

Programa Acceder: Balance a diciembre de 2004

El Programa de Empleo ACCEDER tiene ya más de 4 años de edad y cuenta con 45 dispositivos en casi todas las comunidades autónomas. Según los datos acumulados a finales de 2004, se ha atendido a 23.006 personas, habiéndose incrementado esta cifra en un 32% con respecto a 2003. El porcentaje de mujeres usuarias es de un 50,3%, superando por primera vez desde el inicio del programa al porcentaje de hombres usuarios que están accediendo a los dispositivos del Programa Operativo gestionado por la Fundación Secretariado Gitano.

El incremento de mujeres interesadas por acceder al mercado de trabajo indica la consolidación de la tendencia a la igualdad entre géneros en el acceso y participación en procesos de inserción laboral que se apoyan e impulsan desde los dispositivos ACCEDER. El 68% del total de usuarios/as que está en itinerarios individualizados de inserción son personas gitanas.

Las personas que forman parte de este programa se caracterizan, principalmente, por su juventud: prácticamente el 40% de las personas usuarias tiene menos de 25 años o en otras palabras, el 61% del total de usuarios/as tiene menos de 30 años. Deja de haber diferencias de género en la edad de las personas usuarias, concentrándose ambos sexos en el tramo de menores de 25 años, seguidos de los de entre 25 y 30 años. Y, otra de las características generales de las personas usuarias sigue siendo su escaso nivel formativo -8 de cada 10 personas no alcanza el graduado escolar-.

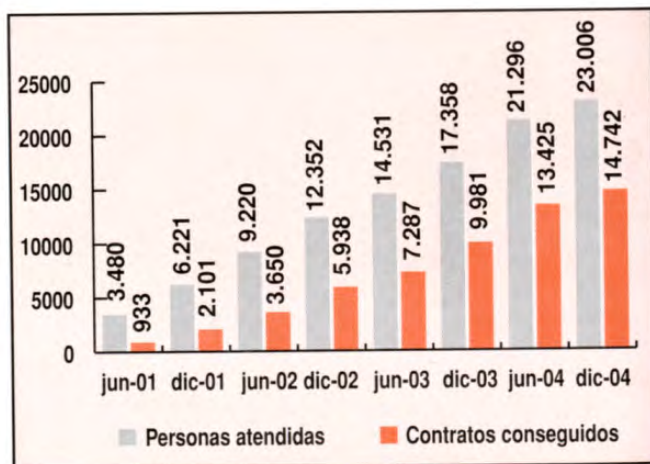
Es importante señalar también el aumento constante del número de personas usuarias que han accedido a algún tipo de recurso formativo desde la puesta en marcha del Programa Operativo, que a día de hoy suponen alrededor de un cuarto del total de personas atendidas. Estos datos confirman la tendencia positiva del acceso de la población gitana, sobre todo la más joven, a los recursos formativos. Los dispositivos ACCEDER han tenido un papel muy importante en este sentido ya que han puesto en marcha más de doscientos cursos. La participación de personas gitanas es muy alta, superando el 80% del total de usuarios/as participantes. El mayor éxito de la formación, en cuanto a su validez como herramienta facilitadora del acceso al empleo, se registra entre las mujeres, sobre todo aquellas de 16 a 24 años.

Ha habido 14.742 contrataciones concentradas en 7.358 personas, lo que supone un ratio de 2 contratos por persona, ratio que lógicamente asciende con el transcurso del programa, indicando una mayor permanencia activa, aunque con múltiples contratos, en el mercado de trabajo. Las diferencias de género se siguen reduciendo también en las contrataciones laborales, aunque todavía es superior el porcentaje de contrataciones de hombres -52,7%- que de mujeres - 47,3% -. De estos contratos, cerca de un 40% han sido experiencias de primer empleo, tanto para hombres como para mujeres. Este dato nos indica la importancia que el programa ACCEDER está teniendo para propiciar el acceso al mercado de trabajo, por primera vez, para muchas personas. Resulta también interesante constatar cómo el porcentaje de contratos de personas gitanas se mantiene casi igual que el porcentaje de usuarios/as gitanos que acceden al programa. Esta correspondencia porcentual no se daba

a principios del programa, en el que los índices de contratación para personas gitanas eran bastante inferiores a los de las personas no gitanas. Por tanto, podemos interpretar que las personas gitanas que a día de hoy participan en los procesos de búsqueda de empleo, lo hacen de forma más activa y determinada que hace cuatro años.

La mayoría de los contratos se hacen en empresas privadas -8 de cada 10-, sin grandes diferencias por género. Más de la mitad de las contrataciones se realiza en empresas con menos de 50 trabajadores/as, más de 7 de cada 10 contrataciones son a tiempo completo, habiendo marcadas diferencias de género -casi el 40% de las contrataciones de mujeres son a tiempo parcial frente a un 10% de los hombres-. Unos 6 de cada 10 contratos son por obra o servicio, y 3,8 de cada 10 son contratos indefinidos. El 40% de los contratos tiene más de tres meses de duración.

Todos estos datos reflejan cómo el Programa ACCEDER está favoreciendo que numerosas personas gitanas -prácticamente un tercio del total de personas usuarias- estén accediendo al mercado de trabajo, un mercado que se sigue caracterizando por la precariedad y la temporalidad sobre todo para los empleos de baja cualificación que, a día de hoy, siguen marcando las contrataciones de la mayor parte de las personas usuarias que acceden al programa. Dentro de los procesos de inserción laboral, la promoción del acceso a la formación de distinto tipo también está siendo relevante, en términos de participación de personas, sobre todo gitanas, y en términos de impacto sobre las posibilidades de empleabilidad posteriores. El año 2005 mantendrá estas líneas de trabajo que tan buenos resultados está dando.

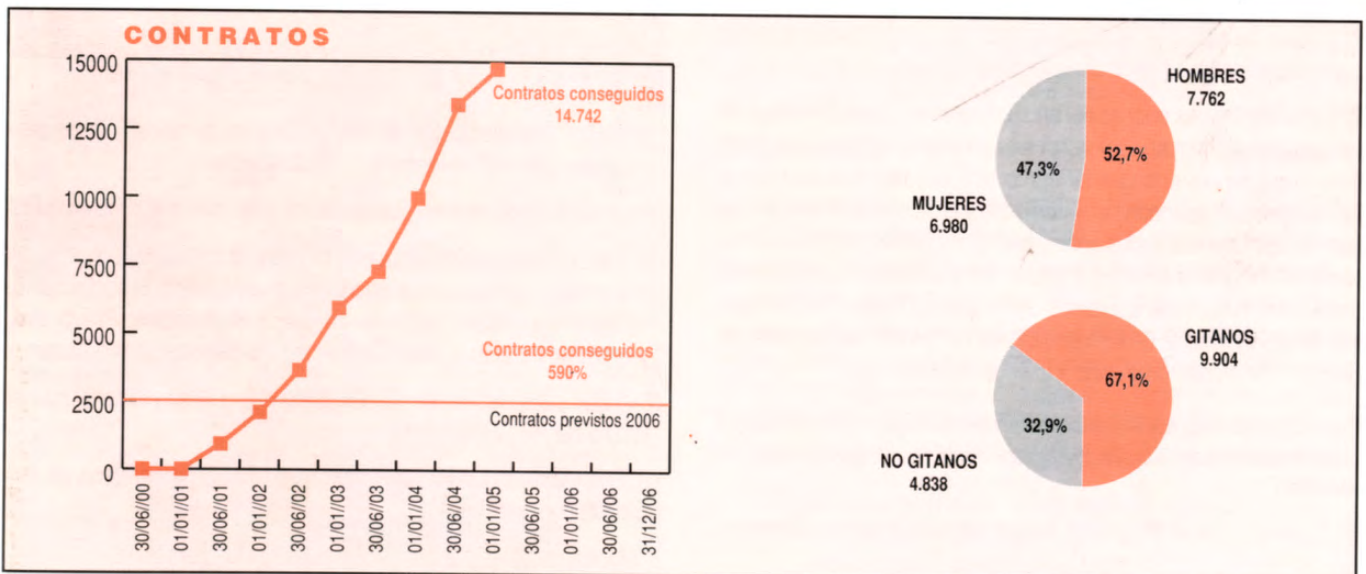
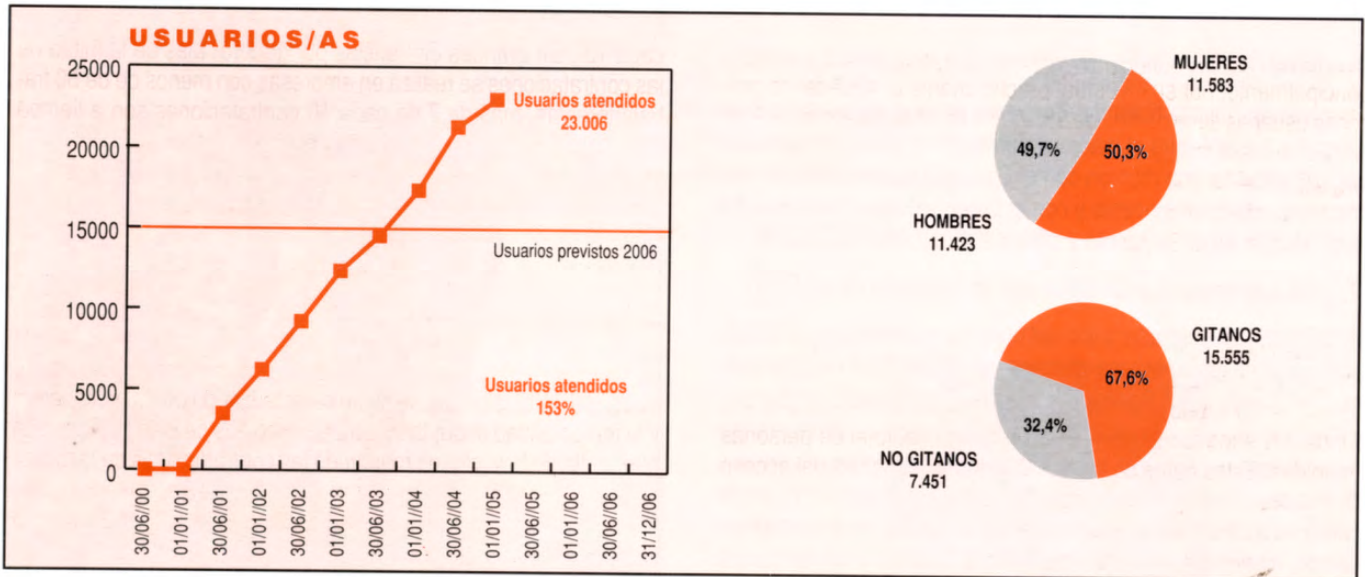




DATOS GENERALES DE LAS ACCIONES DE EMPLEO (a diciembre 2004)

USUARIOS/AS:				EDAD				
	TOTAL	GITANOS/AS	NO GITANOS/AS	<25	25-30	30-35	35-40	>45
TOTAL	23.006	15.555	7.451	8.883	5.287	3.357	3.752	1.696
HOMBRES	11.423	8.162	3.261	4.836	2.557	1.581	1.655	763
MUJERES	11.583	7.393	4.190	4.047	2.730	1.776	2.097	933

CONTRATOS:				EDAD				
	TOTAL	GITANOS/AS	NO GITANOS/AS	<25	25-30	30-35	35-40	>45
TOTAL	14.742	9.904	4.838	5.411	3.919	2.096	2.362	953
HOMBRES	7.762	5.784	1.978	3.179	2.133	1.056	1.027	367
MUJERES	6.980	4.120	2.860	2.232	1.786	1.040	1.335	586



Empresas colaboradoras con el Programa Acceder

CESPA / Ferrovial

Iniciamos en este número un nuevo apartado en el que reflejaremos algunas de las experiencias de colaboración con empresas que desde el Programa de Empleo ACCEDER se están llevando a cabo para la incorporación de la población gitana al mercado laboral por cuenta ajena.

Comenzamos presentando el trabajo que nuestro Dispositivo en Burgos desarrolla con CESPA / Ferrovial desde 2001.

Entrevista a Antonio Díez Morlanes, Responsable de Recursos Humanos de la Delegación en Burgos de CESPA.

Pregunta: ¿Cómo conoció la existencia del Programa ACCEDER?

Respuesta: Tras la firma del Convenio entre el Ayuntamiento de Burgos y CESPA para el mantenimiento de los Jardines municipales se concerta una reunión con el Concejal responsable, en ese momento, de este convenio y con el Delegado de la Empresa. En esta reunión se les presenta y ofrece el Programa ACCEDER.

P: ¿Por qué empezó a colaborar con el Programa ACCEDER?

R: CESPA se ha caracterizado siempre por su interés en la dimensión social de las empresas, de hecho en el año 2004 nos han otorgado el Premio a la Empresa Socialmente Responsable en Burgos, y teniendo una plantilla variable en determinadas épocas del año por necesidades del servicio, recurrimos a diversas Bolsas de empleo de Asociaciones. El Programa ACCEDER nos presenta un grupo de personas motivadas para este trabajo, con las que llevan trabajando tiempo, que conocen, lo que nos da más garantía y confianza que una entrevista de selección con personas que desconocemos.

P: ¿Cómo ha sido el proceso de intermediación de trabajadores/as para cubrir los puestos de trabajo que Vd. necesitaba?

R: En determinadas épocas del año (primavera...) nos ponemos en contacto con el Programa solicitándoles candidatos, fijándose una fecha de entrega. Se nos entregan los curriculum, que nosotros valoramos. Se establece un calendario de entrevistas y el programa convoca a los candidatos. Después de las entrevistas, se ha comentado con los técnicos del Programa nuestras impresiones y valoración de los candidatos. Pero lo que más valoramos del trabajo del Programa con nosotros es el Seguimiento de los trabajadores y la solución de algunas incidencias que se han producido a lo largo de estos años.

P: ¿Se ha llevado a cabo alguna otra colaboración más allá de la intermediación laboral de trabajadores/as? ¿Qué valoración le merece?

R: Sabemos que el Programa nos ha propuesto como candidatos para el Premio a la Empresa Socialmente Responsable.



P: ¿Qué es lo que valora más positivamente de esta colaboración frente a otras con otros organismos/entidades?

R: El conocimiento que tienen de las actitudes de los candidatos ante el trabajo y el seguimiento de los trabajadores.

P: ¿Habría algo que cree que se podría mejorar o que echa en falta?

R: Para próximos años se puede plantear la formación conjunta en la empresa. A pesar de que valoro muy positivamente el seguimiento, establecería lo que podríamos llamar un Seguimiento Preventivo, que podamos actuar antes de que las incidencias se produzcan.

P: ¿Qué perspectivas de colaboración futura desearía tener con el Programa ACCEDER?

R: Las mismas que hasta el momento, ampliando al tema de formación conjunta.

- Muchas gracias por confiar en nuestro Programa.



EMPRESA: CESPА-COMPАÑА ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES S.A.

LOCALIDAD: DELEGACION DE BURGOS

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1970

ACTIVIDAD PRINCIPAL: JARDINERÍA MUNICIPAL Y MANTENIMIENTO DE MOBILIARIO URBANO.

Nº TRABAJADORES EN PLANTILLA: PROMEDIO ANUAL: 100 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

PERFILES PROFESIONALES DE LA PLANTILLA: PERSONAL DE JARDINERÍA.

INICIO COLABORACIÓN CON EL PROGRAMA ACCEDER: MARZO 2001.

USUARIOS/AS ACCEDER CONTRATADOS: 24 CONTRATOS, SOBRE 9 PERSONAS.

PERFILES PROFESIONALES: PEONES JARDINEROS/AUXILIARES Y OFICIALES.

DURACIÓN CONTRATOS: VARIABLE DEPENDIENDO DE LAS NECESIDADES DEL SERVICIO.

REFERENCIA DE LA EMPRESA (datos de su página web)

CESPA se fundó en 1970 para dar servicio a la limpieza de municipios y entidades públicas y actualmente se ha consolidado como grupo líder en los servicios relacionados con la Gestión de Residuos. Pertenece al Grupo Ferrovial desde el año 2004.

CESPA dispone de los medios tecnológicos más avanzados en materia de Gestión de Residuos y esto le permite proponer en cada caso el tratamiento más conveniente de acuerdo a las necesidades del cliente y a la mejor solución medioambiental para cada tipo de residuo con una estrategia comprometida con el desarrollo sostenible de nuestra sociedad.

El Grupo CESPA presta en toda España los siguientes servicios: Servicios Urbanos: recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, gestión de puntos limpios, jardinería municipal, limpieza de alcantarillado, limpieza de interiores y limpieza de playas. Servicios Industriales: limpieza y recogida de servicios industriales, construcción y explotación de plantas de tratamiento de residuos, depósitos controlados, centros de transferencia y gestión de residuos especiales. El Grupo CESPA está presente también en Portugal y Marruecos.

En Burgos, el Grupo CESPA realiza el Servicio de JARDINERÍA MUNICIPAL.



Acceder - Servicios a las empresas

Otra reciente iniciativa del Programa de Empleo ACCEDER es la edición de un folleto, a todo color, dirigido específicamente a las empresas. En él se explican las principales características del programa, los servicios que se ofrecen a las empresas (selección de personal, formación, asesoramiento...) y a las personas demandantes de empleo (orientación laboral, bolsas de empleo, formación...), completándose con una relación de clientes entre los que figuran empresas de gran relevancia de diferentes comunidades autónomas.

Toda esta información se recoge también en su propia página web: www.accederempresas.com

Promoción de la Mujer Gitana (Acceder-León)

Completamos la sección con esta experiencia desarrollada en el marco del Programa de Empleo Acceder en León, dirigida específicamente a jóvenes gitanas.

Desde el año 2001 se viene desarrollando en León el Programa Operativo "Acceder". Desde el inicio del Programa se produce una importante afluencia de mujeres jóvenes al dispositivo y la demanda de éstas por buscar su primer empleo.

El perfil medio de las jóvenes que acudían al programa era: Mujeres entre 16-22 años. Abandono temprano de la escuela, no alcanzando, en la mayoría de ocasiones, los niveles básicos. Insuficiente motivación para el cambio. Desconocimiento de la oferta formativa normalizada y del mercado laboral. Falta de confianza en sus posibilidades y el consecuente desánimo por su situación.

Teniendo en cuenta estas consideraciones y las necesidades más específicas que presentaban, no se encontraban en condiciones de iniciar un camino directo hacia la inserción laboral. Se nos plantea la necesidad de la elaboración y puesta en marcha de un Programa dirigido a estas jóvenes que compense, en la medida de las posibilidades, las anteriores dificultades. Este proyecto se llamó "Promoción de la mujer gitana".

Para su elaboración se consideraron como pilares básicos los siguientes:

- Se trata de un programa cuyos objetivos se fijaron a largo plazo, desarrollándose de forma continua.
- Se pretendió que fuera un punto de encuentro, motivación e información para la mujer gitana, estableciéndose una dinámica que acerque a las mujeres al dispositivo como un centro importante para su desarrollo personal y profesional.
- Acercarles al conocimiento de todos los aspectos importantes para el desarrollo de una actividad profesional.
- Trabajar aquellos aspectos que las barreras sociales y culturales no les han permitido adquirir y que influyen en su desarrollo personal, social y laboral.

El objetivo fundamental que se buscaba era posibilitar la inserción en la vida activa mediante un proceso de preformación que les permitiera adquirir los conocimientos técnicos de un oficio y sus posibilidades personales de desempeño, como paso previo a un proceso de formación específica y su posterior inserción laboral.

Estos talleres prelaborales se diseñaron atendiendo, principalmente, a 4 variables: Responder a las preferencias de las jóvenes. Adaptadas, en la medida de lo posible, a los sectores de actividad laboral más demandados en León. Facilidad para poder realizarse en las instalaciones del Programa Acceder. No tener una duración superior a las 50 horas.

La estructura de estos talleres se realizó en función de 3 áreas de aprendizaje: Adquisición de los conocimientos técnicos correspon-

dientes al perfil profesional. Competencias básicas necesarias para el desarrollo del puesto de trabajo. Competencias transversales necesarias para desarrollarse en el perfil profesional.

Toda esta estructura se conjugaba con una serie de acciones individuales con cada una de las participantes, grupales, acciones dirigidas a la familia con el fin de implicar a esta en las actividades programadas y reforzando la actitud positiva y de participación, y acciones de refuerzo encaminadas a incentivar la implicación en los talleres, a modo de salidas culturales, lúdicas, encuentros, etc.

Después de casi 4 años de realización de estos talleres para mujeres nos gustaría destacar alguno de los logros conseguidos: Efecto multiplicador que está siendo imitado por otras mujeres. Amplia participación. Elevado número de mujeres que han participado en formación externa y han conseguido un empleo. Representan los esfuerzos realizados por muchas jóvenes para promover el cambio.

De entre todas las jóvenes que han participado en el Taller "Promoción de la mujer gitana" desde sus inicios y realizaron un itinerario de inserción que concluyó en su primera experiencia laboral, queremos hacer, en esta ocasión, mención de dos de ellas: Libertad Jiménez Jiménez (*Liber*) y Maira Borja Gabarri (*Tamara*).



Libertad Jiménez (Liber)

Liber comenzó a acudir al dispositivo cuando cumplió los 16 años. Tras participar en dos de los talleres prelaborales se le ofreció la posibilidad de iniciar un curso de Garantía Social de Ayudante de cocina. "No estaba muy segura de que me gustara pero conocía la salida laboral que tenía y me decidí a intentarlo. Me resultaba muy largo: un año".

Durante los seis primeros meses acudía a las clases en horario de 9 a 2. "¡Tuve que volver a estudiar matemáticas! A veces se me

hacía muy pesado. En varias ocasiones no pude asistir porque mis padres decidían salir de viaje y yo les tenía que acompañar. Siempre conté con el apoyo de los profesores y del equipo Acceder que estuvieron pendientes de animarme y de que no abandonara la formación."

Quando Liber finalizó estos 6 meses pasó a la etapa de inserción laboral con un contrato de otros 6 meses que darían por finalizada su formación profesional. *"El primer día me acompañó la profesora al Restaurante donde iba a trabajar. Desde el principio supieron que era gitana y su trato hacia mí fue siempre el correcto, no noté ningún tipo de discriminación. Me informaron de las tareas que tenía que realizar, del horario, del sueldo, del día de descanso... ¡Firmé mi primer contrato y empecé a trabajar!"*

A la finalización de los 6 meses de contrato en formación se la renovó por otros seis meses más. *"Estaba nerviosa porque no sabía que iba a pasar conmigo al terminar mi contrato. Les pregunté y me dijeron que si yo estaba contenta en mi trabajo, ellos me renovarían. ¡Así llevo casi dos años, trabajando en el mismo restaurante y con posibilidades de seguir!"*

Respecto a la opinión de los padres en cuanto a su trabajo, *"Ellos están encantados, tuve su apoyo desde el principio. Antes me pasaba el día sin hacer nada (yo me encargaba de las tareas de mi casa). Ahora apporto una ayuda a la economía familiar, tengo mi dinero, me he sacado el carnet de conducir y mi padre me deja su furgoneta (en poco tiempo me compraré mi propio coche). Les he demostrado que pueden confiar en mí. Mi horario de trabajo es de 11 a 5 de la tarde. Al principio no podía trabajar por las noches pero ahora me permiten ir los fines de semana de 8 a 12 de la noche porque es cuando más trabajo hay en el restaurante. Después me cojo un taxi y me vuelvo a mi casa. ¡Las horas extras que trabajo me las pagan muy bien!"*

Respecto a sus expectativas laborales, Liber nos comenta: *"Me gustaría seguir donde estoy. He visto a muchas chicas que han trabajado aquí y en otros restaurantes y al final vienen todas a solicitar trabajo donde yo estoy. Sé que ahora podría buscar empleo en otros restaurantes porque apporto experiencia de dos años pero sé que el mercado laboral no está bien y las condiciones que aquí me ofrecen no las tendría en otros sitios. ¿A más largo plazo?... tengo ideas de lo que me gustaría pero prefiero no decirlo porque está muy, muy lejano todavía".*

Maira Borja Gabarri (Tamara)

Tamara comenzó acudiendo a los talleres prelaborales que se realizaban en el programa. Tenía claro que quería trabajar de dependiente de comercio o en algo relacionado con la imagen. Se le ofertó un curso de "Auxiliar dependiente de comercio" de 5 meses de duración que ella aceptó. *"Tenía claro que si no me formaba las posibilidades de trabajo eran mínimas, incluso así tendría que esforzarme para conseguir mi primer contrato laboral. El curso me resultó un poco aburrido, quizá porque esperaba algo más práctico, teníamos mucha teoría pero nos faltaba lo más importante. Cuando finalicé el curso desde el Programa Acceder me ayudaron a buscar empleo, incluso me acompañaron en varias ocasiones a entregar mi currículum pero la pregunta siempre era la misma ¿Tienes experiencia laboral? Eso me desanimaba".*

A Maira se le informó de un curso de Garantía Social de Peluquería que iba a comenzar y en el que fue admitida: *"La peluquería también me gustaba. Mientras acudía a clases seguía (de vez en cuando) buscando empleo, incluso en tiendas que vendían productos de cosmética".*

En el mes de junio de 2004 se tenía conocimiento de la apertura de un Centro Comercial en León. Ya se sabía que tiendas y cadenas comerciales se iban a instalar. *"Desde Acceder me informaron de la próxima apertura, en octubre, de un Centro Comercial. Me hablaban de dejar mi currículum en una página de Internet que solicitaba dependientes de comercio para una importante cadena de tiendas. Mi gran sorpresa fue cuando me llamaron por teléfono para decirme que querían tener una entrevista de trabajo conmigo".*

Desde Acceder se le prepara para presentarse a la entrevista de trabajo. *"Era mi primera entrevista seria. Tuve que superar dos pruebas: la primera fue una entrevista grupal con dinámica de grupo y la segunda fue la entrevista personal".*

Maira se incorporó en el mes de octubre a su puesto de trabajo como dependiente de comercio. *"En el mes de septiembre me fui 15 días a Oviedo para realizar las prácticas en la tienda porque allí vive una de mis hermanas. Aprendí mucho, muy diferente a la venta en el mercado en el que yo siempre había ayudado a mis padres. Los primeros días en la tienda de León fueron duros. Había que recibir la mercancía, colocarla en el almacén, exponerla al público... pero era el trabajo que siempre me había gustado".*

Maira lleva 5 meses trabajando y su experiencia está resultando muy positiva. *"Trabajo 4 horas diarias y estoy muy contenta. Mis compañeros saben que soy gitana y no he tenido ningún problema con ellos. Somos todos gente joven y empezamos a realizar actividades juntos fuera del ámbito laboral. Ya me han renovado el contrato por 6 meses más y espero que esto continúe".*

Respecto a la opinión de su familia: *"A ellos les gusta que yo trabaje, nunca me han puesto ningún impedimento ni para formarme ni ahora para trabajar. El horario está muy bien, no salgo tarde de trabajar y me van cambiando el turno según los días. Eso está bien, así no me acomodo tanto".*

Respecto a sus expectativas laborales: *"Tengo claro que de momento quiero quedarme donde estoy, tengo mucho que aprender y aquí lo puedo conseguir. Además considero que no llevo mucho tiempo trabajando. En futuro más lejano, nunca se sabe, a lo mejor puedo promocionar dentro de mi empresa".* ■

