se actualiza cada cuatro meses. Esta base de datos permite una recogida homogénea de la información emitida desde cualquiera de los dispositivos territoriales.

El sistema de seguimiento contabiliza todas las personas y establece un seguimiento de las mismas incluso cuando se apartan de la actuación. Por ejemplo, en el caso de beneficiarios derivados a formación externa (escuelas taller, etc.) se mantiene el contac-

to con ellos cuando finalizan este proceso. Del mismo modo, se mantiene un contacto periódico con las personas que abandonan el itinerario tras la primera fase, que quedan registradas como "usuarios Pre-Acceder", facilitándoles la posibilidad de incorporarse al Programa en cualquier momento.

Destaca el desarrollo de un **Observatorio ocupacional**, que pretende ser una herramienta que permita observar la evolución lineal de las personas que atiende el programa. Este observatorio será publicado periódicamente. Asimismo, se pondrá a disposición "a la carta", es decir, en el caso que una institución les solicite esa información pero referida únicamente a su provincia o región, tendrán la capacidad para facilitársela.

- Seguimiento de las empresas y de los partenariados.

La relación con las empresas con las que mantienen una labor de intermediación queda registrada en una **base de datos**. Esta base, que es constantemente actualizada, incluye las empresas o asociaciones empresariales contactadas. Están clasificadas según el nivel de cooperación: A- empresas fidelizadas (han realizado al menos cinco contrataciones), B- empresas que han contratado a una personas del dispositivo, C- empresas que al menos han realizado una oferta de empleo y D- empresas con las que se ha contactado. Actualmente hay 177 empresas fidelizadas y 1.194 que han contratado al menos una persona.

Paralelamente al Programa, se lleva un registro informal de los casos de empresas que discriminan, con el fin de analizar las características y los momentos de esta discriminación (si ésta se produce en la selección, una vez en el empleo, etc.). Esto permite tener un amplio conocimiento de las características de la discriminación en las empresas.

Para realizar el seguimiento de los partenariados existe asimismo una **base de datos**. Ésta recoge la descripción de la entidad (ámbito, tipo de entidad, campo de trabajo), el grado de formalización de la colaboración (si existe convenio, protocolo de derivación o ninguno de los dos), la frecuencia de los contactos o la calidad de la relación, entre otros aspectos.

- Seguimiento y coordinación de la entidad.

El dispositivo de **seguimiento operativo** está muy estructurado, lo que permite una coordinación eficaz. Así, se mantienen reuniones periódicas entre los coordinadores de los distintos niveles (central, regional y local) y desde los servicios centrales se realizan varias visitas a los dispositivos territoriales (entre dos y tres anuales). Estos dispositivos emiten informes cuatrimestrales, así como una memoria anual, permitiendo tener centralizada la información de todos ellos.

El **desarrollo de instrumentos** permite homogeneizar la información y llevar a cabo una evaluación



La estructuración de los equipos es un excelente ejemplo de integralidad, ya que su constitución multicultural y multidisciplinar permite combinar la experiencia en intervención social con población gitana con las competencias técnicas en el área de empleo



de la actuación y del propio funcionamiento de la entidad, con vistas a identificar las carencias y necesidades y buscar soluciones a éstas. En este sentido, la base de datos empleada por la entidad permite un conocimiento del funcionamiento de la misma en todo momento.

Por otra parte, es destacable el desarrollo de una newsletter denominada "Accederiano". Se trata de una web de uso interno que recoge estrategias y se dirige fundamentalmente al intercambio de buenas prácticas entre los dispositivos locales de todo el Estado. Esta herramienta permite no sólo la transferencia de conocimientos y estrategias, sino que fomenta la cohesión dentro de la entidad. En la actualidad se está desarrollando una intranet para reforzar la comunicación interna y permitir el acceso a la información de la base de datos desde cualquiera de los dispositivos territoriales.

Propuestas orientadas a la difusión de sus métodos y a la multiplicación de sus efectos

Tras el análisis del caso, formulamos una serie de recomendaciones para la transferencia de la metodología desarrollada por la FSGG.

En primer lugar, resultaría interesante llevar a cabo una **ampliación de la cobertura** geográfica de la actuación que permitiera alcanzar lugares con una comunidad gitana significativa. Esto permitiría facilitar el acceso de esta población al mercado laboral, mitigando la situación de exclusión en la que se encuentra. En este sentido, sería necesaria la creación de nuevos dispositivos territoriales, siguiendo la metodología de accesos e implantación en las localidades antes descrita. Para lograr la ampliación de la cobertura geográfica se hace necesario un aumento de los recursos, tanto humanos como financieros, para poder atender los nuevos dispositivos.

Por otra parte, y dado que al Programa acceden los grupos de la comunidad gitana más normalizados, podría estudiarse y desarrollarse una metodología que permitiera la incorporación al mismo de grupos menos normalizados (en situación de mayor precariedad). Con este fin, sería interesante poner en marcha una **prueba piloto** en algunos de los dispositivos territoriales para valo-

rar las eventuales dificultades y resultados. En este sentido, sería conveniente ampliar el alcance del Programa incorporando medidas de acompañamiento, ya que el principal problema de acceso de estos grupos menos normalizados se concentra prioritariamente en cubrir sus necesidades más básicas.

La eventual **incorporación de medidas de acompañamiento** podría ampliarse y dirigirse hacia la eliminación de barreras a la participación de personas con cargas con cargas familiares, especialmente mujeres. En este momento estas situaciones se combaten con el refuerzo a las familias por parte del mediador (refuerzo de la motivación hacia el empleo y la formación, ruptura de la dependencia de recursos pasivos, etc.), pero tienen un alcance limitado. Por este motivo, la incorporación de medidas cofinanciadas destinadas a eliminar estas barreras contribuiría no sólo a lograr un mayor alcance de la población objetivo, sino que reforzaría el principio horizontal de Igualdad de Oportunidades.

Los procesos de aplicación y la gestión del Programa Acceder podrían servir de **modelo** y ser replicados en otras comunidades con características socio-culturales muy marcadas y con limitaciones en su acceso a los recursos generales de formación y empleo. En este sentido, podría replicarse con poblaciones inmigrantes de etnia gitana, como la comunidad rumana, cuya pre-

“

La actuación se ha mostrado eficaz en su contribución a la prioridad horizontal comunitaria de Igualdad de Oportunidades, puesto que consigue una inserción laboral femenina similar, y en ocasiones superior, a la masculina

”

Este Documento forma parte del Informe de *Evaluación Intermedia del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación*, realizado por la empresa GPI Consultores, S.L. por encargo de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFFSE), de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 del Reglamento 1260/99 del FSE.

Programa Operativo Lucha contra la Discriminación

Cruz Roja Española. Inserción laboral de inmigrantes.

En la actualidad, a pesar de los aparentes resultados positivos que reflejan los datos de coyuntura laboral, uno de los problemas más importantes con los que se encuentra el mercado de trabajo español radica en la existencia de colectivos con dificultades de integración social a los que los problemas de temporalidad, inestabilidad laboral, no acceso al empleo afectan más especialmente.

El principal problema de integración laboral de los colectivos vulnerables, que los diferencia de la población desempleada en general, radica en la falta de recursos, a veces personales otros sociales, para hacer frente a un mercado de trabajo competitivo y en ocasiones excluyente, en los que cada factor de ocupabilidad representa un elemento vital. Así mismo, la falta de empleo en estos colectivos agrava considerablemente su exclusión social, por lo que resulta prioritario la puesta en marcha de acciones dirigidas a mejorar su empleabilidad y medidas que favorezcan un mercado laboral abierto a todas las personas.

Uno de los colectivos que sufren mayor discriminación en el mercado laboral son las personas inmigrantes. La distinción entre migrantes y autóctonos es una distinción poco definida, móvil porque un inmigrante es una persona que llega a un lugar, pero ésta es una condición que se diluye -debería diluirse- con el tiempo.

La aceptación de las diversidades de los recién llegados no debe anular el respeto a la diversidad interna de la sociedad a la que llegan. En este sentido, y tanto en un caso como en otro, es muy importante distinguir entre expresiones de diferencia que hay que respetar y manifestaciones de desigualdad que hay que superar.

La diversidad de procedencias es sólo uno de los elementos de heterogeneidad de las sociedades en las que vivimos, compuesta en este momento por una gran variedad de colectivos, con distintas características e intereses, que constituyen todo un entramado en continua transformación, entrecruzado por desigualdades socioeconómicas y de género muy marcadas.

La inmigración supone entrada de capital humano en un país. El inmigrado es un elemento activo, emprendedor, generador de riqueza. Pero es necesario acogerle y apoyarle, así como no ponerle obstáculos para su participación social, cultural, política y laboral en la constitución de las sociedades.

En este marco, la inserción laboral es un elemento clave en su acceso a derechos fundamentales, tener un lugar de trabajo retribuido es para muchos el principal elemento para la integración en una comunidad; en cambio, la precariedad genera inestabilidad para las personas, los mercados y las sociedades. Para ello, hay que respetar un principio básico: cualquier persona -de cual-

+ Cruz Roja Española



quier condición, origen, sexo o edad- que trabaje para otra debe hacerlo en unas condiciones laborales dignas.

Para las personas inmigrantes el riesgo de discriminación y las dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo se deben entre otras razones a: el desconocimiento del idioma, la falta de habilidades sociales demandadas por el mercado de trabajo español, la escasa valoración o no adaptada cualificación y experiencia profesional, la desinformación de los mecanismos para el acceso a la formación y a la búsqueda de empleo, la dificultad de regularizar la documentación para poder trabajar, los estereotipos y prejuicios hacia su cultura de origen, la limitación de las posibilidades de empleo a unos sectores económicos determinados, existencia de hipótesis de partida sobre la menor productividad laboral que determinadas personas pueden alcanzar en comparación con otras, dificultades para compatibilizar la vida laboral y familiar, autoestima y autoimagen devaluada, que se traduce en una gran inseguridad e inestabilidad en el ámbito laboral.

Desde estas realidades y dificultades, Cruz Roja, a través de su participación en el Programa Operativo lucha contra la discriminación laboral cofinanciado por el Fondo Social Europeo está impulsando, a través de Red INTERLABOR@, actuaciones integradas de formación y empleo cuya misión es contribuir a la inserción laboral de las personas inmigrantes.

El eje de todo nuestro trabajo se desarrolla a través del establecimiento de *Itinerarios Integrados de Inserción*, donde se trata



de trabajar desde la realidad y situación de cada persona en función de sus necesidades y expectativas relacionadas con el empleo. Para ello consideramos necesario:

- Conocer las potencialidades y dificultades de las personas y los recursos territoriales antes de poner en marcha cualquier programa de actuación.
- Desarrollar procesos de cualificación adaptados a las demandas del mercado de trabajo, las potencialidades y aspiraciones de las personas.
- Enfocar las actuaciones desde la integralidad, trabajando toda la realidad de la persona (entorno, familia, vida personal...) permitiendo el desarrollo de todas sus potencialidades.
- Primar los cauces de normalización, es decir la utilización, derivación y desarrollo de actuaciones que sean comunes a toda la población.
- Diseñar una intervención en red, que implique de forma activa a empresas, entidades, agentes sociales, entidades públicas... diversificando las actuaciones para adaptarlas a los diferentes tipos de situaciones y necesidades detectadas en cada persona.

La Red Interlabor@ incide y trabaja con la persona, a través del desarrollo de acciones específicas y positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades ante el empleo. Para ello, a través de los itinerarios concertados con los propios participantes se desarrollan acciones de formación prelaboral, cursos de capacitación profesional, talleres de búsqueda de empleo, sesiones de orientación y asesoramiento personalizado, procesos de intermediación; con el mercado de trabajo, a través de acuerdos de colaboración con empresas que favorezcan la contratación de las personas con mayores dificultades de inserción laboral, el apoyo al desarrollo de iniciativas empresariales promovidas por las personas y campañas de sensibilización que permitan conocer las potencialidades y capacidades de las personas. Y con la sociedad en general, dando a conocer el esfuerzo y el camino seguido por las propias personas en su proceso de integración.

Resultados 2000-2003

Hasta el momento, Cruz Roja Española está contribuyendo a abordar estas dificultades y desigualdades internas y externas de más de 32.000 personas inmigrantes, de las cuales el 54% son hombres y el 46% mujeres. En lo que respecta a la edad, el mayor número de personas se sitúa en el tramo de 26 a 45 años (70%), acorde con la situación general de los inmigrantes en el mercado de trabajo español. El número de personas formadas a lo largo de estos años ha sido de 10.100 aproximadamente y resaltar que el nº de personas insertadas ha sido de más de 11.315, lo que supone una tasa de inserción laboral de 35% de las personas con las que se está trabajando. Los dispositivos se han consolidado en 84 localidades del territorio nacional de 41 provincias tanto en el ámbito urbano como rural. Se colabora en el desarrollo de este programa con más de 45 entidades públicas y privadas y con más de 3.100 empresas.

■ Maika Sánchez. Cruz Roja Española.



La Red Interlabor@ incide y trabaja con la persona, a través del desarrollo de acciones específicas y positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades ante el empleo.

Programa Operativo Lucha contra la Discriminación

Cáritas - Cruz Roja - FSGG

Iniciativa conjunta por la inserción laboral.

La Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros. La igualdad ante la ley y la protección de todas las personas frente a la discriminación constituye un derecho fundamental y es esencial para el funcionamiento adecuado de las sociedades democráticas. Asimismo contribuye a los objetivos de promover el progreso económico y social y un alto nivel de empleo mediante la intensificación de la cohesión económica y social. En junio de 1997, los jefes de estado y de gobierno reconocieron en Ámsterdam la importancia que en la actualidad revisten estos principios y acordaron reforzar la capacidad de actuación de la Unión Europea en dicho ámbito mediante la introducción del artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el cual otorga poderes específicos para actuar en la lucha contra la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

El Marco Comunitario para las regiones españolas de Objetivo 1 durante el período 2000-2006, se ejecutará a través de 23 Programas Operativos. Doce de ellos son programas regionales para cada una de las regiones Objetivo 1, mientras que los once programas operativos restantes son de carácter horizontal, aplicándose de forma transversal en todo el territorio del estado. Entre ellos se encuentra el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación - Objetivo 1. En éste se realizarán intervenciones financiadas por el FSE en su mayor parte, e intervenciones financiadas por el FEDER, que complementan y aumentan la eficacia de las actuaciones en materia de recursos humanos dirigidas a combatir la discriminación de los colectivos en riesgo de exclusión.

Paralelamente se ha definido el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación - Objetivo 3, desarrollado por el Marco Comunitario de Apoyo de Objetivo 3 para el período 2000-2006, que tiene un planteamiento dual. Por un lado, supondrá una estrategia nacional en materia de recursos humanos y lucha contra el desempleo; y por otro, servirá como planificación de las actuaciones previstas para la concreción de esa estrategia en zonas que están fuera de Objetivo 1. Estas actuaciones serán financiadas por el FSE exclusivamente.

Ambos Programas Operativos –tanto del Objetivo 1, como del Objetivo 3– se denominan de forma unificada como Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la discriminación", y se dirige a combatir la discriminación en un doble aspecto:

- Discriminación entre géneros.
- Discriminación de determinados colectivos en riesgo de exclusión.

De esta forma, el Programa Operativo queda estructurado en una serie de apartados principales que contemplan a su vez sub-apartados correspondientes a los colectivos a los que se dirigen las actuaciones: mujeres, personas discapacitadas, inmigrantes, población gitana, personas reclusas y otros colectivos en riesgo de exclusión social.

Este Programa Operativo será cogestionado por distintas entidades, tanto públicas (dependientes de diferentes Ministerios) como privadas (ONCE, Cruz Roja, Cáritas, FSGG), cada una competente en los distintos ámbitos de intervención con los colectivos mencionados.

¿Dónde está la diferencia?



▶▶▶ Juntos por la inserción laboral



Cáritas
Unión de
Onuella-Alicante



Cruz Roja Española



FSGG
Fundación
Secretariado
General Gitano

Entidades que forman parte de esta iniciativa

Cruz Roja Española en Burgos cofinanciada por F.S.E. y la Junta de Castilla y León, Cáritas Diocesana de Burgos cofinanciada por el F.S.E, Fundación Secretariado General Gitano cofinanciada por F.S.E, la Junta de Castilla y León y el Ayuntamiento de Burgos y Fundación Once-Fundosa Social Consulting Castilla y León cofinanciada por el F.S.E.

Compromiso

El propio Programa Operativo nos dice que debemos tener especial atención a la complementariedad, entendida como el establecimiento de coordinaciones y partenariados sobre el terreno que permitan una coherencia lógica y una rentabilización del conjunto de los recursos con el resto de Programas Operativos, especialmente los PO autonómicos dependientes del FSE. Por esta razón esta iniciativa surge desde los técnicos que trabajan en cada entidad en su respectivo PO "Lucha Contra la Discriminación 2000-2006", dentro del marco de las Políticas de Empleo del Fondo Social Europeo cuyo objetivo es el fomento de la inserción sociolaboral de colectivos en especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, materializada en un acuerdo firmado en mayo de 2002.

Objetivos

- Difundir conjuntamente las actividades de estas entidades que fomenten la empleabilidad de los colectivos con quienes trabajan.
- Unificar esfuerzos y acciones de sensibilización al tejido empresarial de la provincia y la sociedad burgalesa en general.
- Fomentar la información sobre ofertas de empleo para estos colectivos.
- Gestionar de forma conjunta formación para el empleo a los respectivos participantes, y derivaciones a formación externa a otras entidades con quienes se coordinen.
- Complementar las metodologías de trabajo de cada entidad con el trabajo en red, de colaboración entre entidades, programas y técnicos.

Acciones

- Campaña de presentación con tres fases simultáneas:
 - Comunicación al tejido empresarial de Burgos, en Colaboración con la Cámara de Comercio, donde se envió el tríptico conjunto a todos los asociados a ésta entidad (noviembre 2002)
 - Difusión de los carteles de la campaña en establecimientos y escaparates de la ciudad (noviembre – diciembre 2002)
 - Emisión de cuñas de radio con el siguiente texto: "El trabajo es un derecho para todas las personas. Fundación Once con los discapacitados, Cruz Roja con los inmigrantes, Cáritas con los jóvenes y Fundación Secretariado Gitano con los gitanos unen su esfuerzo para que estos colectivos disfruten su derecho al empleo. Únete a una gran empresa. Colabora. Juntos por la inserción laboral". (diciembre 2002)

■ Participación en el Congreso de Servicios Sociales

Se abordaron los servicios sociales desde diversas perspectivas: desarrollo de los Servicios Sociales básicos, protección de los derechos de infancia, prevención del envejecimiento y respuesta a la dependencia, la integración de las personas con discapacidad, la inclusión social, el voluntariado y el papel de los distintos agentes sociales...

■ Mesa de trabajo en colaboración con la Federación de Asociaciones Empresariales de Burgos (FAE) con representantes de Asociaciones sectoriales (Comercio, T. Mecánicos, Transporte, Metal, Construcción, Hostelería...) para dar a conocer los cuatro programas e iniciar colaboraciones concretas de asesoramiento, formación a la carta, preselección de candidatos, realización de prácticas... (11 junio 2003) Esta mesa tiene vocación de periodicidad semestral, con contenidos sobre temas puntuales demandados por los participantes en el encuentro.

■ Presencia en medios de comunicación como herramientas de sensibilización sobre los 4 Programas: *Revista de Servicios Sociales* (Abril-Junio 2003) Prensa escrita local (*Diario de Burgos* y *El Mundo-Correo de Burgos*): 12/06/2003; 14/06/2003; 23/10/2003

■ Formación Conjunta: Curso de Limpieza Industrial de 120 horas, con 15 alumnos/as, que finaliza en noviembre de 2003. Junto a éstos, cada entidad mantiene acciones formativas exclusivas para sus colectivos, aunque la experiencia de agrupar a participantes de distintos programas nos resulta interesante por dos motivos complementarios: El fomento de la diversidad cultural y relaciones intra-grupo en los participantes, y la posibilidad de dar formación en materias en las que cada entidad podría tener dificultad en completar un número mínimo de alumnado.

■ Participación en jornadas, foros, etc. sobre empleo y otras experiencias de interés, como la presencia en Agrupación de Desarrollo Equalbur.

■ Reuniones de coordinación entre técnicos de las cuatro entidades, de periodicidad aproximada mensual, donde se intercambian convocatorias, experiencias, se debaten temas de actualidad que afecten a los usuarios comunes...

En un municipio pequeño, con un tejido asociativo muy desarrollado y donde muchos programas se complementan –cuando no compiten por unas cifras y resultados que avalen la continuidad de los programas-, la propuesta de trabajo conjunto, en colaboración y no competencia es también un valor añadido para los responsables y técnicos de las entidades, que aportan y suman iniciativas para un objetivo común: facilitar la empleabilidad de los colectivos más desfavorecidos y potencialmente excluidos del mercado laboral o con dificultades de inserción.

Esta iniciativa, incide en la transferencia de buenas prácticas, que se ha visto plasmada en el trabajo que se viene desarrollando desde mediados del año pasado en las provincias de Alicante y Elche, Cruz Roja, Cáritas y la Fundación Secretariado General Gitano. ■

Experiencias

Escuela Taller (Madrid) Avutno Vaxt

Uno de los fines fundamentales de la FSGG es la promoción integral de la comunidad gitana desde el reconocimiento de su identidad cultural. Para ello, la Fundación desarrolla en el centro Adalí Calí del distrito de Vallecas (Madrid) su intervención desde dos grandes ámbitos de actuación interconectados que permite realizar una intervención integral: acciones de intervención social y acciones de formación profesional y empleo. En relación con estas últimas, una de las estrategias de lucha contra la exclusión social de la comunidad gitana es su plena incorporación al mercado laboral. La puesta en marcha de programas mixtos de Formación y Empleo, constituye una gran oportunidad para la consecución de estos objetivos.

Las necesidades de la población destinataria que se pretenden cubrir en este área es la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral reglado. Por la experiencia acumulada sabemos que cada vez son más las personas gitanas que están dispuestas a regularizar su inserción profesional, sin embargo carecen de formación profesional y en muchas ocasiones de las habilidades y actitudes necesarias para su mantenimiento en el mercado laboral.

La FSGG, con un amplio bagaje en programas de formación e inserción laboral, cuenta ya en su haber la promoción de cuatro proyectos de Escuelas Taller o Casas de Oficios en el municipio de Madrid, en partenariatio con el Servicio Regional de Empleo (antiguo INEM) y el Fondo Social Europeo.

El objetivo social de las Escuelas Taller y Casas de Oficios conecta directamente con las necesidades objetivas y sentidas de la población joven gitana, ya que les aporta tanto la cualificación profesional en el puesto de trabajo (durante dos años en una especialidad determinada), como la formación complementaria que les permite incrementar su cultura general y tener acceso a la titulación básica obligatoria que la mayoría de estos alumnos no poseen. La escuela taller se inserta, de esta manera, en una lógica de itinerario que pretende finalizar en la plena incorporación al mercado laboral:

Objetivos de la Escuela Taller

El destino social de los Programas de Escuela Taller tiene dos vertientes:

- La primera se relaciona con la filosofía de estos programas que contempla que el trabajo realizado por las Escuelas sirva para reforzar la dotación de servicios sociales y comunitarios en la zona, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida del barrio. En este caso, desde la Casa de Oficios Avutno Vaxt II hasta el momento, Escuela Taller Avutno Vaxt IV, el contenido de trabajo de la Escuelas ha ido dirigido a la rehabilitación de un antiguo colegio cedido por la Comunidad de Madrid a la FSGG. El resultado de este proceso de acondicionamiento del centro, es el incremento notable de la oferta de servicios sociales, de empleo y culturales dirigidos a la población vallecana y especialmente a la población gitana de la zona a través del Centro Sociolaboral Adali-Calí.
- La segunda responde a la necesidad de cualificación profesional de estos grupos de jóvenes y dentro de esta tarea se persiguen como objetivos específicos.
 - Proporcionar unas competencias profesionales en un oficio del sector de la construcción, adquiridas a través de un amplio periodo formativo seguido de un tiempo de prácticas en el puesto de trabajo.
 - Dar una formación complementaria que permita al joven incrementar su cultura general y aumentar el desempeño de sus competencias profesionales.
 - Experimentar una situación laboral donde se entrenen y pongan en funcionamiento actitudes, hábitos y habilidades necesarias para el mantenimiento de un puesto de trabajo.

El trabajo a desarrollar se aborda de forma multidisciplinar y desde esta orientación el equipo se compone de diferentes profesionales para dar respuesta a las distintas necesidades del pro-

| INTERVENCIÓN SOCIAL | | FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO |
|-------------------------------|------------|--|
| Apoyo y seguimiento escolar | "CALITECA" | Dispositivo de inserción laboral Acceder |
| "Chavorrillos" (menores) | VIVIENDA | Escuela Taller Avutno Vaxt |
| Promoción de la mujer | JUVENTUD | Cursos de formación ocupacional: |
| Atención básica (vivienda...) | SALUD | - Ofimática |
| (Convenio Ayto. de Madrid) | | - Limpieza industrial |
| | | - Jardinería |
| | | - Iluminación y sonido |



ceso formativo: un director de obra, una coordinadora pedagógica, cuatro profesores de especialidad, un profesor de apoyo, dos profesoras de básica y una auxiliar administrativa.

Se conforma así un equipo donde cada uno desde su especialidad se esfuerza en un mismo objetivo: favorecer la inserción laboral del alumno y desde una misma metodología, caracterizada por aprendizajes significativos y eminentemente prácticos, la implicación y el protagonismo del alumnado y sus familiares en el aprendizaje y el diseño de itinerarios personalizados realizados conjuntamente con cada uno de los alumnos.

Aunque las Escuelas Taller están dirigidas a jóvenes entre 16 y 24 años, el alumnado de las distintas escuelas y casas de oficios que la FSGG lleva a cabo, son en su mayor parte jóvenes entre 16 y 21 años, siendo predominante la edad comprendida entre los 17 y los 18 (76%), con un 74% de alumnado de etnia gitana.

Casi la mitad del alumnado que asiste o ha asistido, es residente en el distrito de Puente de Vallecas (lugar donde se ubica el Centro) y el resto proceden de distritos donde existen dispositivos de atención de la Fundación y/o zonas de influencia de los mismos: Carabanchel-Latina (22%), Centro y Moratalaz (un 12% cada uno) y el resto corresponden a los barrios de Orcasitas, Usera y Hortaleza.

En cuanto a la cualificación inicial de los grupos, un 82% de los alumnos no tenían ninguna certificación académica al haber abandonado la ESO y un 18% tienen certificación, en su mayor parte el antiguo Graduado Escolar.

Por hacer una fotografía del alumno tipo de la Escuela, este es un joven gitano, que generalmente ha abandonado la ESO, que comienza la Escuela Taller con 16 o 17 años, que no ha trabajado nunca con un contrato, que en general también carece de cualquier otra formación y que en su mayor parte tiene una familia detrás, interesada en que "haga algo".

El valor añadido de este proyecto es el hecho de pertenecer a un programa más amplio de formación y empleo, donde la inserción laboral de los alumnos es una de las actuaciones importantes, entendiendo la inserción como un proceso que se basa en tres líneas de actuación principales:

1. Itinerario personalizado que empieza por un diagnóstico previo al comienzo del alumno en la Escuela, un proceso de tutoría y orientación continuada durante su estancia en el taller y un acompañamiento en la búsqueda de empleo al finalizar su proceso de formación.

2. Colaboración con empresas: a través de la información proporcionada por el equipo de prospección del Acceder se va ajustando las necesidades y características de los diferentes sectores laborales a los diferentes programas formativos.

Los contactos con las posibles empresas interesadas en la contratación de los alumnos-trabajadores se inician antes de finalizar el proceso de formación.

3. Inserción laboral y seguimiento en el empleo realizado por el programa Acceder, facilitado por una relación de dos años en las que el alumno tiene una vinculación estrecha a través de la figura de la coordinadora pedagógica con el programa, que hace de nexo entre ambos procesos.

Ventajas del modelo de programas de Escuela Taller

- Facilita una formación de calidad: dos años permiten un aprendizaje en profundidad en competencias del oficio, hábitos laborales y un incremento de la cultura general.
- Integralidad del itinerario: el estar incluido dentro de un programa más amplio de empleo como el Acceder facilita una formación relacionada en todo momento con el mercado laboral. La orientación y el seguimiento comienzan con el Acceder, siguen en la Escuela Taller y acaban en el Acceder de nuevo.
- Compensación económica: motiva al proceso de formación y permite la autonomía del alumno en familias donde es necesaria la aportación económica desde jóvenes.
- Triple dimensión formativa-laboral y social que es un objetivo "ideal" que persigue cualquier proceso formativo con población en riesgo de exclusión.
- Identidad corporativa: el trabajo dentro y para una Fundación con una filosofía social permite compartir un proyecto de cambio y desarrollo de su propia comunidad. ■

Experiencias

Programa Operativo - Objetivo 3 CAM/FSE (Madrid) Empleo Caló

Bajo el título de *Itinerarios de Inserción Socio-Laboral dirigidos a la población gitana*, la Fundación Secretariado General Gitano en Madrid ha desarrollado un proyecto a lo largo de todo el año 2003 en el distrito de Villaverde, que tendrá su continuidad en el próximo año.

Como en años anteriores para este proyecto hemos contado con la financiación de la Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid en el marco del Programa Operativo Objetivo 3 del Fondo Social Europeo. Este año tiene como novedad que la convocatoria de subvenciones abarca el año 2003 y 2004 e igualmente se dirige a entidades sin ánimo de lucro, para la realización de acciones dirigidas a la integración laboral de personas con especiales dificultades.

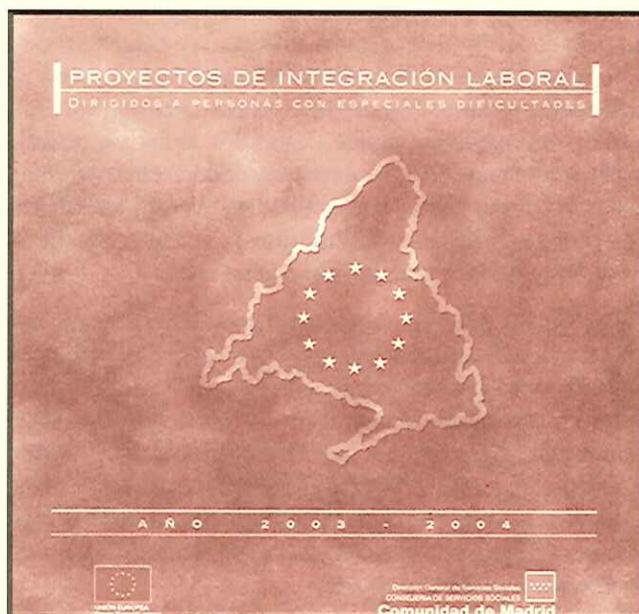
Tanto la FSGG como la Consejería compartimos el objetivo de contribuir conjuntamente al desarrollo del empleo impulsando la empleabilidad, el espíritu de empresa, la adaptabilidad, la igualdad de oportunidades y la inversión de recursos humanos.

Por ello este proyecto ha venido a multiplicar las acciones que la entidad viene desarrollando en materia de formación y empleo en colaboración con otras administraciones locales y autonómicas.

Sin haber finalizado aún el año, podemos hacer una primera estimación de resultados. De total de 120 personas que han conocido este proyecto, han participado de forma estable en procesos de orientación 60 personas de etnia gitana. Se han realizado un total de 60 inserciones laborales que corresponden a 45 personas, de las cuales 15 son mujeres. Los sectores donde se han insertado han sido principalmente la limpieza, comercio, almacenaje, construcción y distribución.

Además de haber sido bastante significativo el número total de inserciones, cabe hacer una valoración importante de lo que suponen estos procesos para los destinatarios/as de este proyecto. Este proceso basado en una metodología a través de tutorías individualizadas ha supuesto tener un conocimiento más cercano y adecuado del mercado laboral, ha permitido que las personas destinatarias se marcaran unos objetivos de acceso al mercado laboral definiendo el itinerario a seguir.

El proceso experimentado de una forma activa y totalmente participativa ha permitido el desarrollo de habilidades sociales y laborales, el entrenamiento en las estrategias de búsqueda de empleo, el acercamiento a empresas a partir de los distintos procesos de selección donde participaban, así como la inserción y permanencia en el empleo. Como reto importante tenemos por delante avanzar en la calidad de empleo al que se accede, ya que el nivel de temporalidad que afecta al conjunto de la población, se acentúa de manera especial en este colectivo. ■



Los sectores donde ha habido más inserciones laborales han sido principalmente la limpieza, comercio, almacenaje, construcción y distribución

Experiencias

Empleo Social Protegido (Pamplona) Kiosko Romí. Más que un empleo

La Fundación Secretariado General Gitano en Pamplona lleva gestionando, desde hace dos años, un programa de empleo social protegido destinado a mujeres gitanas entre 18 y 30 años. Dicho programa, financiado por el Instituto Navarro de Bienestar Social, se enmarca dentro de las ayudas económicas que la comunidad foral destina al desarrollo de programas de incorporación sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. Estas ayudas se concretan en prestaciones económicas para apoyar proyectos de interés colectivo y no lucrativo promovidas por entidades locales y entidades de iniciativa social. Implican la subvención de la contratación laboral temporal y tienen como objeto facilitar la adquisición de hábitos y habilidades que permitan mejorar las posibilidades de incorporación laboral de las personas adscritas a dicho programa.

Kiosko "Romí", un kiosco de prensa y chucherías, surge como respuesta a la necesidad de crear un puente hacia el empleo normalizado para algunas personas que, habiendo participado en procesos de orientación laboral dentro del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación-Acceder, tenían dificultades para acceder al mercado de trabajo. Va dirigido, por tanto, a mujeres con las que es necesario trabajar ciertos aspectos previos para afrontar con garantías de éxito su acceso al empleo en el mercado de trabajo ordinario.

Las participantes en dicho programa son jóvenes que tienen como objetivo profesional trabajar como dependientas. Nuestro objetivo es mejorar su nivel de empleabilidad, dotándoles de una experiencia laboral y una cualificación (específicamente en el sector del comercio) que les posibilite, una vez finalizado el programa, o incluso en el transcurso del mismo, el acceso a un puesto de dependienta dentro del mercado de trabajo.

Formación y contrato laboral

El programa tiene una duración de 10 meses y las participantes son contratadas durante ese tiempo por la FSGG con la subvención recibida del Instituto Navarro de Bienestar Social, que cubre los salarios íntegros de estas mujeres —que están por encima del salario mínimo interprofesional—.

El programa consta de dos partes diferenciadas que se complementan:

1. Fase Formativa Inicial, en la que la jornada laboral se destina al aprendizaje y refuerzo de temas como:

- Matemáticas
- Lecto-escritura
- Imagen personal
- Atención al cliente – habilidades personales
- Relación con proveedores
- Hábitos laborales

Esta formación es impartida tanto por personal cualificado de la FSGG, como por formadores externos, expertos en la materia a impartir. Dura aproximadamente un mes.

2. Fase de trabajo real. Tras la fase formativa comienza la segunda parte consistente en:

- Atención al cliente
- Desarrollo de todas las tareas y funciones propias de una dependienta, desarrollándose en el kiosco de prensa y chucherías que gestiona la FSGG.

A lo largo del tiempo que dura el proyecto, las participantes continúan sus procesos de orientación y búsqueda activa de empleo bajo la supervisión de los/as orientadores/as del programa Acceder. De esta forma se asegura el salto de las participantes al mercado de trabajo en el momento adecuado y con los apoyos necesarios.

Con este proyecto pretendemos realizar un proceso de desarrollo personal y profesional de un grupo de mujeres a través de una experiencia laboral concreta. Esto supone llevar a cabo un trabajo integral, no sólo con las participantes sino también, y al mismo tiempo, con sus familias.

Para algunas de estas jóvenes esta experiencia supone su primer contacto con el empleo y cierta independencia con respecto a sus familias. De ahí que nuestro trabajo tenga muy en cuenta el conjunto de necesidades sociales, culturales y profesionales de todo el entorno más inmediato de las participantes. Por último, señalar la experiencia positiva de colaboración con otros recursos propios de la FSGG, como es el Programa Acceder, que está favoreciendo enormemente la eficacia del programa. ■



Experiencias

Programa de Iniciación profesional Adaptada (Murcia) Mantenimiento básico de edificios

En la Región de Murcia viven cerca de 20.000 personas gitanas, de las que más de 4.000 residen en el Municipio de Murcia. Como ocurre en la mayoría de las Comunidades Autónomas, la situación social de estos gitanos y gitanas es desigual, heterogénea y sujeta a un fuerte proceso de transformación.

En lo que se refiere al cambio de mentalidad y posicionamiento con respecto al mercado de trabajo, se manifiesta una actitud más proclive a desempeñar una actividad laboral normalizada. La pena es que esta visión o deseo está más en los adultos (que difícilmente van a cambiar) que en los jóvenes, sobre los que no se termina de ejercer la presión necesaria y que adolecen de la motivación y conciencia suficiente para afrontar los sacrificios que esto pueda suponer en tiempo de formación, en ocupar más el tiempo libre, en una mayor participación en dispositivos de formación y empleo, etc.

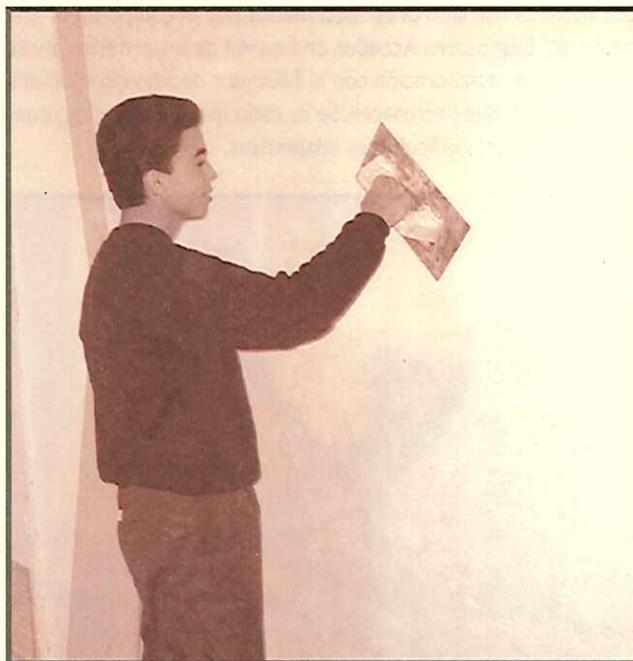
La población gitana joven (entre 16 y 30 años), representa un porcentaje muy elevado sobre el total. En buena medida está desempleada, coopera en la economía familiar o desarrolla actividades de carácter temporal, normalmente en la economía sumergida. Evidentemente, a menor edad menos responsabilidades y menos ocupación.

Los jóvenes (con o sin cargas familiares) no suelen acceder a los dispositivos habituales de formación y/o de búsqueda de empleo. En unos casos nos encontramos con la imposibilidad de compatibilizar la formación (que no es remunerada) con la obtención de recursos y, en otros casos, con la falta de motivación por una formación y cualificación profesional con la urgencia de encontrar un empleo.

Los jóvenes que conocemos que acceden a algún dispositivo de formación, están poco tiempo. Las razones que explican esta situación las encontramos en la falta de nivel que la mayoría tiene para formaciones que aunque más prácticas, necesitan un mínimo de dominio de herramientas instrumentales; cuando no van con algún primo, tienen dificultad de integración en el grupo y, sin van con alguno, tienden a funcionar como grupo. Además, estos dispositivos no tienen recursos personales para abordar las peculiaridades de un alumnado con desventajas curriculares o con características culturales diferentes.

El programa Acceder contempla como prioridad al colectivo juvenil y como meta, la formación y el empleo.

Una combinación de prioridades y metas con la realidad y el panorama de los jóvenes gitanos en Murcia, nos llevó a plantearnos la posibilidad de solicitar un curso de formación en una ocupación con ciertas perspectivas de inserción para un grupo de gitanos jóvenes, aprovechando la convocatoria del Programa de Iniciación Profesional Adaptada. La consulta realizada a los téc-



nicos de la Consejería sobre las posibilidades de que el proyecto fuera viable (y subvencionable) nos decidió finalmente a presentarlo.

Esta modalidad tiene algunas ventajas a tener en cuenta. Financia el funcionamiento para un año, lo que permite trabajar con el grupo con una perspectiva de tiempo suficiente para el logro de objetivos profesionales y personales; permite la adaptación al grupo y a los ritmos personales, con contenidos académicos y técnicos básicos, aunque el nivel de conocimientos de partida de es muy heterogéneo; favorece la salida laboral de los alumnos después de un periodo relativamente corto de formación, compatibilizando la actividad laboral con el proceso formativo y la tutorización del trabajo; mantiene el enganche con el sistema educativo reglado y la posibilidad de que algún alumno pueda emprender estudios de nivel superior.

La solicitud del curso también obedece a la necesidad de responder desde la FSGG a la situación de un considerable grupo de gitanos jóvenes con años de desescolarización, con ninguna experiencia laboral y con escasa motivación por la formación y al empleo.

La modalidad de "Mantenimiento Básico de Edificios" la consideramos como una formación de carácter polivalente, que nos permite formar básicamente a los alumnos en profesiones como albañilería, fontanería, electricidad y carpintería.

Características de los destinatarios

Los destinatarios son un grupo de 15 alumnos, con edades comprendidas entre 16 y 21 años. Se pueden admitir alumnos que cumplan los 16 años a lo largo del curso. Son alumnos desescolarizados y con dificultades para adaptarse al medio escolar o laboral.

Los alumnos han sido preseleccionados por el equipo de orientación del Dispositivo Acceder, en función de los criterios antes indicados y en colaboración con el Educador de Servicios Sociales de la zona a la que pertenecen. Se ha dado preferencia a los usuarios con mayores dificultades adaptativas.



Los objetivos de este programa

1. Ampliar la formación de los alumnos, en orden a la adquisición de capacidades propias de la enseñanza básica, con el objeto de permitir su incorporación a la vida activa y, en su caso, proseguir estudios, especialmente en la formación profesional específica de grado medio.
2. Prepararles para el ejercicio de actividades profesionales, en oficios acordes con sus capacidades y expectativas personales.
3. Desarrollar y afianzar su madurez personal, mediante la adquisición de hábitos y capacidades que les permitan participar en el trabajo y en la actividad social y cultural, como trabajadores y ciudadanos responsables.

Otra de las características del curso es que incorpora una tercera figura (agente intercultural), complementaria con los formadores (profesional del oficio y de formación básica). Es el único curso que atiende sólo a gitanos y que dispone de un mediador.

La apuesta por un curso de estas características también tiene sus riesgos, aunque básicamente se centran en nuestra capacidad de hacer que funcione y en que la administración educativa entienda finalmente que los resultados son satisfactorios. La valoración ahora es muy difícil porque llevamos poco tiempo, pero sí hemos de avanzar que tenemos el apoyo claro y explícito de la administración educativa, que conoce la dificultad y reconoce la importancia de esta experiencia.

En cuanto al alumnado, las principales dificultades han estado en asegurar que el curso no tenga tiempos muertos (sin actividad), en mantener y potenciar su motivación. Las dificultades o problemas de comportamiento se abordan en tutorías individualizadas de seguimiento con los chavales y con sus familias.

Otra dificultad que tenemos se refiere a las instalaciones, que no son las más apropiadas para el desarrollo de formaciones que requieren espacios amplios y con cierto grado de aislamiento respecto a otras actividades.

Con todo, seguimos aprendiendo cada día, procurando adaptarnos a la realidad y a las características de los alumnos, los cuales, en su mayoría, participan en la economía familiar (venta ambulante) y tienen proyectos de cambio para su futuro personal y profesional.

Para concluir, a modo de anécdota, pero importante para nosotros por lo significativo, reproducimos una conversación entre la madre de uno de los alumnos y la profesora a la que llamó para informarle de que su hijo estaba enfermo:

"Mi hijo ha estado malo y no puede ir; pero está muy preocupado porque le avisara – "que me van a poner falta", me decía, cuando antes no podía ni levantarlo para ir al colegio". ■

La modalidad de "Mantenimiento Básico de Edificios" la consideramos como una formación de carácter polivalente, que nos permite formar básicamente a los alumnos en profesiones como albañilería, fontanería, electricidad y carpintería



Experiencias

Proyecto de Investigación-Acción Participativa «EXIGIT» (Andalucía)

Factores de éxito en la inserción laboral de personas gitanas

La FSGG, pone en marcha en el año 2000 el Programa «Acceder», dentro del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006, dirigido a la inserción laboral de jóvenes gitanos y gitanas, especialmente en el mercado laboral por cuenta ajena. En Andalucía, existen en la actualidad 4 equipos Acceder en los municipios de Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla.

Los buenos resultados obtenidos en estos primeros años, han propiciado que la Junta de Andalucía haya subvencionado a la Fundación dos equipos más, dentro del Programa «Andalucía Orienta», en Linares (Jaén) y Almería, desde marzo de 2003.

Con la preocupación por ir mejorando la intervención, desde los equipos andaluces se fue planteando el interés por descubrir qué factores específicos podrían haber tenido influencia en la inserción laboral de personas gitanas (especialmente en el mercado por cuenta ajena), a lo largo de los años, y sin que éstas hubieran tenido los apoyos que supone un programa como Acceder.

Y ello, con una finalidad bien clara: si conseguíamos averiguar qué factores podían facilitar o dificultar los citados procesos de inserción, podríamos buscar posteriormente su aplicación al modelo específico de intervención desarrollado en Acceder, procurando, por un lado, potenciar aquellos elementos facilitadores de la inserción laboral (lo que hemos llamado «apoyos») y, por otro, eliminar o, al menos, reducir el impacto de los elementos que dificultan la misma (que hemos denominado «obstáculos»).

Así pues, el origen de la investigación podemos situarlo en esa inquietud existente en el equipo de profesionales que ha venido desarrollando el programa Acceder en Andalucía, al que luego se sumarían también los esfuerzos de los equipos Orienta.

Inicialmente, se planteó la posibilidad de realizar una investigación de tipo convencional, pero pronto empezamos a contemplar la alternativa de adoptar el modelo de investigación-acción participativa (IAP) como la vía más idónea para el desarrollo del proyecto. Y ello por varias razones:

■ En primer lugar, se consideró que era muy conveniente que los propios profesionales de los dispositivos participaran en la investigación, ya que ello constituiría, posteriormente, una enorme ventaja a la hora de buscarle aplicación práctica a los resultados obtenidos.



- En segundo lugar, contábamos con la posibilidad de trabajar con dos doctores en Sociología con una gran trayectoria profesional y experiencia en el campo de la IAP, como son Paloma López de Ceballos y Jean Merlo.
- Finalmente, la posibilidad de utilizar los espacios de formación permanente previstos en la programación de Acceder en Andalucía, como espacios de trabajo común de los componentes de los distintos equipos, acabó por inclinar la balanza por esta metodología.

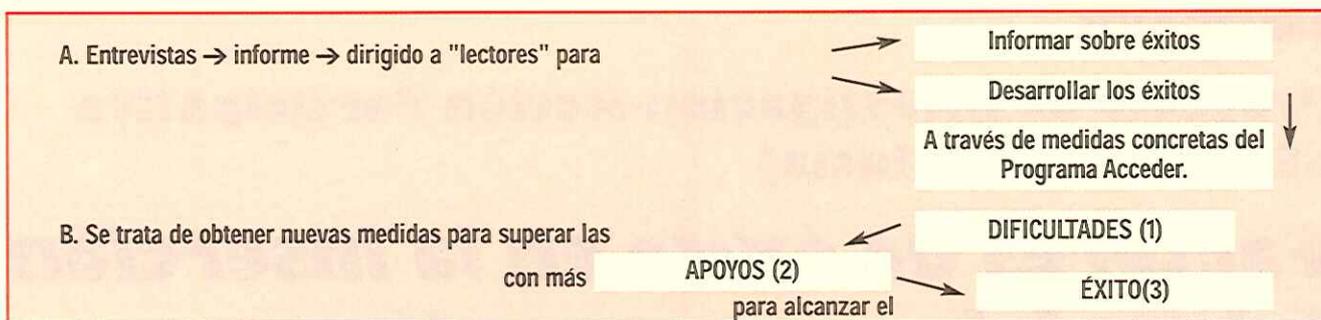
Objetivos

Se acordaron tres objetivos básicos:

- El de la investigación en sí, es decir, la detección de los factores de éxito en la inserción laboral de personas gitanas.
- La mejora de los Dispositivos Acceder.
- La divulgación de los resultados.

Desarrollo de la Investigación

A partir de los objetivos citados, pudimos diseñar la estrategia global de la investigación, que sintetizamos de la siguiente manera:



Se celebró en Córdoba un primer encuentro de trabajo entre los Directores de la investigación, el Coordinador Territorial y los Coordinadores Locales de la FSGG, en noviembre de 2002. En él se abordó el planteamiento general de la misma y se fijó un I Taller de Trabajo con todos los miembros de los 4 Equipos «Acceder» existentes hasta entonces, para los días 12 y 13 de diciembre. Los Equipos de «Andalucía Orienta» de Almería y Linares, constituidos en febrero de 2003, se incorporaron a partir del II Taller.

En este I Taller se trabajaron los siguientes aspectos: el sentido de la investigación, los objetivos y fases de la misma, así como las tareas a realizar entre Talleres y los criterios de selección de la muestra.

Detallamos a continuación las fases tal y como se han realizado en la práctica:

a) I Taller de Trabajo: Encuentro de prolegómenos.

- Trabajo intermedio 1: Elaboración de un listado de temas para la Guía, y listado nominal de posibles personas a entrevistar (con quienes ya se ha llegado a un acuerdo inicial).

b) II Taller de Trabajo: Encuentro de Lanzamiento. Trabajo sobre la Selección de la Muestra, la Guía de Historias de Inserción, la técnica de la Entrevista, e Introducción a los Análisis Cuantitativos. Días 4 y 5 de abril, en Sevilla.

- Trabajo intermedio 2: Comienzo de la realización de entrevistas.
- Visita de los Directores a los Equipos: para apoyo, asesoramiento y seguimiento de los trabajos en cada localidad. Acompañados por el Coordinador Territorial, se realizaron en las siguientes fechas: 13 mayo, Acceder Córdoba; 14-15 mayo, Acceder Sevilla; 19 mayo, Orienta Almería; 20-21 mayo, Acceder Granada; 3 junio, Acceder Málaga; 4-5 junio, Orienta Linares. Las distintas visitas, dan lugar a una mejora de los distintos instrumentos utilizados.

c) III Taller de Trabajo: Encuentro de Revisión y Seguimiento. Trabajo sobre Representatividad y Significatividad, y Modelo de Itinerario (ficha de identificación y cuadro esquemático de la entrevista). Días 26 y 27 de junio, en Málaga.

- Trabajo intermedio 3: Continuación-finalización de la realización de entrevistas

d) IV Taller de Trabajo: Encuentro de Totalización. Trabajo sobre Análisis de Contenido, Síntesis de datos y Estructuración del Informe Final. Días 17 al 19 de septiembre, en Córdoba.

- Trabajo intermedio 4: Revisión de datos y maquetación de las transcripciones de las entrevistas; elaboración del Borrador de Informe Final.

e) V Taller de Trabajo. Encuentro de Conclusiones y cierre del Informe Final. Días 6 y 7 de noviembre en Granada.

- Trabajo final: Elaboración del Informe Final. Previsto a finales del año 2003.

Selección de la muestra y algunos instrumentos de trabajo

El número final de entrevistas realizadas, transcritas y analizadas ha sido de 98. Las personas entrevistadas han sido seleccionadas en las distintas provincias donde hemos venido actuando, en concreto: Almería, Córdoba, Granada, Jaén, Málaga y Sevilla.

Aunque el número no es representativo, en relación al total de población gitana en Andalucía, sí supone (como se explicará detalladamente en el informe) una cantidad suficiente para que los resultados tengan una alta tasa de significatividad.

Entre los instrumentos utilizados, cabe mencionar la Ficha Inicial de cada entrevistado/a y una Guía básica utilizada por los entrevistadores/as para la realización de las entrevistas.

Estado actual de los trabajos

Actualmente la investigación se encuentra en la última fase de redacción del informe final. En éste se expondrán los principales apoyos, obstáculos y logros extraídos de los distintos itinerarios de inserción de las personas entrevistadas. También se apuntarán los principales ejes de acción a priorizar en los Equipos, a partir de los resultados obtenidos. Algo que será de indudable valor a la hora de abordar la práctica diaria en los dispositivos de inserción.

Dicho informe sólo contendrá una primera explotación de los materiales recogidos, ya que éstos son lo suficientemente ricos como para ofrecer posibilidades de nuevos análisis en profundidad que podrán aportar nuevos datos en posteriores trabajos. El tiempo y los medios de los que hemos dispuesto no han dado para más, de momento.

Nuestro más profundo agradecimiento a todas aquellas personas gitanas que, de forma desinteresada, han colaborado en la investigación aportando su historia de inserción laboral, una parte de su vida que, libremente, han querido compartir con nosotros. Una colaboración inestimable en el esfuerzo por lograr una mejora de la situación laboral de los jóvenes gitanos y gitanas de Andalucía. ■

Experiencias

Iniciativa comunitaria Equal (Asturias) Corredor siderúrgico: espacio de empleo

El proyecto Equal - Corredor Siderúrgico: Espacio de Empleo, se enmarca dentro de la Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo, para facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos.

Se desarrolla en un ámbito geográfico concreto, el denominado Corredor Siderúrgico que es un espacio territorial delimitado por los términos municipales de Avilés, Carreño, Castrillón, Corvera de Asturias, Gozón, Gijón e Illas, que configuran la línea costera central de Asturias, caracterizada por su entorno y desarrollo industrial y que ha sufrido en estos últimos años un proceso común de reestructuración, aun que mantiene un peso industrial importante en el conjunto de la región.

Juntos y bajo unos mismos objetivos hemos creado la Agrupación de Desarrollo "Corredor Siderúrgico" formada, además de los Ayuntamientos de Avilés, Carreño, Castrillón, Corvera de Asturias, Gijón, Gozón e Illas, que componen el espacio geográfico del Corredor, por las siguientes Entidades:

Principado de Asturias, Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Avilés, Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Gijón, Federación Asturiana de Empresarios, Fundación Mujeres, Consejo Territorial ONCE Asturias, Fundación Secretariado General Gitano, Unión General de Trabajadores - Avilés, Unión General de Trabajadores - Gijón, Instituto de Formación y Estudios Sociales.

El objetivo base de este proyecto es explorar nuevas formas de inserción laboral complementarias a las políticas activas ya existentes, que están haciendo las entidades miembros de la agrupación, todas ellas con una larga experiencia de trabajo. Este objetivo se lleva a cabo a través de 5 actuaciones claves, dos de intervención directa con personas comprometidas en su itinerario de inserción y empresas, y tres de carácter transversal pero no por ello menos importantes para la inserción de las personas:

1. Prospección de Empresas. El equipo de Prospectores tiene como misión contactar con las empresas ubicadas en el Corredor Siderúrgico, llevando a cabo acciones de difusión y sensibilización en el entorno sociolaboral para fomentar las oportunidades de empleo de las personas con dificultades de inserción y el conocimiento por parte del empresariado de los recursos humanos disponibles.

Nuestro fin es crear una sólida red de colaboración entre el tejido empresarial y las entidades de la agrupación que llevan a cabo



políticas de desarrollo e inserción, facilitando, por un lado, a las entidades el conocimiento real de las necesidades de las empresas y las potencialidades de empleo, y por otro, a las empresas, el conocimiento de unos recursos humanos y servicios que les pueden ser útiles en su expansión y crecimiento.

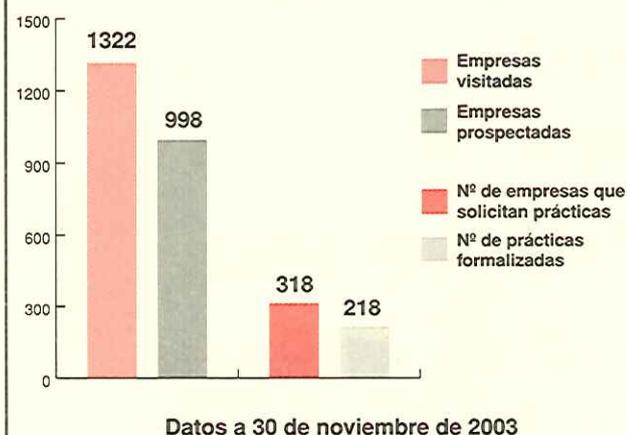
Las visitas a empresas se iniciaron en enero de este año y hasta la fecha han sido visitadas un total de 1.322 empresas; de ellas 998 manifiestan su interés por el proyecto. Lo ven interesante para sus organización por la intermediación directa y por que desconocen las posibilidades de incorporación de los colectivos con los que trabajamos y que pueden serles útiles como futuros trabajadores/as, lo que se empieza a traducir en contrataciones tanto directas como tras la finalización de las prácticas formativas en el puesto de trabajo que realizan nuestro beneficiarios para acercarse al empleo y tener una experiencia profesional.

2. Tutorías de Inserción Personalizadas. O lo que es lo mismo, el apoyo y acompañamiento individual en el proceso de empleabilidad e inserción profesional de aquellas personas con más dificultades de acceso al mercado de trabajo. Apoyando esta entrada en las empresas mediante prácticas formativas en el puesto de trabajo y formación específica adecuada a las necesidades del puesto.

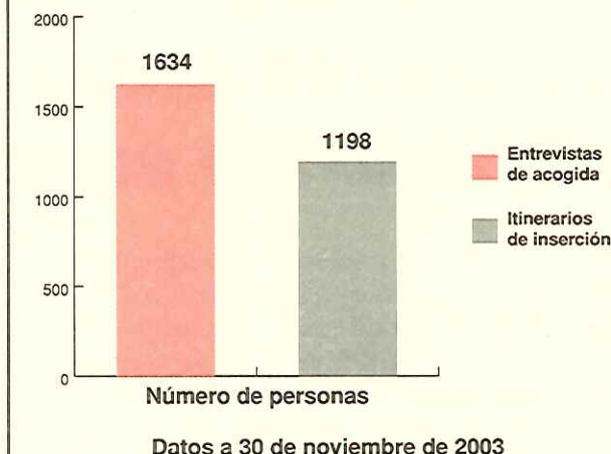
En lo que llevamos de proyecto se han entrevistado 1.634 personas de las que 1.198 se han comprometido en el trabajo de búsqueda y acercamiento al empleo. En este proceso individual, tanto los/as Tutores/as de inserción como las personas desarrollan actividades que mejoran las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo.

La Fundación Secretariado General Gitano, miembro de la Agrupación de Desarrollo participa, entre otras, de esta medida de Tutorías de Inserción Personalizadas, desarrollando su actividad con personas gitanas. El número de hombres y mujeres de la etnia gitana que han realizado entrevistas de acogida son 95 y 75 respectivamente, de los cuales 96 participan activamente en itinerarios de inserción laboral.

PROSPECCIÓN



TUTORIZACIÓN



3. Apoyo a la Adopción de Medidas de Accesibilidad.

Desarrollo de actividades que permiten la sensibilización y asesoramiento sobre las medidas que permiten la incorporación de personas con discapacidad. Estas van desde la formación a los técnicos y técnicas del proyecto y de las entidades para trabajar con este colectivo, el asesoramiento directo a las empresas para la ocupación y contratación de personas con discapacidad o la difusión pública para romper estereotipos de inserción.

4. Diseño, Impartición y Edición de Formación Semi-Presencial para el puesto de trabajo.

Experimentar nuevas metodologías de formación específica y semi-presencial adecuada a las necesidades del puesto de trabajo, que añadan valor competitivo a los/las desempleados/as para el desempeño de la actividad laboral, teniendo en cuenta las particularidades, carencias y potencialidades de las personas.

Formar a trabajadores/as de las empresas en metodologías que les permita transmitir conocimientos sobre el sistema de organización de las mismas y sobre los conceptos básicos que rigen la evaluación del desempeño de las tareas propias de los distintos puestos de trabajo.

5. Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Este tema clave para la inserción, fundamentalmente de las mujeres –no olvidemos que casi el 70% del desempleo es femenino– se aborda desde distintas experiencias que pretenden promover la conciliación de la vida familiar y laboral como apoyo al desarrollo de los itinerarios de inserción sociolaboral de las personas destinatarias del proyecto con personas dependientes a su cargo. Los servicios y medidas que se han puesto en marcha son los siguientes:

- Puesta en marcha de servicios municipales de "Apertura de centros Escolares en Horarios no Lectivos", que facilitan a las familias con niños pequeños la conciliación con sus actividades laborales o de inserción. Es el servicio puesto en marcha por

el Ayuntamiento de Avilés y Gijón. Con este servicio los centros escolares abren sus puertas a las 7 de la mañana, hay un servicio opcional de desayuno y se ofrece a los niños y niñas actividades lúdico-educativas especialmente diseñadas y adaptadas a las edades y características específicas

- Hasta el mes de Junio se desarrolló la medida de "Aulas Maternales" en el Ayuntamiento de Carreño. El presente curso esta medida deja de encuadrarse en el proyecto Equal, al pasar al proyecto de escuelas infantiles de 0-3 años de la Consejería de Educación del Principado de Asturias.
- Ayuda directa o "Beca Conciliación" a las beneficiarias y beneficiarios con personas a su cargo para que puedan llevar a cabo las actividades que requiere su proceso de inserción, en el municipio de Castrillón.
- La medida "Empresas por la Conciliación", que desarrolla la Fundación Mujeres en los municipios de Castrillón, Corvera de Asturias, Gozón e Illas, destinada a sensibilizar, informar y apoyar a empresas de estos municipios interesadas en conocer o desarrollar políticas de conciliación en su gestión de los recursos humanos.
- Y por último, en el marco de todo el Corredor, es decir en los 7 municipios (Avilés, Carreño, Castrillón, Corvera de Asturias, Gijón, Gozón, e Illas), se está desarrollando una "Campaña de Sensibilización en materia de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar", dirigida a la población en general.

Por último destacar que el proyecto Equal "Corredor Siderúrgico: Espacio de Empleo", como el resto de proyectos comunitarios, participa en un acuerdo de cooperación transnacional con Francia e Irlanda, denominado "Itinerarios Atlánticos de Inserción". Los tres proyectos dirigidos a experimentar nuevas medidas de inserción sociolaboral, intercambian experiencias que ayudan a mejorar las prácticas que se desarrollan en los ámbitos locales y territoriales. ■

Experiencias

Taller de Formación e Inserción Laboral-TFIL (Elche) **Azafatas de Congresos, Turismo y Promociones**

La FSGG-Comunidad Valenciana ha llevado a cabo por segundo año consecutivo en el Dispositivo de Elche, el Taller de Formación e Inserción Laboral "Azafatas de Congresos, Turismo y Promociones", con la intención de formar a un grupo de 10 jóvenes gitanas para su incorporación laboral en este sector, reproduciendo la experiencia iniciada en 1998 en Madrid con el Servicio de Azafatas ECOTUR. Los talleres, subvencionados por la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, vienen a complementar las acciones llevadas a cabo desde el Programa de Empleo Acceder.

Dentro de los objetivos de los mismos está formar a las jóvenes en el sector de Auxiliar de Congresos, así como introducir las en el campo de la Informática y de los Idiomas, y aumentar la formación básica que las alumnas ya poseen.

El motivo principal que mueve a la FSGG a realizar estos talleres, es la apreciación, tras un análisis realizado paulatinamente entre el grueso de usuarios, de la existencia de un sector con unas características muy definidas y una carencia explícita formativa y laboral, esto es, mujeres gitanas menores de 25 años, con un nivel formativo elemental, con una experiencia laboral casi nula y unas características socio-familiares que las encaminan hacia una necesidad media-baja de buscar empleo y una disponibilidad laboral parcial y esporádica.

Con este perfil, el Taller de Formación e Inserción Laboral "Azafatas de Congresos, Turismo y Promociones", suponía una de las alternativas más acertadas y deseadas para paliar esta necesidad. Por un lado, se lograría una formación especializada de las chicas, en un sector muy atractivo para ellas, y por otro lado, se ofrecería una formación básica que cubriría el área de la lecto-escritura, matemáticas, etc., así como se les introduciría de forma elemental en Informática e Inglés.

El taller además, cubriría a través del área de tutorías, los siguientes objetivos: potenciar el desarrollo personal, fomentar la autonomía y la capacidad crítica, aumentar el grado de autoestima y confianza en si misma, potenciar actitudes de cooperación y favorecer la adquisición de habilidades sociales y de autocontrol, completando a su vez uno de los objetivos establecidos a medio plazo dentro del itinerario de inserción profesional establecido con cada alumna.

Actividades y visitas

Durante el desarrollo de los talleres, se han llevado a cabo una serie de actividades que vienen a complementar desde una vertiente más práctica, el proceso formativo de las alumnas. Así pues, dependiendo del objetivo y el módulo a impartir, se han realizado visitas al Instituto Ferial Alicantino y al Centro de Congresos de



Elche, a fin de conocer las instalaciones y las funciones de las azafatas en su entorno real, al Hotel Huerto del Cura de Elche, a fin de conocer las instalaciones y obtener un punto de vista práctico de la organización de eventos, al Centro de Desarrollo Turístico de Alicante y la Escuela de Hostelería de Santa Pola, cuya finalidad fue la puesta en práctica de las normas de protocolo en la mesa, así como asistir a una clase teórica de protocolo en todas sus variantes. Por último se realizaron visitas turísticas al centro histórico de Elche, con vistas a desempeñar con posterioridad la rama de guía turística.

Por otra parte, la Fundación Secretariado General Gitano de Elche, incluyó en el desarrollo del programa del curso, la obtención del Carnet de Manipulador de Alimentos, imprescindible para el desempeño de la profesión con vistas a la promoción en grandes superficies, comercios, etc.

Primeras experiencias laborales

Ya se han obtenido resultados fruto de la participación de las chicas en estos talleres. Por una parte, han tenido experiencias laborales como promotoras en comercios y grandes superficies: Carrefour, General Óptica, comercios de alimentación minoristas, trabajando para grandes marcas, como Nestlé y Grupo Pascual. Por otra parte, se han ocupado de la atención de varios stands en una Feria de Electricidad que hubo en el recinto ferial IFA de Alicante.

Han intervenido en las Jornadas sobre "Discriminación", realizadas en Valencia y organizadas por la propia Fundación. Del mismo modo, también han participado en el Seminario sobre "Mujer Gitana", celebrado recientemente en Valencia y organizado por el dispositivo Acceder de esta ciudad. En este seminario dos de las azafatas participaron en la mesa redonda que finalizaba el acto, dando testimonio de su experiencia como mujer y como gita-

na y destacando los logros obtenidos a raíz de su participación en este tipo de talleres.

Cabe destacar también las intervenciones en el Gran Teatro de Elche, en una ocasión como azafatas en el concierto de Ismael Serrano y en otra en un emotivo homenaje que se hizo a la "Mujer Gitana" organizado por la Asociación Gitana Illicitana de Carrús.

Han prestado también servicios en las jornadas "Diversidad y Empleo", las cuales parten de una campaña de sensibilización a nivel provincial y en la que están presentes tres de los operadores de los Programas Plurirregionales Lucha contra la Discriminación, en concreto la Fundación Secretariado General Gitano, Cáritas y Cruz Roja, y en las que se aplaudió la iniciativa de realizar este tipo de talleres que se salen de lo habitual y abren nuevos caminos para la inserción laboral.

En conclusión, como más atrás veníamos diciendo, este tipo de formación en este sector concreto, resulta ser de un gran atractivo por partida doble:

- para las chicas, ya que supone una alternativa laboral acorde a sus gustos y condicionantes.
- para las empresas, ya que se convierte en un recurso, escaso hasta el momento (hemos sido la única entidad en toda la provincia que ha impartido este taller durante esta programación), y con la garantía que ofrece el haber pasado por un proceso formativo. En este sentido, se ha despertado un gran interés por parte de la Obra Social de la CAM, a la cual se va a presentar un proyecto en el que se estructure la puesta en marcha de un servicio de azafatas.

Algunos condicionantes

Por otra parte, nos hemos encontrado con una serie de dificultades, que sería interesante resaltar, y que no podemos dejar de tener en cuenta, sobre todo teniendo en mente la creación de un servicio de azafatas. Si bien es cierto, que a nivel empresarial, se premian



estas iniciativas y estamos empezando a tener resultados a nivel de ofertas que llegan al dispositivo, cabría destacar la existencia de una serie de condicionantes que en ocasiones nos han obligado a no poder cubrir algunas de estas ofertas, tales como:

- la falta de permiso paterno para poder ir a trabajar,
- falta de disponibilidad para desplazarse, en el caso de que la actividad laboral se realice en una localidad distinta a la del lugar de residencia de la azafata.
- obligaciones familiares, ya que son chicas que por lo general se quedan en sus casas atendiendo a sus hermanos pequeños mientras sus padres salen al mercado.
- los convenios que rigen estos sectores son algo precarios en cuanto a salarios.

Aún así, y con todo, seguimos creyendo que la formación en este sector y más utilizando esta fórmula de Taller de Formación e Inserción Laboral, tiene muchas ventajas, y que se nos presenta como una alternativa real a la hora de conseguir un interés por la formación por parte de las personas que son usuarias de nuestro Programa. Realmente, puede decirse que viene a ser una formación a la carta, con un gran potencial motivador y con la que cubrir simultáneamente varios aspectos necesarios a la hora de conseguir un aumento de la empleabilidad. ■

Gitano y Empleo

Número 4.
Diciembre 2003 - Enero 2004

Edita:



Fundación Secretariado General Gitano

Dpto. de Formación Profesional y Empleo

Antolina Merino, 10. 28025 Madrid

Tel. 91 422 09 60. Fax. 91 422 09 61

E-mail: acceder@fsgg.org

Internet: www.fsgg.org/acceder

Coordinación:

Emilio Conejo, Pepe Sánchez, Belén Sánchez-Rubio, Benjamín Cabaleiro

Diseño

Javier Sierra (Grafismo, S.L.)

Imprenta

JUMA

Los gitanos 25 años después

25 años después de aprobarse la Constitución Española del 78 que consagra la igualdad de todos los españoles, que prohíbe las discriminaciones de cualquier tipo y que establece la obligación de los poderes públicos de proteger las culturas de todos los pueblos que componen la nación española, tenemos que reconocer que en lo que se refiere al Pueblo Gitano, dichos preceptos constitucionales no son más que bellas declaraciones de principios. No hay igualdad real, somos discriminados y nuestra identidad se falsifica y se calumnia cada día a base de identificarla con la marginación y con la delincuencia. Al mismo tiempo, pequeñas acciones aisladas de política social específica, como el mal llamado "Programa de Desarrollo Gitano", carentes de objetivos y de recursos y cuyo impacto real en la comunidad gitana es absolutamente irrelevante, se presentan ante la opinión pública de tal forma, que pareciera que todos, o la mayoría de nosotros, viviéramos de las ayudas sociales, colaborando así a que la sociedad nos vea como un grupo social parasitario que vive de los subsidios públicos y que es incapaz de valerse por sí mismo, cuando la única verdad es que todos los planes y programas supuestamente pensados para compensar las desigualdades sociales de la comunidad gitana, no son más que puro fuego de artificio sin apenas incidencia real en la población.

Mientras tanto, la situación general del pueblo gitano sigue enquistada en la desigualdad y en las discriminaciones de todo tipo, ante la indiferencia de unas instituciones públicas que sólo nos ven como problema social. Nuestra cultura lucha por sobrevivir a los prejuicios sociales y al sensacionalismo de los medios de comunicación en medio de una debilidad creciente por la falta de recursos para defenderse. Nuestros niños fracasan mayoritariamente en un sistema escolar que ignora y estigmatiza la identidad gitana hasta el punto de hacerles sentirse extraños en una escuela que debería ser tan suya como de los

demás. Al mismo tiempo, una parte muy importante de la población gitana sigue viviendo en verdaderos guetos, cuya sola existencia debería remover las conciencias, en caso de que la tengan, de aquellos que nos gobiernan desde la suntuosidad de los despachos oficiales. Todo ello hace que los gitanos, al menos la inmensa mayoría, no nos sintamos representados en unas instituciones políticas que después de 25 años, no han sido capaces de terminar ni con las situaciones intolerables de desigualdad social, ni con las discriminaciones de todo tipo que cada uno de nosotros sufrimos todos los días de nuestra vida.

Pedimos el reconocimiento de las diferencias como un instrumento para conquistar la igualdad real

Por eso los gitanos tenemos que asumir nuestra historia y superar la impasibilidad y conformismo. Ha llegado la hora de sobreponerse al miedo secular y los complejos y ejercer la ciudadanía con plenitud. Somos gitanos pero también somos ciudadanos españoles y europeos y como tales tenemos derechos individuales y colectivos, que debemos exigir mediante los procedimientos que la democracia nos brinda. La conquista de la igualdad efectiva, junto al respeto y la consideración de la cultura y la identidad gitanas no se producirá mientras no hagamos uso de las posibilidades que la misma democracia nos da y conquistemos espacios propios en las instituciones políticas y sociales desde las cuales podamos plantear la defensa de nuestros derechos. Por eso desde Romipen defendemos la promulgación de un *Estatuto del Pueblo Gitano*. Una ley que reconozca la existencia de nuestro pueblo y que le otorgue un conjunto de derechos colectivos entre los que deben figurar la creación de instituciones políticas y culturales propias que hagan visible la identidad gitana, que dignifiquen y fortalezcan nuestra cultura y que luchen contra la pobreza y el atraso que sufre una parte importante de nuestro pueblo.

Reivindicar que nuestra identidad sea reconocida no presupone ningún afán nacionalista ni soberanista, tan ajenos a nuestra idiosincrasia y a nuestra historia. No tenemos ningún interés por reforzar las diferencias culturales que podamos tener con el resto de la población, antes al contrario, es más importante para nosotros poner en evidencia la cultura que compartimos con los demás ciudadanos españoles que enfatizar las singularidades, tan evidentes en algunos aspectos; sin embargo, sabemos que una minoría étnica no puede alcanzar la igualdad y la consideración necesarias si carece de los recursos y el poder suficiente para defender sus derechos. Por eso nosotros pedimos el reconocimiento de las diferencias como un instrumento para conquistar la igualdad real.

Pero ese proyecto necesita una acción política que lo promueva y lo defienda, pues nadie hará lo que sólo a nosotros nos corresponde. Es cierto que hace mucho tiempo que los gitanos estamos pidiendo un espacio en la política activa, un hueco en las instituciones que nos permitan llevar a ellas nuestras necesidades, que nos permita hacer visible nuestra identidad de una forma digna y verdadera. Sin embargo, en la medida que hemos perseguido ese objetivo a partir de nuestra participación como individuos en las organizaciones políticas actuales, nos hemos encontrado con el fracaso más absoluto, pues los partidos políticos existentes no están dispuestos a facilitar que hombres y mujeres gitanos alcancen posiciones de respeto y de poder, tanto en su propio seno, como en las instituciones públicas. En primer lugar porque la presencia de gitanos en ellos es insignificante y, en segundo lugar, porque dentro de los partidos los prejuicios contra nuestro pueblo son lo mismos que existen en el conjunto de la sociedad de la que ellos no son más que el reflejo. La incorporación de candidatos gitanos en listas electorales para ayuntamientos o parlamentos es algo totalmente anecdótico y nunca en puestos de salida, como lo demuestra el hecho de que en 25 años de democracia sólo haya habido un diputado nacional y otro autonómico gitanos, y que en estos momentos no haya ninguno. Esa ausencia de la cuestión gitana de la vida política, y la persistencia de situaciones de injusticias intolerables es, también, el reflejo de nuestra falta de acción, de nuestro conformismo y de nuestro escepticismo. Somos un millón de españoles que políticamente no somos tenido en cuenta porque nosotros no nos hacemos sentir, y aunque exista un discurso gitano que denuncia la pobreza y las discriminaciones, es un discurso desprovisto de contenidos políticos y de formas políticas, es un discurso devaluado, neutro y obviado por reiterativo. Un discurso social generalista e inocuo que todo el mundo dice compartir, pero que nadie tiene en cuenta. Por eso la cuestión gitana está hoy circunscrita al ámbito de lo social cuando no de lo meramente asistencial, e, incluso, caritativo. Y es que no tiene sentido que en un sistema democrático de representación política, un grupo tan numeroso y definido como el gitano, insista en una actitud casi

mendicante para que los otros asuman la defensa de sus intereses en lugar de aceptar su propia responsabilidad ante él mismo y ocupar los espacios de poder e influencia que su número y el sistema democrático le permitan. No asumir esa responsabilidad es una dejación histórica y un desarme ideológico que desmiente la afirmación de que somos un pueblo, pues un pueblo que no se organice, que no aspire a decidir libremente sobre su vida colectiva, o no es tal pueblo, o si lo es, está en trance de dejar de serlo.

Nuestra identidad gitana necesita, para poder ser tal, un proyecto colectivo, una idea global que sustente nuestra existencia cultural en el tiempo y en el espacio. La viabilidad de nuestro derecho a seguir siendo gitanos sólo será realidad si somos capaces de dotarnos de los instrumentos organizativos, políticos y de poder, que nos permitan defendernos de una inercia social mayoritaria que aplasta todo lo que siendo diferente no tiene fuerza para persistir. O nos unimos bajo un ideario político y cultural fundamentado en nuestra condición de pueblo y en los derechos que como tal nos corresponden, o terminaremos desapareciendo por inanición cultural; unos víctimas de la pobreza, el analfabetismo y la marginación; otros, desertando de nuestra gitanidad para ser engullidos y asimilados, y otros, quizás los menos, practicando una clandestinidad étnica, sólo rota en los "días señalaitos" como dice la canción de Raimundo Amador.

Por eso, y dicho más claramente, yo considero que los gitanos necesitamos una organización política propia que se presente a las elecciones y que lleve nuestra voz a las instituciones donde se toman las decisiones que determinan en gran medida nuestra existencia y nuestro futuro y donde podamos, además, aportar nuestras ideas y nuestra visión de las cosas al conjunto de la sociedad de la que formamos parte. Una organización política propia que nos haga visibles y presentes en la democracia y que le dé forma concreta a ese proyecto colectivo. Un proyecto para la gitanidad en el siglo XXI, que será diferente a la del siglo XX, o no será nada.

Agustín Vega Cortés.
Coordinador Nacional de Romipen

Iniciativa para la Formación del Partido Político Europeo de los Gitanos

Nosotros los Rom, no podremos llegar a conseguir algo substancial hasta que no logremos formar nuestro partido político a través de una representación legal en Europa. Somos la minoría más grande del Viejo Continente, casi unos 12 millones, y este dato es el que nos da una fuerza inmensa.

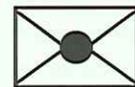
Se puede aprovechar la experiencia de los partidos políticos gitanos que ya existen en países europeos como Bulgaria, Rumania, Macedonia, Serbia, Croacia, la República Checa y Eslovaquia para crear el Partido Político Europeo de los Gitanos.

Hacemos un llamamiento a todos los que puedan estar interesados en la formación de este partido del resto de países integrantes de la Unión Europea como España, Portugal, Alemania, Austria, Francia, Gran Bretaña, Holanda, Dinamarca... y también a los que pronto se incorporarán como Polonia, Hungría, República Checa, Letonia, Lituania, Estonia, Eslovenia...

Estamos organizando un Congreso para formar el partido que esperamos tenga lugar en Viena. Los que estén interesados en este nuevo proyecto pueden dirigirse a:

Dr. Rajko Djuric.
Marburger Str. 15. D-10789 Berlin. Germany.

CARTAS DE LOS LECTORES



Una de las secciones que más nos interesa potenciar en esta revista, es la dedicada a las Cartas de los lectores, es decir, a vuestras críticas (positivas o negativas), comentarios, sugerencias, propuestas de contenidos, informaciones, etc., que nos podéis hacer llegar por el medio que os resulte más cómodo: carta, fax, e-mail...

Seminarios *Discriminación y Comunidad Gitana*: Claves y estrategias para la promoción de la igualdad de trato

El Área de Promoción de la Igualdad de Trato, recientemente creada en la FSGG, ha llevado a cabo durante los meses de noviembre y diciembre doce seminarios de formación en los centros territoriales de la Fundación en Oviedo, Vigo, Pamplona, Zaragoza, Palencia, Murcia, Valencia, Barcelona, Málaga, Mérida, Ciudad Real y Madrid.

Los seminarios, de carácter predominantemente interno, han contado asimismo con la presencia y participación de algunas administraciones públicas y otras entidades colaboradoras de la Fundación, así como con las intervenciones de expertos en materia de discriminación racial como Fernando Rey, catedrático de la Universidad de Valladolid, y José Chamizo, Defensor del Pueblo Andaluz.

Los temas tratados durante los seminarios fueron los siguientes:

■ Marco legal europeo de lucha contra la discriminación y transposición de la Directiva 2000/43

En un contexto en el que las sociedades europeas se caracterizan cada vez más por la complejidad de su composición y su diversidad étnica y racial, ha aumentado la preocupación de las organizaciones internacionales por el crecimiento del racismo y la discriminación racial y se han adoptado, en los últimos años, importantes instrumentos legales para la promoción de la igualdad de trato, entre los que destaca especialmente la Directiva Europea 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Los seminarios trataron en profundidad los elementos claves de la normativa europea de promoción de la igualdad de trato en relación a la comunidad gitana, así como el estado de transposición de la Directiva al ordenamiento jurídico español.

■ Presentación del Área de Promoción de la Igualdad de Trato

Durante los seminarios fueron presentadas las principales actividades desarrolladas por el Área de Promoción de la Igualdad de Trato durante el año 2003, así como el calendario de actividades de 2004, enmarcado en las siguientes líneas de actuación:

- Acción institucional: lobbying, interlocución con los principales actores gubernamentales y no gubernamentales en materia de lucha contra la discriminación, presencia en foros y redes nacionales e internacionales
- Formación: seminarios y encuentros internos, dirigidos al personal de la Fundación, y externos, dirigidos a las asociaciones gitanas y a colectivos específicos dentro de la administración pública (abogados, jueces, policía, etc.)
- Elaboración de guías de trabajo e informes en materia de promoción de la igualdad de trato y lucha contra la discriminación.
- Servicio de asesoramiento jurídico y acompañamiento a las víctimas de trato discriminatorio.



■ Presentación de la guía *Discriminación y Comunidad Gitana*

La comunidad gitana, una minoría étnica presente en todos los países de la Unión Europea, es uno de los grupos más vulnerables a la discriminación, un fenómeno que continúa siendo una de las principales barreras para su incorporación en la sociedad como ciudadanos de pleno derecho. En este sentido, con la publicación *Discriminación y Comunidad Gitana: Claves y estrategias para la promoción de la igualdad de trato*, la FSGG, con el apoyo de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, pretende enfocar los aspectos esenciales asociados a la discriminación racial frente a la comunidad gitana, así como plantear orientaciones y recomendaciones prácticas sobre la tarea que a todos nos concierne en la promoción de la igualdad de trato.

■ Identificación de prácticas discriminatorias: casos prácticos

Los objetivos principales de la intervención final de los seminarios fueron la mejora de la identificación de una posible práctica discriminatoria, así como el conocimiento de del funcionamiento y la estrategia de la FSGG ante la denuncia de practicas discriminatorias concretas. Para ello se presentó un caso hipotético desde el que ir presentando las distintas fases de intervención del área en coordinación con los distintos dispositivos territoriales, fases que tienen como eje fundamental el diálogo, y que podemos resumir en interlocución, mediación, conciliación y acción judicial.

Como principales conclusiones de las jornadas podemos señalar la necesidad de adoptar un enfoque positivo y transversal en la lucha por la igualdad de trato; la importancia de una adecuada coordinación entre los dispositivos territoriales y el Área de Promoción de la Igualdad de Trato, así como con otros agentes claves en la lucha contra la discriminación para prestar una asistencia adecuada a las víctimas; y la necesidad de fomentar la participación de la comunidad gitana en la lucha por la igualdad y el reconocimiento de sus derechos. ■

El Presidente de la FSGG recibe el título de Prelado de Honor de su Santidad

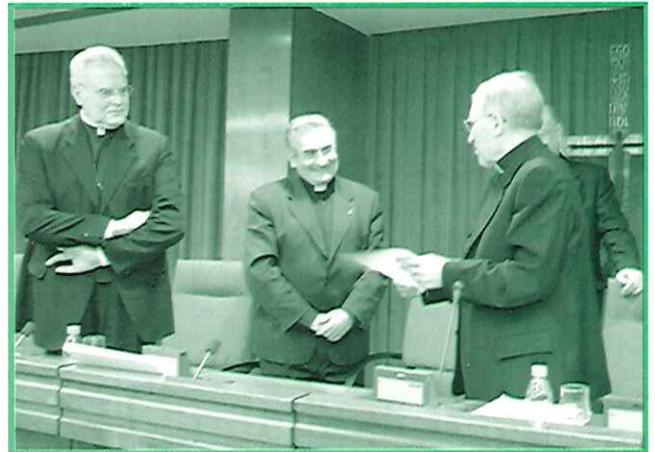
El 20 de noviembre en la Sala de la Plenaria de la Conferencia Episcopal en Madrid, Pedro Puente Fernández, presidente de la Fundación Secretariado General Gitano y Vicario de Asuntos Económicos y Sociales de la Diócesis de León, recibió de manos del Cardenal Rouco Varela, quien le dedicó unas palabras en reconocimiento a su trabajo, el diploma acreditativo de Prelado de Honor de su Santidad.

En su discurso de agradecimiento, Monseñor Pedro Puente hizo un recorrido por lo que han supuesto varias décadas al servicio de la Iglesia española; sus inicios en la Comisión Episcopal de Migraciones, y más concretamente en la Pastoral Gitana, de la que ha sido su Director durante diez años, su destino en el Secretariado de la misma Comisión para el Departamento de Apostolado Gitano con Inmigrantes y Refugiados, su nombramiento como Director de la Editorial EDICE y el trabajo que con tanto empeño desarrolla como Presidente de la FSGG.

La entrega del título se realizó durante la reunión plenaria de los obispos españoles, y en la mesa presidencial acompañaron a Ms. Pedro Puente, el Presidente de la Conferencia Episcopal Española y Arzobispo de Madrid, Cardenal D. Antonio María Rouco Varela; el Arzobispo de Sevilla, D. Carlos Amigo Vallejo y el Obispo de León, D. Julián López Martín.

Los textos completos de las intervenciones de Pedro Puente y Antonio M. Rouco pueden consultarse en la web de la FSGG: www.fsgg.org/preladoshonor.htm.

Reproducimos aquí [ver Recuadro] unos breves fragmentos de las palabras de agradecimiento de Pedro Puente al recibir esta distinción.



Palabras de agradecimiento

"En estos momentos y en este aula, donde tantas horas he compartido y he servido a la Conferencia, no hay palabra que exprese más profunda y más sinceramente mis sentimientos que "Gracias". Gracias al Santo Padre Juan Pablo II por esta distinción que hoy se me entrega". (...)

"La acción de gracias la tengo que remontar al año 1980, cuando Mons. Fernando Sebastián, entonces mi Obispo de León, me dice que debo dedicar unos días, una semana al mes a la Comisión Episcopal de Migraciones, en el Departamento de Pastoral Gitana porque hay que normalizar la relación laboral de un grupo de maestros que trabajaban en las Escuelas-Puente de niños gitanos.

Fue entonces cuando preparé la maleta que no ha dejado de renovarse y de estar dispuesta para mi vida como nómada, viajero o emigrante. Porque mi vida se iba envolviendo en el mundo de la movilidad humana y, después de seis años de Director del

Departamento de Pastoral Gitana, ustedes quisieron que, durante otros diez años, fuera el Secretariado de la Comisión Episcopal de Migraciones para hacer lo mismo que con el Departamento de Apostolado Gitano con el de Inmigrantes y Refugiados, dotándole de personalidad jurídica propia dado que la Comisión Episcopal de migraciones ya no la tenía".

(...) "aquella aventura, que comenzó en 1980, con un grupo de maestros que había que normalizar en su relación laboral, hoy está avalada por 578 trabajadores en la Fundación Secretariado General Gitano y por 177 de la Asociación Comisión Católica. Agradezco la presencia de sus dirigentes actuales y la de algunos trabajadores, que con su trabajo y esfuerzo diario, han hecho posible que el pasado martes (18 de noviembre) fuéramos galardonados con los premios Imsero-Infanta Cristina otorgados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a la Calidad de los Servicios Sociales, ONG's con calidad". (...)

VII Jornadas Estatales Mujeres Gitanas Jóvenes: El avance hacia la igualdad



Los días 30 y 31 de octubre tuvieron lugar en el Instituto de la Mujer (Madrid) las VII Jornadas Estatales de Mujer Gitana que viene organizando desde hace siete años la FSGG en colaboración con el InMu. Nuevamente el encuentro fue todo un éxito de participación, con más de 160 asistentes, en su gran mayoría mujeres gitanas jóvenes de toda España.

En el acto inaugural intervinieron la Directora del Instituto de la Mujer, Dña. Miriam Tey de Salvador; la responsable del Departamento de Intervención Social, Dña. Patricia Bezunarte y el Presidente de Honor de la FSGG, D. Marcelino Oreja, quien destacó la importancia del gran papel que está adquiriendo la mujer gitana en las distintas esferas de la vida social, dentro del eje fundamental de la política social de la Unión Europea. Las jornadas se estructuraron en torno a ponencias, mesas redondas de experiencias y debates y una visita al Centro Sociocultural *Adali Calí* de la FSGG en Madrid. Entre los temas de debate más destacados cabe mencionar: el avance hacia la igualdad a través de la formación y el empleo; cómo conjugar modernidad y tradición; la participación de las gitanas jóvenes en el mundo del asociacionismo, el ocio y tiempo libre, la cultura y el arte, la importancia de las nuevas tecnologías o la cuestión de la interculturalidad.

Las jornadas fueron seguidas por diferentes medios de comunicación como el diario *El País* o *TeleMadrid* que publicaron y emitieron respectivamente entrevistas a tres participantes. ■



Encuentro Estatal de Jóvenes: Juventud Gitana y Participación Social



Durante los días 21 y 22 de noviembre se reunieron en Madrid 60 jóvenes de diferentes Comunidades Autónomas, directamente implicados en la participación juvenil: jóvenes e informadores juveniles de la Red de Servicios de Participación Juvenil de la FSGG, jóvenes de Asociaciones Gitanas, de Consejos de la Juventud, de diferentes ONG y asociaciones como Cruz Roja Juventud. Organizado por el Área de Juventud de la FSGG y el Consejo de Juventud de España (CJE), quien en 2002 firmó un convenio de colaboración con la Fundación Secretariado General Gitano que ha permitido llevar a la agenda del Consejo la problemática de la juventud gitana e incorporarla a su plan de trabajo.

El Encuentro se convirtió en un espacio intercultural de reflexión conjunta en el que estos jóvenes, gitanos y no gitanos, pudieron compartir experiencias y proyectos en torno a los retos que la participación social de la juventud gitana plantea al movimiento asociativo y a la sociedad en su conjunto. En la inauguración estuvieron presentes la Secretaria General del CJE, Dña. Lucía Sala; el Presidente de la FSGG y su Presidente de Honor, D. Pedro Puente y D. Marcelino Oreja respectivamente.

Las jornadas se desarrollaron partiendo de ponencias, se presentó la *Guía para la promoción de la participación social de la juventud gitana*, se realizaron trabajos de grupo, se visitó el aula didáctica "Culturas para compartir: Gitanos Hoy" y se dio a conocer más de cerca el proyecto de intervención con jóvenes gitanos y gitanas que se está desarrollando en la zona sur de Madrid, desde la Oficina de Información Juvenil en el Centro *Adali Calí* del distrito de Vallecas. ■

Nuevos proyectos de cooperación internacional



La FSGG ha firmado un **convenio de asistencia técnica con el Banco de Desarrollo del Consejo de Europa**. Este proyecto consiste en desarrollar esa dimensión social propia de este Banco apoyando proyectos dirigidos a mejorar las condiciones de vida de la población gitana en los países del Este de Europa. En los siete primeros meses de 2004 la FSGG identificará cinco posibles proyectos relativos a vivienda y empleo, de los cuales el Banco de Desarrollo del Consejo de Europa seleccionará dos, de acuerdo a criterios de viabilidad, партнерiо, cofinanciación... En la segunda fase del proyecto, de dos años, la FSGG proporcionará asistencia (apoyo técnico, seguimiento...) en la ejecución de esos dos proyectos.

Otro de los proyectos aprobados es el de **hermanamiento institucional con la República Checa** para trabajar en el ámbito de la lucha contra la exclusión social y que tendrá una duración de seis meses. Las actividades previstas son seminarios de formación en Praga y visitas de estudio a España.

El tercer proyecto, de un año de duración, nace para fomentar la **tolerancia étnica en la República de Udmurt** (Federación Rusa), donde existen más de 70 minorías, y consiste en crear mecanismos de cooperación entre la administración central, los ayuntamientos, las asociaciones étnicas y los medios de comunicación para fomentar la tolerancia étnica.

El último de los proyectos, pero no por ello el menos importante, es la **II Fase de Promoción de políticas más activas de inclusión social**. Una vez terminada la fase preparatoria de un año de duración, ha quedado aprobada la segunda fase de dos años. Es un proyecto liderado por la FSGG en el que se trabaja con socios de la administración pública (los Ministerios responsables de la elaboración de los Planes Nacionales de Inclusión Social) y ONG. La primera fase estaba compuesta por ocho socios de cuatro países (España, Grecia, Francia y Portugal) y en la segunda fase se han unido los Ministerios de Rumania, Hungría y República Checa. ■

Seminarios "Rom Chec Community in the Nation's Europe"



Por segundo año consecutivo la Fundación Secretariado General Gitano ha sido invitada a participar en las jornadas de trabajo que el Centro de Análisis Política de Praga organiza junto a la Asociación Rom de Víctimas del Holocausto. El objetivo de estas jornadas de trabajo es explicar en las escuelas la cultura Roma/Gitana en la República Checa y en algunos países miembros de la Unión Europea con el anhelo de intercambiar experiencias positivas entre ambos estados.

La persona encargada de hacer las presentaciones sobre la cultura gitana y las actuaciones que desde España se están llevando a cabo para mejorar la situación de los gitanos en la península fue el responsable de la FSGG en Cataluña, Pedro Aguilera. Las presentaciones se realizaron en tres ciudades del sur-este de la República Checa, Novy-Jicin, Karvina y Ostrava, que es la capital de la Región y donde vive la mayoría de la población Roma en la República Checa. Además de las presentaciones se han valorado positivamente los materiales que la organización elabora en las áreas de Igualdad de Trato (*Discriminación y comunidad gitana*), prevención de drogas (en particular el cómic *El que más chanela mejor decide*) y el book de las azafatas de Ecotur-FSGG, entre otros.

Fue una experiencia muy interesante donde se pudo comprobar las posibilidades de iniciar trabajos conjuntos con organizaciones de la República Checa. En total fueron más de 1.200 kilómetros recorridos desde la capital hasta estas tres ciudades que a pesar del cansancio ha valido la pena recorrer; por los niños en las escuelas, que se han mostrado muy interesados en la cultura gitana en España, como por la experiencia de visitar y convivir con ellos. Esperamos poder volver a colaborar con las organizaciones que han desarrollado estos encuentros en un futuro no muy lejano. ■



Nueva composición del Patronato de la FSGG

El 11 de diciembre tuvo lugar la última reunión plenaria de 2003 del Patronato de la FSGG en la que se abordó el presupuesto y el Plan de Actividades de la entidad para 2004. Sobre este último, cabe destacar el refuerzo de acciones en determinados ámbitos como la Promoción Cultural, la Calidad, la Promoción de la Igualdad de Trato y el desarrollo de una nueva Estrategia de Comunicación. En cuanto a los cambios producidos en la composición del Patronato, éste queda configurado actualmente por las siguientes personas:

Presidente de Honor: Marcelino Oreja. Ex-Ministro, ex-Comisario Europeo, ex-Secretario del Consejo de Europa y actual Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de Fomento de Construcciones y Contratas (FCC). Miembro de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. **Presidente: Pedro Puente.** Fundador y Presidente de la ASGG. Director de EDICE. Trabajador social. **Vicepresidente: Bartolomé Jiménez.** Presidente de la Asociación Gao Lacho Drom y miembro fundador de la ASGG. Vitoria. **Vocales: Ana Giménez.** Antropóloga. Profesora de la Universidad de Castellón. **Antonio Vega.** Empresario. Badajoz. **Emilio Rosillo.** Maestro y Psicólogo. **Francesc Rodríguez.** Ex-Subdirector de Atención a la Infancia, Generalitat de Catalunya. Director del Grupo Vincles. **Francisco Alvira.** Catedrático de Métodos y Técnicas de Investigación Social de la Universidad Complutense de Madrid. **Jesús Loza.** Concejal del Ayuntamiento de Vitoria. Diputado del Parlamento vasco y ex Viceconsejero del Gobierno Vasco. **Jorge Ribota.** Director de Sucursal de Caja Madrid. **José Sánchez.** Obispo de Sigüenza, ex-Secretario de la Conferencia Episcopal y miembro fundador de la ASGG. **Juan Antonio Santiago.** Presidente de la Asociación de Desarrollo y Promoción Gitana de Puertollano. Ciudad Real. **Julián del Olmo.** Periodista. Director del programa de TVE *Pueblo de Dios*. **Pilar Heras.** Profesora. Asociación Anaquerando. Granada. **Rosalía Guntín.** Psicóloga. Experta en Programas Comunitarios. ■

La FSGG en la Guía de la transparencia de las ONG

El 9 de diciembre la Fundación Lealtad presentó la 2ª Guía de la Transparencia y las Buenas Prácticas de las ONG, correspondiente al ejercicio 2002. La novedad fundamental de este proceso ha sido la modificación reciente de los criterios de evaluación, que se ajustasen más a la realidad de las entidades y evitaran interpretaciones erróneas. Estos nueve principios son los siguientes:

1. Funcionamiento y regulación del órgano de gobierno
2. Claridad y publicidad del fin social
3. Planificación y seguimiento de la actividad
4. Comunicación e imagen fiel en la información
5. Transparencia en la financiación
6. Pluralidad en la financiación

7. Control en la utilización de los fondos
8. Presentación de las cuentas anuales y cumplimiento de las obligaciones legales
9. Promoción del voluntariado

El resultado de la evaluación de la FSGG ha sido positivo en todos los aspectos, con la salvedad del subprincipio 6-a, referido al porcentaje de financiación privada que, para cumplir con el criterio de la Fundación Lealtad, debería ser de un 10% y en nuestro presupuesto sólo supone el 2%. Teniendo en cuenta la creciente importancia y disponibilidad de fondos desde el sector privado, la búsqueda de este tipo de recursos es un reto para una entidad como la nuestra, tanto para poder prestar mejores servicios como para sensibilizar al sector privado hacia la cuestión gitana.

Convenio entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y la FSGG



El 15 de diciembre se formalizó la firma del convenio de colaboración entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y la FSGG. Con la presencia en el acto de la Ministra de Sanidad, Ana Pastor, Marcelino Oreja, Pedro Puente, José Manuel Fresno y Patricia Bezunarte, se ha sellado un acuerdo para el desarrollo de acciones dirigidas a la población gitana en el marco del Programa Europeo de Salud Pública 2003-2008 y la estrategia española en esta misma materia.

El objetivo común de las acciones que se plantean (2003-2008) va dirigido a mejorar la salud y la calidad de vida de la población gitana y a impulsar políticas sociales más activas que contribuyan a la disminución de las desigualdades en salud que padece esta comunidad. Las actuaciones que se desarrollarán están relacionadas con: acciones de sensibilización, análisis e investigaciones, desarrollo de acciones experimentales, acciones formativas y diseño de herramientas y materiales de trabajo específicos.

De entre las actividades planificadas para el año 2004 cabe destacar la organización de un "Grupo de expertos para avanzar en el abordaje de la promoción de la salud de la comunidad gitana en España" y un "Seminario de discusión sobre salud y comunidad gitana". La intención es publicar el trabajo producido con ambas actividades para su posterior divulgación. ■

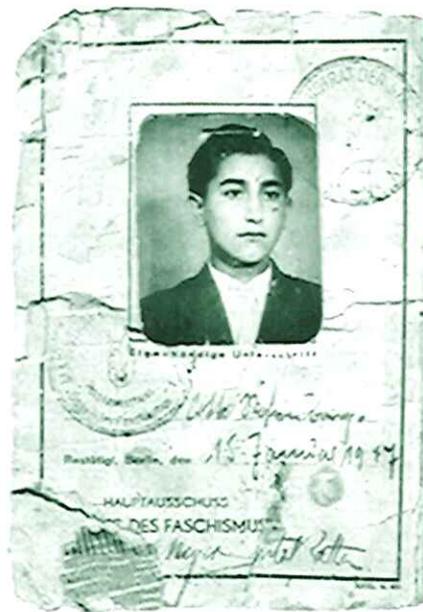
Memoria histórica

El libro *Un gitano en Auschwitz*, publicado recientemente en español en la colección "Memoria" de Amaranto Editores (ver reseña en sección de Mediateca) recoge el relato, en primera persona, de un muchacho gitano que a los quince años fue internado en el campo de exterminio nazi de Auschwitz. El autor, protagonista y superviviente, Otto Rosenberg, falleció en Berlín el 4 de abril de 2001. La memoria histórica sobre aquellos hechos perdió con ello un testigo imprescindible pero, al menos, no perdió su testimonio, igualmente imprescindible, que continúa vivo en este libro. Transcribimos en esta sección la presentación o Nota de los editores, a quienes agradecemos su permiso así como la información gráfica aportada.

En la larga lista de pueblos perseguidos por el color de su piel, su idioma, su religión o por tener sencillamente costumbres distintas a los demás, está el pueblo gitano. Desde su aparición en Europa, documentada ya en el siglo XIV, este pueblo, proveniente según indicios lingüísticos y de otra índole del Norte de la India, se encontró con la animadversión de los pueblos asentados previamente en nuestro continente. El hecho de tener la piel oscura, provenir del Oriente infiel y misterioso, hablar una lengua incomprensible y no tener un origen definido, despertó la suspicacia de los europeos de la Edad Media. De nada les sirvió a los gitanos afirmar que profesaban la fe cristiana; en general se los consideraba herejes o impíos. En el siglo XVI, por ejemplo, el papa Pío V ordenó que se mandara a los varones gitanos a remar en las naves cristianas que participarían en la batalla de Lepanto.

Hostigado continuamente por sus congéneres humanos el pueblo gitano se esparció por toda Europa, ejerciendo oficios artesanales o dedicándose a actividades al margen de una sociedad que no deseaba asimilarlos. Castilla restringió su libre desplazamiento en 1499, algunos estados alemanes dictaron órdenes un año después expulsándolos de sus territorios e Inglaterra decretó en 1554 la pena de muerte para todos los que fueran gitanos o buscaran su compañía.

Durante siglos los gitanos europeos sirvieron como chivos expiatorios de epidemias, robos y crímenes, pero con el progreso de las instituciones ciudadanas



La mayor parte optó por relatarlo sólo a sus allegados o por intentar olvidar el horror

representativas y el decaimiento del poder de la Iglesia y de los monarcas absolutos en Europa, la persecución contra ellos disminuyó. A la imagen del gitano pendenciero, delincuente y sucio, se agregó la idealización de un pueblo libre, alegre y simpático. Las tradiciones musicales de los gitanos, por ejemplo, se convirtieron en motivo de orgullo nacional para muchos países europeos. Su carácter nómada y sus

tradiciones pasaron a ser en muchos casos objeto de admiración romántica entre poetas, escritores y pintores, si bien las fuerzas conservadoras no dejaron nunca de alimentar prejuicios contra ellos.

El advenimiento al poder en 1933 del partido nazi en Alemania y la advocación de ridículas teorías pseudocientíficas sobre la "higiene racial" trajeron consigo para los gitanos consecuencias que habrían de demostrarse funestas.

Los nazis, como los demás movimientos fascistas europeos, inventaron una serie de falacias propagandísticas para fundamentar su proyecto absolutista. Apelando al sentimiento nacionalista, trataron de convencer a los alemanes de que todos sus problemas provenían de individuos ajenos a la nación alemana: la crisis económica era culpa de los sindicatos de izquierda —manipulados por intereses soviéticos— y de los grandes capitalistas internacionales —manipulados por intereses judíos—; se imponía, por tanto, extirpar los elementos ajenos a la nación alemana y construir un estado puro basado en el espíritu alemán. Propaganda, no lo olvidemos, muy parecida a la supuesta "conspiración judeo-masónica" contra el "espíritu nacional" que promovió el franquismo español.

Con sus teorías raciales los nazis justificaron, primero, la persecución al pueblo alemán de religión u origen judío, y después, su exterminio. No es extraño que, imbuidos por esta demencia, decidieran, llegado el momento, exterminar también al pueblo gitano. Si bien no lo podían acu-

sar de conspiraciones absurdas, está claro que los gitanos difícilmente encajaban en la utopía del Tercer Reich. Con independencia de sus rasgos físicos, su naturaleza nómada y libertaria escapaba al modelo preconizado por el fascismo: una sociedad monolítica, burocratizada y controlada en todos los aspectos.

La persecución de los gitanos, como lo muestran estas memorias, comenzó por retirarles la ciudadanía alemana, siguió por apartarlos del resto de la población y terminó por enviarlos a las cámaras de gas. Se calcula que solamente en Auschwitz murieron cerca de 20.000, entre hombres, mujeres y niños. Los historiadores coinciden en que, durante todo el periodo nazi, de 200.000 a 225.000 miembros de la comunidad gitana europea fueron exterminados deliberadamente en campos, prisiones, deportaciones y ejecuciones sumarias; otros tantos perecieron a causa de trabajos forzados, bombardeos, hambre, combates y falta de atención médica.

Pocos testimonios directos, sin embargo, nos han quedado de este genocidio. Los gitanos que sobrevivieron no escribieron libros relatando su experiencia. Algunos participaron como testigos en los procesos abiertos contra los responsables de los crímenes y rindieron declaración de lo que habían visto. Otros fueron entrevistados por periodistas e historiadores. Sin embargo, la mayor parte optó por relatarlo sólo a sus allegados o por intentar olvidar el horror. Fue el caso del autor de este libro, nacido en 1927, que tardó más de cincuenta años en animarse a contar públicamente su historia. La historia de un chiquillo gitano, berlinés, alemán, europeo, que tuvo que pasar parte de su niñez y adolescencia luchando todos los días por comer, por abrigarse, por sobrevivir en un mundo que le era hostil por una razón muy concreta: su origen gitano.

En 1995 Otto Rosenberg quiso contar su historia. Ulrich Enzenberger se encargó de transcribir fielmente sus palabras, estilo incluido, y de elaborar las notas que aparecen al final de este libro. Rosenberg falleció en Berlín el 4 de julio de 2001".

■ **Nota de los editores** (pp. 9-12). En: *Un gitano en Auschwitz* / Otto Rosenberg.- Madrid: Amaranto, 2003.

Etnias olvidadas

El programa *Nosolomúsica* emitido en Telecinco el 1 de diciembre, estuvo dedicado a las "Etnias olvidadas", incluyendo un reportaje de quince minutos centrado en las comunidades gitanas de España y la República Checa. Fragmentos de entrevistas, pinceladas de costumbres, tradiciones y opiniones, todo ello regado de una música en consonancia y ritmo con los contenidos y las imágenes.

El reportaje, introducido por una voz en off, comienza así: "Gitanos, roms, tziganes o sintis. Existen tantos nombres para la minoría étnica de tez oscura y dispersa por todo el planeta como prejuicios en su contra. Indeseados y perseguidos por muchos desde hace miles de siglos (sic), 12 millones reconocidos en todo el mundo, parecen un pueblo maldito que, aún hoy, se ve obligado a luchar por su integración en países donde paradójicamente viven desde hace siglos. Sin embargo, esta raza envuelta siempre en un halo de misterio, magia y misticismo también ejerce una poderosa atracción".

Los fragmentos de dos entrevistas a un constructor checo y a un estudiante de alfabetización español nos transmiten el arraigado sentimiento de una tradición que sitúa a la familia en su principal valor cultural y del rito del matrimonio.

Nos vemos trasladados entonces a la República Checa, donde se calcula que viven cerca de 300.000 gitanos, aunque debido a la persecución sufrida primero en la II Guerra Mundial y después por el régimen comunista, muchos gitanos han decidido ocultar su identidad en el último censo de población. Sin embargo, es curioso que únicamente sean los representantes de la administración pública los que no parezcan reconocer la realidad del racismo, paro y desigualdad que sufre la comunidad gitana checa, según los propios testimonios de la consejera de asuntos sociales.

De vuelta a España, nos acercan al gran tópico persistente en la mente de muchos, de que en España parecen existir sólo los dos extremos: el de los artistas famosos y el de los marginados habi-



tantes de chabolas; como ejemplo más visible exponen los siguientes datos: de los 60.000 gitanos que viven en Madrid, sólo un 4% son artistas y un 7% sigue malviviendo en barrios marginales; aunque, desgraciadamente, lo que continúa siendo una realidad es el altísimo nivel de analfabetismo existente entre la comunidad gitana. Varios testimonios reivindican cambios reales en materia de educación.

La parte final del reportaje está dedicada al Culto, traído de la mano del responsable de la Iglesia Evangelista de Madrid, acompañado de imágenes del templo y siendo testigos de uno de los actos de la ceremonia lleno de música, alegría y cante que describe perfectamente los pilares de esta religión, basada en la Biblia, que no admite iconos y alejada de la dureza de otras religiones. En palabras del responsable en Madrid: "La Biblia nos enseña que tenemos que ser felices y estar alegres y adorar al Señor. El ser gitano significa honradez, respeto, seriedad, formalidad..." Los quince minutos llegan a su final y el locutor concluye "Aunque todavía persisten prejuicios... tal vez, porque lo diferente y lo desconocido produce miedo y éste, desemboca en rechazo o simplemente en precaución, que no permite acabar con el círculo vicioso".

■ **Nosolomúsica**. Telecinco. 1-12-2003.

LORENZO CACHÓN RODRÍGUEZ

Discriminación en el empleo y minorías étnicas

Lorenzo Cachón Rodríguez, Profesor Titular de Sociología en la Universidad Complutense de Madrid, es un conocido experto en el ámbito de la sociología económica que se ha venido preocupando especialmente por las dificultades en el acceso al empleo de los jóvenes, los inmigrantes y las minorías étnicas.

Este artículo, que complementa los abundantes contenidos que hemos venido publicando en la revista sobre el tema de la Discriminación (ver nº10 y nº19), se centra especialmente en la discriminación en el empleo (tema central de este número) y en la radical importancia de las Directivas de la Unión Europea 2000/43 y 2000/78 relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato.

I. Discriminación y minorías étnicas

La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, define la "discriminación racial" como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos o libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública".

Por su parte, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 define como discriminación (en general) "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Esta doble manera de abordar la discriminación (según el origen racial o étnico en todos los campos o en el campo del empleo por todos los motivos) perdura en el ámbito comunitario en las dos importantes Directivas antidiscriminación (2000/43/CE y la 2000/78/CE) que se aprobaron en el año 2000:

■ *Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOCE, L180, 19.7.2000).*

■ *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2001, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE, L303, 2.12.2000).*

La primera aplica el principio de igualdad de trato independientemente de su origen racial o étnico a todos los campos (como la Convención de la ONU de 1965) y la segunda aplica ese principio en el ámbito del empleo y la ocupación independientemente de una serie de motivos como son la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual (como el Convenio 111 de la OIT). Sólo queda fuera la discriminación basada en el género porque se había regulado en el campo del empleo en la Directiva 76/207/CEE de 1976 y se ha actualizado con los conceptos de las dos directivas de 2000 con la nueva Directiva 2002/73/CE.

■ *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE, L296, 5.10.2002).*

Aunque la discriminación afecta a diversos campos de las relaciones sociales e institucionales, el del empleo y el trabajo es un terreno especialmente sensible y eso explica que en distintas instancias internacionales como la OIT o supranacionales como la UE se hayan aprobado disposiciones específicas para promover la igualdad de trato en estos ámbitos. El especial peligro de discriminación en el campo laboral lo reconoce el informe del Observatorio Europeo del racismo y la xenofobia (EUMC 2000) cuando pone de manifiesto que "la mayor parte de las denuncias de

discriminación en los Estados miembros guardan relación con el mercado de trabajo, el empleo y la ocupación": casos como la exclusión en determinados empleos, salarios más bajos, tasas de participación laboral más bajas o mayores riesgos de desempleo son citados en algunos informes nacionales sobre el racismo y la xenofobia.

La discriminación debe ser incluida entre las "formas elementales de racismo" (Wieviorka 1992), juntamente con la segregación con la que a veces se combina y de la que en ocasiones no resulta fácil distinguir porque ambas prácticas se alimentan y complementan. La discriminación, especialmente la discriminación racial o étnica, es una de las manifestaciones más relevantes del "nuevo racismo". Se inscribe en el terreno de las conductas, de las prácticas que contribuyen a jerarquizar y segregar a las poblaciones en función de elementos raciales, étnicos, nacionales, religiosos o culturales haciendo, en algunos casos, una amalgama de algunos o todos estos factores. Debe ser distinguida de los estereotipos que actúan como mecanismos cognitivos y de los prejuicios que son dispositivos actitudinales y que son otras formas elementales diferentes de racismo aunque están muy relacionados con la discriminación y se refuerzan mutuamente.

El "nuevo racismo" ha sustituido el referente biológico (las "razas") de los planteamientos racistas tradicionales por un referente sociológico como es la cultura. Como señala Balibar (1991), "el racismo actual (...) se inscribe en el marco de un 'racismo sin razas' (...): un racismo cuyo tema dominante no es la herencia biológica, sino la irreductibilidad de las diferencias culturales; un racismo que, a primera vista, no postula la superioridad de determinados grupos o pueblos respecto a otros, sino 'simplemente' la nocividad de la desaparición de las fronteras, la incompatibilidad de las formas de vida y de las tradiciones: lo que se ha podido llamar con razón un racismo diferencial (Taguieff)". En este nuevo racismo "la cultura puede funcionar también como una naturaleza, especialmente como una forma de encerrar a priori a los individuos y los grupos en una genealogía, una determinación de origen inmutable e intangible". Además, aunque formalmente en este planteamiento desaparece la cuestión de la jerarquía, esto es más aparente que real, porque "de hecho, la idea de jerarquía (...) se reconstruye en el uso práctico de la doctrina (por lo que no necesita que se enuncie explícitamente) y en el tipo de criterios que se aplica para concebir la diferencias de culturas".

Casos como la exclusión en determinados empleos, salarios más bajos, tasas de participación laboral más bajas o mayores riesgos de desempleo son citados en algunos informes nacionales sobre el racismo y la xenofobia

Más allá de las definiciones jurídicas, la "discriminación" es entendida aquí como trato diferenciado y desigual en diversos ámbitos de la vida social sobre un grupo (y/o los individuos que componen ese grupo por el hecho de formar parte de él) en función de uno o varios rasgos (reales, atribuidos o imaginarios), socialmente contruidos como diferencias negativas en relación al grupo dominante (véase Poirer y Vourc'h 1998). Esta discriminación hay que declinarla en plural tanto por las formas de manifestarse (por ejemplo directa o indirecta), por su intencionalidad (puede ser intencional o no intencional), por ser individual o institucional (o con actores y "sin actores"), por los ámbitos donde se produce (laboral, educación vivienda u otros), por los efectos que tiene (de explotación o de exclusión), etc. Esta multitud de perspectivas hacen del estudio de la discriminación étnica un campo poliédrico y complejo.

II. Discriminación en el empleo

En el empleo, como en otros ámbitos de la vida social (educación, alojamiento, acceso a servicios sociales, uso de los espacios públicos, etc.), se pueden diferenciar tres "niveles" de discriminación (Cachón 2003a): en primer lugar, la *discriminación institucional*, es decir, aquella que se plantea desde las normas públicas vigentes y desde las prácticas administrativas y que nos ha permitido hablar de "marco institucional discriminatorio" por ejemplo para los inmigrantes; en segundo lugar, la *discriminación estructural* que se produce desde los dispositivos generales del mercado de trabajo (o de otros "mercados"), que ofrece pistas indirectas de discriminación a través, en algunos casos, de (cuasi) evidencias estadísticas; en tercer lugar, la *discriminación en la empresa* (o en los agentes de otros campos sociales) y que se puede manifestar de distintas formas respecto a las minorías étnicas.

Si las dos primeras formas de discriminación podrían ser consideradas como "discriminación sin actores", con frecuencia no declarada y sin aparecer (necesariamente) como intencionada, la tercera es una discriminación individual (con frecuencia abierta) con actores que pueden ser diversos: empresarios, intermediarios laborales, formadores, trabajadores, clientes, etc.

La *discriminación institucional* o "marco institucional discriminatorio" afecta de modo singularmente importante a los extranjeros que se desplazan a trabajar a otros Estados y a los que comúnmente llamamos "(e/in) migrantes". Esta discriminación respecto a los inmigrantes habría que relacionarla con los "contextos de recepción" de la inmigración (Portes y Börocz 1998) porque, según que esos contextos sean desfavorables, neutrales o favorables, para todos o para determinados colectivos, aquel marco institucional será diferente o jugará un papel distinto. En otro lugar (Cachón 2003a) hemos expuesto algunos ejemplos recientes de discriminación institucional en España respecto a los inmigrantes: el uso discriminatorio de instrumentos jurídicos en vigor, la aplicación restrictiva de las normas cuando se aplican a los inmigrantes, la exigencias desproporcionadas para acceder a dispositivos de protección social que afectan exclusivamente a los inmigrantes o la escasa dotación de medios en los servicios públicos que han de atender a estas personas.

Hemos calificado como *discriminación estructural* la que se produce desde los dispositivos generales del mercado de trabajo. No todas

las diferencias entre colectivos (o individuos) que se encuentran en mercado pueden ser atribuidas a la discriminación pero, si controlamos las otras variables que pueden influir en la situación de un colectivo como la edad, la educación, la región o zonas de la ciudad, y seguimos encontrando regularidades persistentes de desigualdad que no son explicables de otra manera, "podemos comenzar a considerar justificadamente si está operando la discriminación" (Wrench y Modood 2002).

Para los inmigrantes hemos expuesto en otros trabajos (véase Cachón 2003a y 2003b) algunos datos sobre su situación en el mercado de trabajo que ofrecen pistas indirectas de discriminación a través de (cuasi)evidencias estadísticas. Algunas de ellas son las siguientes:

- Los inmigrantes no comunitarios de países ricos tienen de modo sistemático, independientemente de su edad, sexo o nivel de estudios, mayores tasas de paro que los ciudadanos españoles o comunitarios. Y esto es especialmente grave para los marroquíes y los inmigrantes provenientes de otros países africanos, lo que muestra una etnoestratificación en el mercado de trabajo.
- Los inmigrantes tienen también tasas de temporalidad muy superiores a las de los autóctonos.
- Cuatro ramas de actividad concentran la mayor parte de los trabajadores extranjeros no comunitarios en España: Servicio doméstico, Agricultura, Hostelería y Construcción. Se puede afirmar que estas ramas de actividad se encuentran entre las que tienen unas condiciones de trabajo notablemente peores que la media de los sectores y que, en consecuencia, están entre las menos "deseables" para los trabajadores.
- Si analizamos las características concretas de los puestos de trabajo que ocupan los inmigrantes (como se ha hecho en algunos trabajos de investigación llevados a cabo en España: véase Colectivo Ióe 1998, 1999 y 2001), se comprende que hayan sido definidos en inglés como las tres D: *dirty, dangerous, demanding* y que en castellano podamos hablar de las tres P: *penosos, peligrosos, precarios*.

En el caso de los gitanos, una comunidad formada por más de medio millón de personas en España, tenemos grandes dificultades para analizar comparativamente su situación en el mercado de trabajo porque las estadísticas no recogen información desglosando el carácter de payo o gitano. La aproximación debe hacerse a través de estudios monográficos que son muy escasos. Pero las informaciones disponibles permiten poner de relieve con claridad algunos elementos de esa discriminación estructural. Aunque hay que recordar que esta comunidad es "diversa, compleja y heterogénea, y se encuentra además inmersa en un momento de transformación y cambio" (Fresno 1999).

A partir de los resultados de un estudio transnacional, Villarreal y Wagman (2001) concluyen que "una de las formas más perjudiciales de discriminación contra los gitanos en todos los países de este estudio (España, Irlanda, Francia, Holanda y Portugal) consiste en los enormes obstáculos que se plantean a la hora de entrar en el mercado laboral". Algunas investigaciones documentan que los gitanos sufren tasas de paro y de temporalidad muy superiores a la media. Además, más del 50% de los gitanos en España

Aunque la igualdad de trato constituye un principio universal recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en diversas convenciones internacionales, estas directivas aportan novedades relevantes

trabajan en el Comercio ambulante. Otras ramas de actividad importantes son la Agricultura de temporada, la recogida de chatarra y cartón o el reciclaje.

Pero más allá de la discriminación institucional y estructural, está la discriminación en el nivel de la empresa que se puede abordar desde distintos enfoques: "discrimination testing"; investigaciones sobre actuaciones de los "porteros" del mercado de trabajo (como empleadores o agencias de empleo); las experiencias de los miembros de minorías étnicas; el análisis de las acciones denunciadas por los trabajadores, colectiva o individualmente; las intervenciones de los organismos responsables para garantizar la igualdad de trato o las demandas presentadas ante los tribunales de trabajo.

Para el caso de los inmigrantes comenzaré citando *in extenso* un "estudio de caso" expuesto por Martínez Veiga (2001) en su trabajo sobre El Ejido porque a través del mismo puede verse el proceso de discriminación, alguno de sus procesos causales y los mecanismos de producción de la "justificación" de los mismos. Y aunque el caso estudiado se refiere a los marroquíes, el "mecanismo" discriminatorio que describe es similar al que se usa, por ejemplo, contra los gitanos. En Septiembre de 2000 el sindicato agrario (patronal) COAG llevó a cabo una oferta de trabajo para cien personas entre las que no se incluían a trabajadores de origen marroquí. Como señala Martínez Veiga: "la mayor parte de la discriminación laboral tiene lugar en el reclutamiento, cuando por alguna razón gente que pertenece a algún grupo étnico o algún grupo demográfico tiende a ser rechazada para un puesto de trabajo o, simplemente, a ser excluida de poder optar a él". Y el autor examina las "explicaciones" que los responsables de la COAG dan para "justificar" la exclusión de los marroquíes. Y éstos señalan que en su oferta de trabajo "no existe ningún indicio racista o xenófobo, sino la satisfacción de haber trabajado con *determinadas etnias* en campañas anteriores y la intención de querer volver a repetir la experiencia" (el subrayado es nuestro). Si a los marroquíes se les calificaba de "los mejores trabajadores con diferencia" antes de la huelga de tres días en febrero de 2000, luego se va a hablar de la "irresponsabilidad demostrada por los trabajadores de procedencia magrebí en el trabajo en el campo" y este carácter "irresponsable" y "conflictivo" se va a contrastar con el de los ecuatorianos y los subsaharianos. Estas actitudes de los marroquíes son atribuidas a su cultura: un responsable de la

El estudio de las experiencias de los miembros de minorías étnicas o colectivos de inmigrantes en el mercado de trabajo pone de manifiesto que la discriminación es un fenómeno sufrido con frecuencia por los inmigrantes y por gitanos

COAG afirma que "la experiencia de muchos años ha demostrado que los trabajadores magrebíes son más conflictivos, quizás porque por razones culturales no han sabido adaptarse a la sociedad española". Se puede resumir y cerrar el argumento con una cita que hace Martínez Veiga de Salomos y Back: "Las manifestaciones contemporáneas de raza están codificadas en un lenguaje que va dirigido a enmascarar las acusaciones de racismo. En el caso del nuevo racismo, la raza se codifica como cultura. De todas maneras la característica central de estos procesos está en que las cualidades de los grupos sociales son fijas, se hacen naturales y están confinadas dentro de un culturalismo que se define pseudobiológicamente".

Con el "discrimination testing" el Colectivo loé (1995), en un trabajo para la OIT, pudo mostrar que "los jóvenes varones marroquíes semicualificados que solicitan empleo sufren discriminación de intensidad notable en el momento de la contratación, en comparación con el grupo homólogo de jóvenes varones autóctonos. El resultado estadístico obtenido por esta investigación muestra que se supera en 3,5 veces la tasa crítica de discriminación establecida como umbral mínimo en las observaciones realizadas". Aunque no se haya efectuado una investigación rigurosa como la anterior aplicada a la discriminación de los gitanos en la contratación, Villarreal y Wagman (2001) señalan oportunamente que, "teniendo en cuenta que prejuicios en contra de los gitanos son a veces mayores que en contra de los inmigrantes, es seguro que la situación de discriminación hacia los gitanos en el acceso al empleo es muy grave".

Respecto a las actuaciones de agentes que cumplen un papel relevante en el acceso al mercado de trabajo existen pocos trabajos de investigación. De ahí el interés que tiene como síntoma la información que hizo pública la Cadena SER el 3 de junio de 2002 (y que publicó *El País*, 4 julio 2002) bajo el título "Es extranjero, gordo, morenete, parece Pancho Villa pero hambiento". Una periodista de la emisora de radio encontró en bolsas de basura en Madrid 250 solicitudes de empleo con anotaciones realizadas por la empresa encargada de hacer la selección de cajeras para la cadena de supermercados Sánchez Romero. Los solicitantes habían respondido a un anuncio publicado en noviembre de 2000: "Supermercado precisa cajeras. Señoritas jóvenes entre 16 y 22 años con buena presencia...". Las solicitudes encontradas tenían

anotaciones denigrantes, xenófobas y despectivas para inmigrantes y gitanos, sobre todo de sexo femenino.

El estudio de las experiencias de los miembros de minorías étnicas o colectivos de inmigrantes en el mercado de trabajo pone de manifiesto que la discriminación es un fenómeno sufrido con frecuencia por los inmigrantes y por gitanos. Las encuestas sobre actitudes percibidas o sobre la estima que se tiene de distintos colectivos apuntan este hecho con persistencia.

Las diferencias salariales entre autóctonos e inmigrantes y dentro de éstos entre distintos colectivos en una especie de etnoestratificación salarial están documentadas en numerosos estudios y estudios de caso. Los casos de discriminaciones en otras condiciones de trabajo como jornadas o pago de horas extras o de situación laborales no declaradas a la Seguridad Social están también muy documentados.

Se puede recoger aquí también la síntesis sobre discriminación en el empleo de un reciente trabajo sobre "Discriminación y comunidad gitana" (FSGG 2003): "La discriminación hacia la comunidad gitana en el ámbito del empleo tiene lugar de múltiples formas. Por una parte, la discriminación se produce en el acceso al mercado laboral y a la formación profesional y ocupacional. La negativa de los empresarios a contratar a una persona gitana es una práctica discriminatoria aún muy frecuente, que a veces se produce de forma claramente visible, por ejemplo, en el anuncio de una oferta de empleo en la que se dice 'abstenerse gitanos', y en otras de forma muy sutil, aduciendo razones como la falta de interés o de formación de los gitanos, o alegando que ya se ha cubierto el puesto. Con respecto a la formación profesional y ocupacional, encontramos frecuentes barreras de acceso, entre otras razones, por no existir una oferta suficientemente flexible y adaptada a la realidad de la comunidad gitana ni en sus formas ni en su contenido. Por otra parte, también se produce una discriminación en el lugar de trabajo: ser relegado a tareas por debajo de su categoría profesional, rechazo por parte de los compañeros y jefes, trabas para promocionar, acoso, etc. En estos casos, la diferencia de trato puede llegar a convertirse en una actitud discriminatoria".

III. Políticas antidiscriminatorias

El Tratado de Ámsterdam incorporó un nuevo artículo 13 que dice que "el Consejo (...) podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual". Al amparo de este artículo se aprobaron en 2000 las dos Directivas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico (la Directiva 2000/43/CE) y al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (la Directiva 2000/78/CE).

Estas dos directivas tienen una estructura y contenidos muy similares y persiguen establecer un marco jurídico adecuado para luchar eficazmente contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico en los diversos campos de la vida social (Directiva 2000/43), por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad o de orientación sexual en el campo del empleo (Directiva 2000/78) o por motivos de desigualdad de trato entre

varones y mujeres en el campo laboral (Directiva 2002/73 que modifica la Directiva 76/207/CEE). Si el art. 13 del TCE supuso un "enorme paso adelante comparado con el viejo TCE" (Niessen, 2001), estas directivas suponen una transformación notable de los instrumentos jurídicos en la lucha por la igualdad de trato en toda la Unión Europea.

Tanto la Directiva 2000/43 como la 2000/78 incluyen novedades muy relevantes en las normas por la igualdad de trato. Porque, aunque la igualdad de trato constituye un principio universal recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en diversas convenciones internacionales, estas directivas aportan novedades relevantes y, entre ellas, la posibilidad de que toda persona pueda emprender una acción jurídica y/o administrativa para que se respete el principio de igualdad de trato. La acción podrá emprenderse a título personal o a través de una organización o de otra persona moral. Por norma general, cuando los hechos permitan intuir la existencia de un delito de discriminación, será el demandado quien deba demostrar que no ha habido violación del principio de igualdad de trato. Los Estados miembros tendrán la responsabilidad de adoptar medidas para proteger al denunciante de cualquier represalia.

Si antes de estas directivas no había una definición comunitaria de "discriminación" y había que atenerse a la jurisdicción del Tribunal de Justicia de la UE, estas directivas definen la igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta basada en el origen racial o étnico, o en motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

En la lucha contra la discriminación, "el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal" (Directiva 2000/78, considerando nº 9), pero las políticas deben ir más allá porque "para garantizar el desarrollo de sociedades democráticas y tolerantes en las que toda persona pueda participar, con independencia de su origen racial o étnico, la actuación específica en el ámbito de la discriminación por estos motivos debe ir más allá del acceso a la actividad por cuenta propia o ajena y abarcar ámbitos como la educación, la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la oferta de bienes y servicios y el acceso a los mismos" (Directiva 2000/43, considerando 12).

Según estas directivas, existe discriminación *directa* "cuando, por motivo de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable"; y existe discriminación *indirecta* "cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios" (art. 2). Este mismo artículo define el *acoso como discriminación* "cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como consecuencia atentar contra la dig-

nidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

Sin embargo, estas Directivas no impedirán a los Estados miembros emprender acciones positivas en favor de un grupo de personas determinado ni adoptar disposiciones más favorables que las que en ellas se definen.

Ambas Directivas resaltan la importancia del diálogo, tanto con los interlocutores sociales como con las organizaciones no gubernamentales. Respecto al diálogo social señalan que "los Estados miembros, con arreglo a sus propias tradiciones y prácticas, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato entre otras vías mediante el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas", fomentando "la celebración en el nivel correspondiente de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias" en los ámbitos arriba señalados.

Además, la Directiva 2000/43 impone a los Estados miembros, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Establecer medidas para proteger a las personas contra cualquier trato adverso cuando hagan alguna reclamación exigiendo el cumplimiento de la igualdad de trato;
- Garantizar la difusión de información relativa a la igualdad de trato;
- Establecer un régimen de sanciones aplicables en caso de violación del principio de igualdad de trato.

Los Estados miembros deben designar uno o varios organismos independientes como "responsables de la promoción de la igualdad de trato entre las personas sin discriminación por motivo de su origen racial o étnico. Dichos organismos podrán formar parte de los servicios responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales". Entre las competencias de estos organismos deben figurar las siguientes:

- Prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones;
- Realizar estudios independientes sobre discriminación;
- Publicar informes independientes y formular recomendaciones.

Estos organismos aparecen como dispositivos clave para la aplicación futura del principio de igualdad de trato. La *European Commission against Racism and Intolerance* (ECRI) del Consejo de Europa ha hecho una Recomendación de política general (la nº 2) sobre los organismos especializados para combatir el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia a nivel nacional donde se muestra convencida de que estos organismos "pueden contribuir de formas diversas a reforzar la efectividad de las medidas tomadas en este campo y proporcionar asesoramiento e información a las autoridades nacionales" (Sobre estas directivas, especialmente la 2000/43 y sobre el organismo especializado, debe verse el dossier "Contra la discriminación" incluido en el nº 5 de abril de 2003 de **Gitano**. *Pensamiento y Cultura*).

IV. La política antidiscriminatoria europea y su transposición en España

El plazo para la transposición de estas directivas eran el 19 de julio de 2003 para la 2000/43 y el 2 de diciembre de 2003 para la 2000/78. Ambas se han transpuesto en la Ley de medidas fiscales, económicas y de orden social (conocida como Ley de acompañamiento de los Presupuestos del Estado para 2004) que entra en vigor en enero de 2004.

Sobre el contenido de la transposición, aunque no sea este el lugar de hacer un análisis detenido, baste decir que se ha efectuado una transposición de mínimos y que ese contenido, en líneas generales, reproduce el contenido de las dos directivas. Pero hay tres campos en los que habrá que estudiar la supresión en los textos aprobados de determinadas expresiones de las directivas en la definición de la discriminación directa y de la indirecta, la reducción de la protección contra las represalias al campo laboral y la no afectación de la Ley de Extranjería que se establece en una disposición adicional. Pero, sobre todo, habrá que seguir las consecuencias de que no aparezca la palabra "independiente" en la definición de las funciones del organismo especializado de lucha contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico (cuando en la Directiva 2000/43 se señala tres veces, tres) o que su composición sea marcadamente administrativa. En el plazo de tres meses el Gobierno ha de regularlo por Decreto y entonces será el momento de ver si se trata del organismo que quiere la Directiva 2000/43 o de otra "cosa" administrativa diferente.

Sobre el procedimiento de la transposición, hay que preguntarse qué ha podido llevar al Gobierno español a elegir esa vía. Sin hacer un juicio de intenciones, cabe decir que la transposición se ha hecho "como si" se hubiera intentado evitar todo debate público, político e incluso parlamentario sobre el contenido de ambas directivas. La prueba es que no ha habido una ley de transposición específica que hubiera permitido difundir y hacer llegar a la opinión pública la actividad parlamentaria española y las políticas comunitarias sobre la igualdad de trato que se plantean en ambas directivas; la igualdad de trato no aparece en el título de la Ley; no se ha presentado como un proyecto del Gobierno sino que se ha dejado a la iniciativa del Grupo Parlamentario Popular que presentó el proyecto que el Gobierno tenía en estudio en forma de enmiendas a la Ley de acompañamiento en el Congreso; no se ha sometido a consulta del CES ni del Consejo de Estado porque la transposición no estaba incluido en el preproyecto que el Gobierno les remitió; no se ha sometido a consulta de las ONGs con interés legítimo en este campo, como, por ejemplo, la FSGG; no se ha pronunciado sobre el mismo en ninguna ocasión ningún miembro del Gobierno; no se ha producido debate parlamentario porque el GP Popular renunció a defender sus enmiendas y de esta manera el Parlamento español no ha dedicado ni un minuto a la discusión del contenido de estas directivas (aunque haya habido alguna breve referencia crítica de grupos de la oposición a la forma de llevar a cabo el proceso). En definitiva, se ha desaprovechado una ocasión de oro para hacer pedagogía antidiscriminación ante la opinión pública. ¿Será que no se necesita o será — más bien — que tal pedagogía va contra las prácticas políticas dominantes?

Bibliografía

Cachón, L. (2003a): "Discriminación en el trabajo de las personas inmigradas y lucha contra la discriminación", en *La discriminación racial. Propuestas para una legislación antidiscriminatoria en España*, Barcelona, Icaria, 2003, pp. 39-101.

Cachón, L. (2003b): "La inmigración en España: los desafíos de la construcción de una nueva sociedad", *Migraciones*, nº 14, diciembre 2003, pp. 219-304.

Colectivo Ioé (1995): "Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al trabajo" en *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, OIT, Ginebra.

Colectivo Ioé (1998): *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Madrid, IMSERSO.

Colectivo Ioé (1999): *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, Madrid, IMSERSO.

Colectivo Ioé (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid, IMSERSO.

EUMC (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia), (2000): *Diversity and equality for Europe. Annual Report 2000* (www.eumc.eu.int).

Fresno, J.M. (1999): "Las políticas de empleo y la comunidad gitana", *Gitanos. Pensamiento y cultura*, nº 2, octubre.

FSGG (Fundación Secretariado General Gitano) (2003): *Discriminación y comunidad gitana. Claves y estrategias para la promoción de la igualdad de trato*. Madrid, FSGG.

Niessen, J. (2001): "The further development of European antidiscrimination policies" en J. Niessen and I. Chopin (eds.), *Implementing EU anti-discrimination standards at national level*, EUMC, Vienna, pp. 7-21.

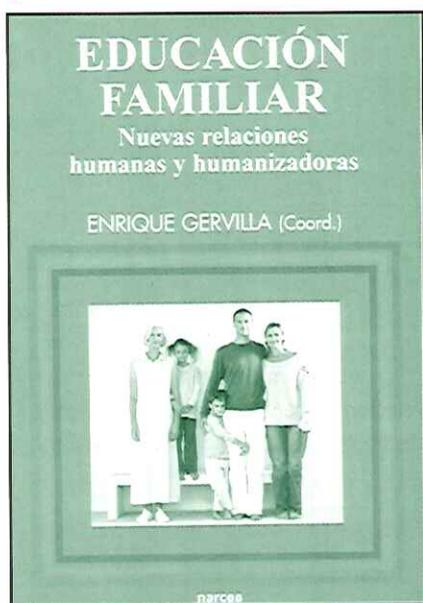
Poiret, Ch. Y Yourc'h, F. (1996): *Reperer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine du travail et de l'emploi*, Paris, ISERES.

Portes, A y Böröcz, J. (1998): "Migración contemporánea. Perspectivas teóricas sobre sus determinantes y sus modalidades de incorporación", en G. Malgesini (comp.), *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*, Barcelona, Icaria, pp. 43-73.

Villarreal, F. y Wagman, D. (2001): *Gitanos y discriminación. Un estudio transnacional*, Madrid, FSGG.

Wieviorka, M. (1992): *El espacio del racismo*, Barcelona, Paidós.

Wrench, J. y Modood, T. (2000): *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK*, Ginebra, Oficina Internacional de Trabajo.



EDUCACIÓN FAMILIAR: Nuevas relaciones humanas y humanizadoras

Enrique Gervilla, coord.- Madrid: Narcea, 2003.- 165 p.- (Educación Hoy. Estudios)

El propósito de este libro es dar respuesta a muchos de los interrogantes que surgen en la sociedad actual. Se parte de la premisa de que la familia, como sistema, evoluciona en paralelo a los cambios de la sociedad, dando lugar a la existencia de diversos modelos familiares. Aún así, la familia sigue siendo considerada, en todas las culturas, como la estructura que permite que sus miembros tengan sentimiento de identidad, sentimiento de pertenencia, siendo este ámbito donde se producen los primeros procesos de socialización y el que proporciona protección, reconocimiento, apoyo y confirmación. Por ello, es necesario que la familia sea flexible, es decir, que permita el cambio y el crecimiento de sus miembros.

En este proceso de socialización, tienen un papel fundamental, además de la familia, educadores, profesores, orientadores familiares y otros profesionales que manifiestan la necesidad de dar respuesta a dichos interrogantes debido a los cambios acelerados de la sociedad y con ello a los cambios en los modelos familiares.

Distinguidos especialistas de la educación familiar de diversas universidades españolas, quieren dar respuesta abordando temas como: "La relación educativa en el seno fami-

liar", "La libertad y autoridad en la familia", "El derecho y el deber de educar a los hijos", "Los conflictos y terapias familiares", "Las Escuelas de Padres y la familia desde una perspectiva sistémico-dinámica". **L.L.**

FRANCE, PAYS DES DROITS DES ROMS?: Gitans, "Bohémiens", "gens du voyage", Tsiganes... face aux pouvoirs publics depuis le 19e siècle

Xavier Rothéa.- Lyon: Caribella ex natura éditions, 2003.- 130 p.

Francia, cuna de la Revolución, del espíritu de los derechos humanos, ha seguido como tantos países, un camino similar, aunque con diferencias en intensidad y forma, en la persecución al pueblo gitano. Como en el resto del mundo, los textos franceses sobre gitanos nos hablan de odio y estereotipos negativos y, al mismo tiempo, de la habitual fascinación por su capacidad para el arte, la música, su apego a la libertad, etc.

El libro de Xavier Rothéa tiene la peculiaridad de aportar una visión documentada de cómo ha evolucionado la legislación francesa que se ha ocupado de la comunidad gitana, y nos demuestra que la lamentable situación en salud, esperanza de vida, mortalidad infantil... son producto de estas medidas legislativas.

Al igual que en España, los gitanos son primero recibidos como peregrinos, luego criminalizados y, después de la Revolución Francesa, convertidos legalmente en algo inexistente. El espíritu de la Revolución, en su lucha contra la monarquía, los restos del feudalismo y los privilegios del clero, intenta crear un Estado en el que no se admite la existencia de nada diferente: un solo pueblo y una sola lengua.

En función de todo esto los gitanos dejan legalmente de existir y pasan a definirse como "viajantes" o nómadas. Es curioso leer, en este sentido, la definición de "viajantes" para estas leyes del siglo XIX: "una organización estructurada en torno al nomadismo, respeto a las tradiciones, el uso de un idioma esencialmente oral... una gran solidaridad familiar, una tradición de actividad independiente y polivalente..."

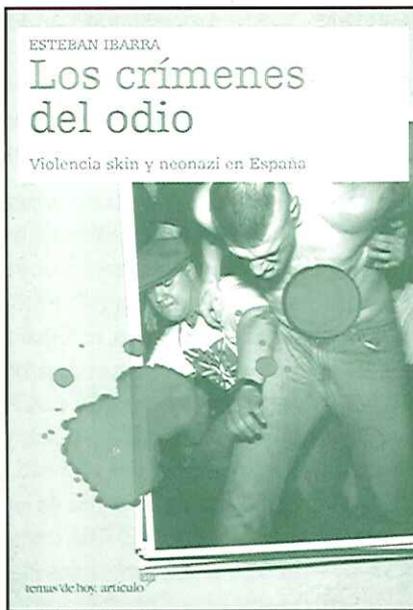
A pesar de "desaparecer" en la letra de la ley los legisladores no olvidan que existen:



se planea "una gran batida" en 1810, para deportarlos a las colonias de Louisiana, se intenta controlarles de diferentes maneras hasta culminar este proceso con la creación de un carnet de identidad antropométrico en 1912, que se mantiene vigente hasta 1969, etc. Al mismo tiempo que se rechaza la realidad étnica del gitano se le obliga a portar un carnet de contenido racial en el que se reflejan miembros de la familia y lugares por los que transita.

Con la II Guerra Mundial también los gitanos reciben un trato distinto. El Estado francés prohíbe el nomadismo, los recluye, pero al acabar la guerra en 1945, en lugar de normalizar su situación, su reclusión se extiende hasta mayo de 1946.

El autor va desgranando otros datos legislativos hasta justificar que la situación social y cultural del pueblo gitano no es una elección, al igual que no lo fue el nomadismo, sino resultado de unas condiciones impuestas por el entorno. Cada vez que se ha intentado sedentarizar al pueblo gitano no se han puesto las medidas oportunas para hacerlo viable, sino que se han tejido una red de medidas represoras (confiscación de vehículos y medios de trabajo, detenciones, falta de creación de zonas de asentamiento que cuando se disponen se encuentran en zonas insalubres, etc.), que en lugar de facilitar la supervivencia de los gitanos en una nueva situación los aboca a la pobreza o la delincuencia. **J.L.H.**



LOS CRÍMENES DEL ODI:
Violencia skin y neonazi en España
Esteban Ibarra.- Madrid:Temas de Hoy, 2003.- 300 p.- (Artículo 20)

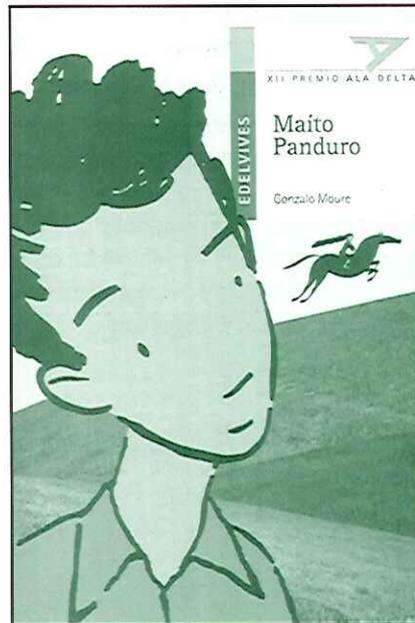
Los crímenes del odio es fruto de un amplio estudio sobre la verdadera dimensión del fenómeno neonazi en España. A partir de una rigurosa investigación y de la compilación sistemática de evidencias, el autor demuestra que la violencia skin y neonazi en nuestro país no es un fenómeno sin importancia que se manifiesta en hechos aislados, sino que se trata de un mal social de gran envergadura, de un complejo y organizado entramado que, ante la ceguera de las instituciones, se fortalece año tras año.

El objeto del odio neonazi son los negros, los gitanos, los judíos, moros, homosexuales o periodistas... que son víctimas de numerosos ataques racistas y xenófobos, agresiones, asesinatos, incendios y otros graves sucesos que tienen por motivación el odio a la diversidad étnica, religiosa, sexual, ideológica o social en general. Esteban Ibarra constata que se ha producido un avance en todos los órdenes de la violencia criminal y describe en su libro varios ejemplos de la crueldad y arbitrariedad de las actuaciones de los grupos neonazis. Analiza también algunas de sus múltiples formas de expresión social, como la letra de sus canciones, el lanzamiento de ideas a través de Internet o las manifestaciones en actos públicos como los eventos deportivos, expresiones todas ellas

en las que subyacen el odio y la incitación a la violencia.

Esteban Ibarra, presidente de Movimiento contra la Intolerancia, continúa en este libro con su incansable labor de denuncia ante los hechos criminales de violencia neonazi y skin y pone de manifiesto la incapacidad (¿indiferencia?) del sistema español para atajar este mal social en toda su magnitud y para dar a las víctimas una respuesta adecuada.

V. M.



MAÍTO PANDURO
Gonzalo Moure Trenor; ilustraciones
Fernando Martín Godoy.-
Zaragoza: Edelvives, 2002.- 123 p.-
(Ala Delta. Verde; 4)

Al llegar el libro a nuestras manos aparece su carta de presentación: los destinatarios (dentro de la literatura infantil y juvenil, donde encontramos muy pocos títulos con referencias al mundo gitano, está recomendado para más de 10 años); el autor (Gonzalo Moure, asturiano, periodista y escritor para los más jóvenes, con más de 15 títulos en su haber); y el premio (XII Premio de Literatura Infantil Ala Delta 2001).

Al comenzar a leerlo, rápidamente nos situamos en un "mundo gitano", reflejado por el conjunto de estereotipos negativos habituales: chabolismo, marginación, delincuencia, falta de higiene, despreocupación

por los menores, tensiones en las relaciones con los "payos"... Pero este recurso sólo es utilizado por el autor para crear el escenario (un pequeño pueblo asturiano, un barrio chabolista, una familia con dificultades...), y rápidamente lo deja a un lado para centrarse en la historia y, sobre todo, en los personajes protagonistas.

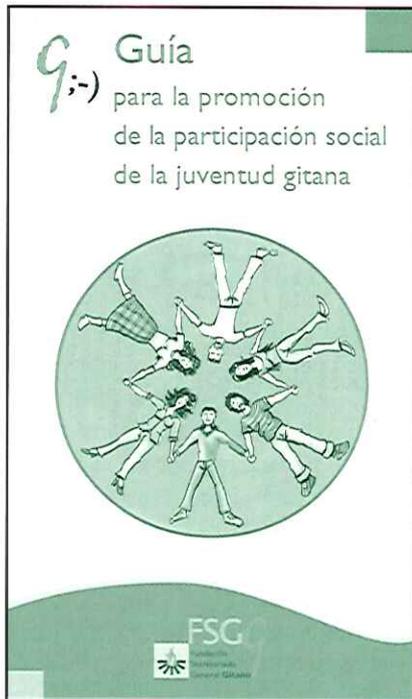
Son dos, Maíto y Susana, los que mantienen a lo largo del texto la tensión y la preocupación por mostrarnos una interesante relación entre dos mundos: el gitano, visto desde un chico que, con sus aproximadamente 10 años, busca y se comunica con su entorno gitano y, en especial, con su padre; y el payo, visto desde una profesora del colegio del pueblo, que muestra su preocupación e interés por "solucionar" los pequeños problemas cotidianos que Maíto tiene (el aseo, las matemáticas...) y las grandes preguntas que se plantea: sobre su padre, su familia, su libertad...

En *Maito Panduro* se une la preocupación cotidiana y urgente por las pequeñas cosas (el cole, su madre, el barrio...) con la tensión interior que le produce la búsqueda de su identidad (la libertad, el orgullo, la familia, el futuro, su pertenencia a la comunidad gitana...) a través de una correspondencia con su padre —que se encuentra cumpliendo condena— muy peculiar: dibujos que son pintados y "leídos" desde el mundo imaginario que hace de la ficción (lo vivido, lo escuchado y lo imaginado) realidad.

En Susana se une la preocupación de una educadora para que sus alumnos gitanos sigan estudiando, con el interés profesional y personal por entender esta cultura, su situación, sus vivencias y necesidades cotidianas; y por apoyar el desarrollo personal de su alumno.

Abrimos y leemos un libro que puede ser para todos: para su público infantil porque abre las ventanas a conocer y "sentir" el mundo gitano; y para el público adulto porque, con un interés y lectura más profunda, podemos entender un poquito más el mundo simbólico y las necesidades vitales que los gitanos y gitanas tienen. Y, desde luego, para el público que trabaja en el entorno de la educación, porque abre nuevas perspectivas para acercarse, comprender y comunicarse con los alumnos y alumnas gitanos.

P.R.



GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LA JUVENTUD GITANA

Madrid: Fundación Secretariado General Gitano, Instituto de la Juventud, 2003.- 120 p.- (Materiales de Trabajo; 28)

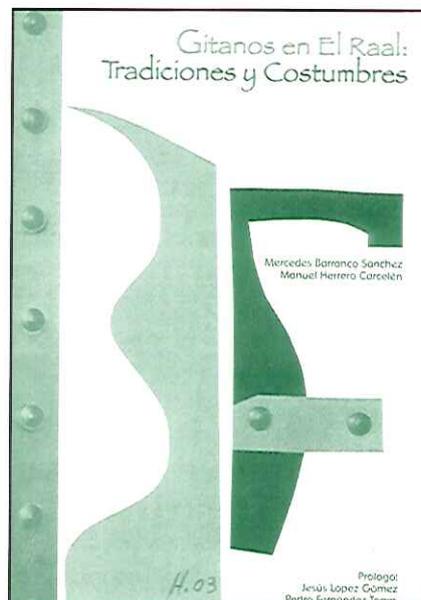
Con este nuevo material se pretende iniciar una serie de publicaciones que aborden temas específicos y prioritarios para continuar avanzando en la plena participación social y el ejercicio de la ciudadanía activa de los jóvenes gitanos y gitanas.

Esta guía responde a la necesidad de contar con una herramienta específica que apoye el trabajo de los dinamizadores juveniles y de las entidades que desarrollan programas de información, participación y dinamización con jóvenes gitanos y gitanas. Pretende ofrecer también un marco teórico-práctico en el que se propone un enfoque metodológico de intervención para la promoción de la participación de la juventud gitana, así como presentar una descripción y análisis de la realidad juvenil gitana, que aporte pistas para el diseño de intervenciones socioeducativas encaminadas a promover la participación.

La Guía se dirige al personal técnico (profesional o voluntario) que desarrolla, o desea hacerlo en el futuro, programas o proyec-

tos de intervención juvenil con población gitana. Este material pretende ser lo suficientemente abierto y flexible como para que sus propuestas contemplen diversas realidades y situaciones (ámbito urbano o rural, barrios en los que hay experiencias previas de participación o en los que están por crear...) para que sean útiles y aplicables por distintos agentes que, a su vez, puede que desarrollen su intervención desde diferentes instancias (administraciones públicas, entidades no lucrativas, asociaciones...) En todo caso, los destinatarios de esta Guía han de ser quienes se planteen de manera prioritaria la intervención con jóvenes gitanos y gitanas de entre 12 y 29 años.

Esta herramienta pretende ser una ayuda y servir de orientación a quienes deseen trabajar con jóvenes gitanos en la construcción de nuevos espacios de participación y ciudadanía, utilizando la interculturalidad como método y apostando por valores como la igualdad, la libertad y la solidaridad. **L.P.**



GITANOS EN EL RAAL: Tradiciones y costumbres

Mercedes Barranco Sánchez, Manuel Herrero Carcelén.- Murcia: Mercedes Barranco Sánchez, ed.- 2003.- 149 p.

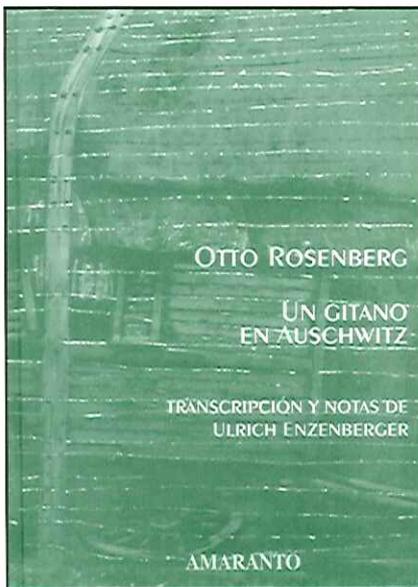
Como se dice en el prólogo, este libro es un "pequeño apunte de la realidad de vida de un pueblo a través de breves historias de generaciones relatadas desde el recuerdo y

el presente, desde la experiencia vivida y en la percepción de los hijos". Son relatos llenos de vida, de sentimiento y de la fuerza de los valores que comportan, escritos por los propios protagonistas de las historias.

Estructurado en tres partes diferenciadas, la primera se compone de pinceladas de las tradiciones y valores más característicos de la cultura gitana, enfocadas desde la historia de los gitanos en el mundo, en España y de los gitanos de El Raal, quienes llegaron a la región de Murcia a finales del s. XIX para dedicarse a la confección de cestas y a las fraguas. Una segunda parte está dedicada a las propias historias de la vida de los protagonistas residentes en El Raal, transcritos directamente de los testimonios reales. La última parte es una recopilación de fragmentos de las entrevistas en cuanto a los temas que se plantearon en ellas.

Los protagonistas de los relatos son mujeres y hombres, de edades entre los 31 y los 84 años, de diversos estatus sociales, pero todos con el mismo denominador común: son gitanos y viven en el barrio murciano de El Raal. Las entrevistas se centran en temas como el papel de la familia dentro de la comunidad gitana, labores y oficios tradicionales y dedicación actual, tradiciones en torno a los ciclos de la vida (nacimientos, bautizos, casamientos y lutos), rituales festivos, cultura y valores del pueblo gitano, la mujer gitana, abalorios y vestimentas o gastronomía.

La mayoría de ellos provienen de antepasados muy humildes que han trabajado la tierra para poder costearse una vivienda y sacar a su familia adelante; todos coinciden en la transformación que se está llevando a cabo en los valores y tradiciones gitanas como el rol de la mujer, la vestimenta o la celebración de las bodas por el rito gitano debido al enorme desembolso que requieren. Aunque en su mayoría forman parte de la comunidad gitana adaptada a los cambios, también encontramos experiencias del modelo más conservador. Aun así, los más progresistas y los más conservadores están de acuerdo en que el principal pilar de la cultura gitana es la unión con la familia, que las celebraciones festivas por excelencia son San Juan y Pascua, y que el sentimiento de luto es una demostración del amor y del respeto que se tiene que mostrar. **I.C.**



UN GITANO EN AUSCHWITZ

Otto Rosenberg; traducción de Eduardo Knörr Argote; transcripción y notas de Ulrich Enzenberger.- Madrid:Amaranto, 2003.- 164 p.- (Memoria; 6)

La colección "Memoria", de Amaranto Editores, viene publicando títulos tan interesantes como *El pianista del gueto de Varsovia*, de W. Szpilman o *Memorias de un tibetano*, de T.Tsering, a los que se suma ahora este relato de la infancia y adolescencia de Otto Rosenberg, gitano alemán superviviente de numerosas ignominias, entre ellas, el campo de exterminio de Auschwitz.

El denominador común de la colección es, por tanto, la narración en primera persona de unas experiencias de vida extremas, que sin duda constituirán para la Historia fuentes privilegiadas en la labor de intentar explicar circunstancias que aún hoy nos cuesta digerir y que algunos quisieran enterrar en el olvido.

Dentro de unos meses se cumplirán cuatro años de la muerte de Otto Rosenberg y más de medio siglo de los hechos que relata. En una sociedad como la actual en la que las informaciones se superponen y olvidan en semanas o días, al menos nos quedan los libros para poder seguir oyendo la voz de personas como él, que sin ser escritores de oficio, tienen la legitimidad de entrar por la puerta grande de la Literatura en su acepción más pura, aquella con la que los nativos de Samoa bautizaron a R.L. Stevenson como Túsitala, "el contador de historias".

Aquí, por desgracia, no se trata de un relato de ficción. Se trata de un proceso deliberado y consciente de exclusión ciudadana, primero; de aislamiento físico, después; y de genocidio "industrial", finalmente, junto a judíos, discapacitados, homosexuales, testigos de jehová, comunistas y, en general, todo ser humano que molestara mínimamente a las pretensiones paranoicas de un gobierno elegido "democráticamente".

Este proceso, recordado en el libro desde los ojos de un niño-adolescente, conserva, sobre todo, el asombro y la candidez infantil por detalles que seguramente un historiador descartaría en sus análisis, pero que en el relato nos ayudan a seguir la narración como si fuera el propio autor quien nos hablara, como si estuviera rodeado de sus familiares, de sus nietos, y más que datos lo que importara fuera transmitir, intentar comprender, ese brutal estupor que a veces la vida nos puede deparar. Quizá por esto, el título original en alemán del libro sea *Das Brennglas*, "la lupa", en referencia a uno de los primeros episodios donde un Rosenberg adolescente es acusado de "sabotaje y hurto de propiedades de la Wehrmacht" y se encuentra, de pronto, en una terrible mazmorra: "Estuve cuatro meses solo en esa celda, así sin más, sin juicio ni nada que se le parezca".

En también, en este sentido, muy importante el periodo cronológico que abarca la narración, desde los primeros recuerdos de la niñez hasta la liberación de Auschwitz y, ya en breves pinceladas, algunos datos posteriores hasta 1953. No porque con ello lleguemos a entender el porqué del campo de exterminio, donde muchas veces la muerte casi podía ser "lo más humano", sino por la necesidad de que también salgan a la luz esos otros horrores menos conocidos, como el internamiento de los gitanos berlineses en 1936 en un campamento a las afueras de la ciudad, por una simple "cuestión de imagen" debida a la celebración en esta ciudad de las Olimpiadas, o la privación, unos meses antes, de la nacionalidad alemana a los gitanos de ese país, sin importar los siglos que llevarán en él.

Cabe destacar finalmente de esta cuidada edición, la abundante documentación suministrada en las Notas finales por Ulrich Enzenberger, reflejo de una concienzuda investigación de los hechos históricos, a veces casualmente certificados gracias al

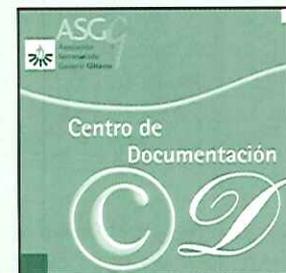
empeño por la Dignidad de algunas personas, como fue el caso de la recuperación del *Libro Mayor del campo de gitanos de Auschwitz*: "El libro mayor del campo de gitanos se salvó gracias al valor de Tadeusz Joachimowski, prisionero político polaco encargado de extender los informes, y de Ireneusz Pietrzyk y su compañero de prisión Henryk Porebski, quienes, viendo que se desmantelaría el campo, lo robaron de la oficina, lo envolvieron con girones de tela, lo metieron en un bote y lo enterraron en julio de 1944 entre la barraca 31 y la barraca que daba al campo de varones B11d. El 13 de enero de 1949 unos trabajadores que construían el monumento conmemorativo de Auschwitz lo desenterraron en presencia del propio Tadeusz Joachimowski" [Nota 11].

Más información: Amaranto Ed. c/ Abrego, 29. 28223 Pozuelo (Madrid). Tel. 91 5180536.

B.C.

Reseñas:

José Luis Herranz, Virginia Moraleda, Lola Luque, Pedro Rincón, Luis Perea, Itziar Compés, Benjamín Cabaleiro.



Centro de Documentación de la FSGG

Todas las publicaciones que venimos reseñando en esta sección de **Mediateca** están a disposición de quien quiera consultarlas en la sala de lectura de nuestro Centro de Documentación.

Quien esté interesado en la compra de alguna de ellas, deberá dirigirse a una librería, ya que desde la FSGG, salvo nuestras propias publicaciones, no podemos encargarnos de su distribución.

FSGG. Centro de Documentación

Antolina Merino, 10. 28025 Madrid
Tel: 91 422 09 60
c.documentacion@fsgg.org

FORUM UNIVERSAL DE LAS CULTURAS

Organizado por la Administración General del Estado, la Generalitat de Catalunya y el Ayuntamiento de Barcelona, se desarrollará durante los meses de mayo a septiembre de 2004.

El Forum es un espacio nuevo y creativo para pensar y experimentar sobre los principales conflictos culturales y sociales que tiene que afrontar el mundo en este siglo XXI. Son 114 días para reflexionar y experimentar en un recorrido festivo basado en la diversidad cultural, el desarrollo sostenible y condiciones de paz.

Tendrá lugar en la localidad barcelonesa de Sant Adrià de Besòs, y en él se podrán vivir de cerca las diversas formas de cultura y entretenimiento organizadas en torno a mercados, exposiciones, talleres, espectáculos o juegos.

La agenda provisional de eventos consta de espectáculos en recinto de teatro, conciertos, cuentos; espectáculos en la ciudad de música, danza, ópera y representaciones callejeras; exposiciones permanentes en recinto de fotografía, escultura y multimedia; exposiciones en la ciudad y diálogos con debates y ponencias sobre los tres ejes del Forum.

Entre los valores y principios de este encuentro multicultural cabe destacar los derechos y libertades individuales, el respeto por las identidades culturales, el reconocimiento de la diversidad lingüística, el fomento de la creatividad o el respeto por

las etnias. Dentro de éste último, el Centro Cultural de la Mina de Barcelona desarrollará tres actividades relacionadas con la cultura gitana: talleres de cocina, de cajón flamenco y una exposición de fotografía.

Más información:

www.barcelona2004.org

VIII FESTIVAL DE JEREZ

Se celebrará del 27 de febrero al 10 de marzo de 2004 en el Teatro Villamarta de Jerez (Cádiz). Por su programación es uno de los festivales más importantes de flamenco, con fama internacional. Organiza actividades complementarias a los conciertos, como cursos, conferencias, exposiciones y presentaciones de libros.

Más información:

www.villamarta.com

FESTIVAL FLAMENCO CAJA MADRID

Del 18 al 22 de febrero de 2004 en el Teatro Albéniz de Madrid. Organizado por CultyArt y patrocinado por Obra Social Caja Madrid en colaboración con la Consejería de Cultura de la Comunidad de Madrid, el Teatro Albéniz, el Centro Cultural Galileo y la Junta Municipal de Chamberí. El Festival consta de conciertos de guitarra, cantes y baile precedidos de actividades paralelas que incluyen conferencias y tertulias sobre la gran riqueza histórica, estética y temática del flamenco.

LAS POLÍTICAS SOCIALES ANTE LOS RETOS DE LA NUEVA SOCIEDAD

En el marco de las actividades de conmemoración del 25 aniversario del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), se celebrará en Valencia durante los días 29 a 31 de enero este Simposio Internacional sobre "Las políticas sociales ante los retos de la nueva sociedad", en el que está prevista la participación de destacados expertos y representantes de instituciones sociales y académicas (Ralf Dahrendorf, François Ravel, Gosta Esping-Andersen, Dalmer Hoskins, Adalbert Everts, Joan Subirats, Antonio Ariño, entre otros).

Algunos de los contenidos recogidos en el programa provisional son: "Situación actual y tendencias de los servicios sociales en Europa"; "Políticas de cohesión social"; "El protagonismo del Tercer Sector y de las organizaciones solidarias"; "Las administraciones públicas ante los retos de la nueva sociedad"; "Desafíos para la protección social en una Europa en expansión".



IRIS
Instituto de
Realojamiento e
Integración Social
Comunidad de Madrid

¿Quieres trabajar con nosotros?

Tenemos una Bolsa de Empleo en la que solicitamos trabajadores gitanos y gitanas con formación en:

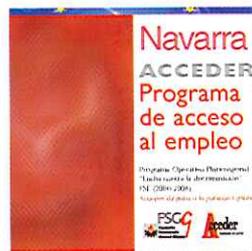
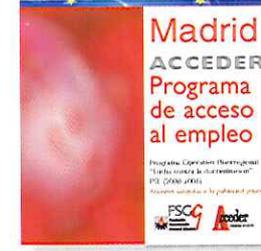
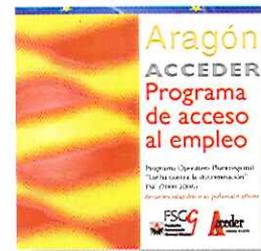
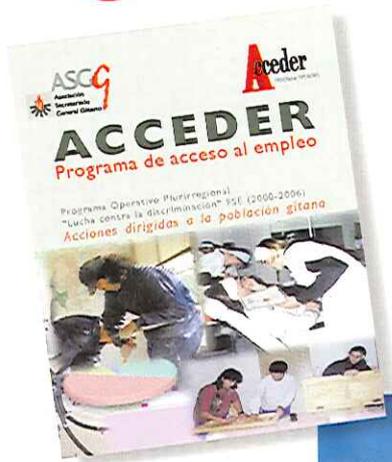
- Trabajo Social
- Educación Social
- Maestros
- Administrativos
- Otras titulaciones de Grado Medio con experiencia en Orientación Laboral

Ahora tienes la oportunidad de formar parte de un equipo de profesionales especializados en intervención social.

C/ Antonio Calvo, 6. 28027 Madrid. Telf. 914059634/35. Fax. 913262204. iris@lander.es

ACCEDER

Programa de acceso al empleo



Programa Operativo Plurirregional
 "Lucha contra la discriminación" FSE (2000-2006)
 Acciones dirigidas a la población gitana



Fondo Social

Estos libros recogen lo mejor de nuestra juventud.

Colección **Estudios** Colección **Guías** Colección **Catálogos**



FORMAS DE ADQUISICIÓN

Solicitud de envío contra reembolso al:
Servicio de Publicaciones
C/. Marqués de Riscal, 16
28010 Madrid
Tel.: 91 363 77 98
Fax: 91 363 78 27
E-mail: publicaciones@mtas.es

Transferencia a nombre del
INSTITUTO DE LA JUVENTUD
BBVA
C/. Serrano, 37
28001 Madrid
Código Cuenta Cliente:
0182/2370/41/0205148198

PUNTOS DE VENTA DIRECTOS:
Librería del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
C/. Agustín de Bethancourt, 11
28003 Madrid
Tel.: 91 363 23 17
Fax: 91 363 23 49
E-mail: sgpublic@mtas.es

Librería Boletín Oficial del Estado (B.O.E.)
C/. Trafalgar, 29
28071 Madrid
Tel.: 91 538 21 29
Fax: 91 538 21 21

DISTRIFER (Distribuidora)
C/. Valle de Tobalina, 32
Naves 5 y 6
28021 Madrid
Tel.: 91 796 27 09
Fax: 91 796 26 77

Librerías Crisol



VENTA CATÁLOGOS ARTE:
SALA AMADÍS
C/. Ortega y Gasset, 71
28006 Madrid
Tel.: 91 363 77 72

injuve

www.mtas.es/injuve



Plan de acción global
en materia de juventud
2000/2003



injuve