

Informe de Resultados 2000-2006



Programa Operativo Plurirregional
de Lucha contra la Discriminación
2000-2006 FSE-FEDER



FSE / FEDER



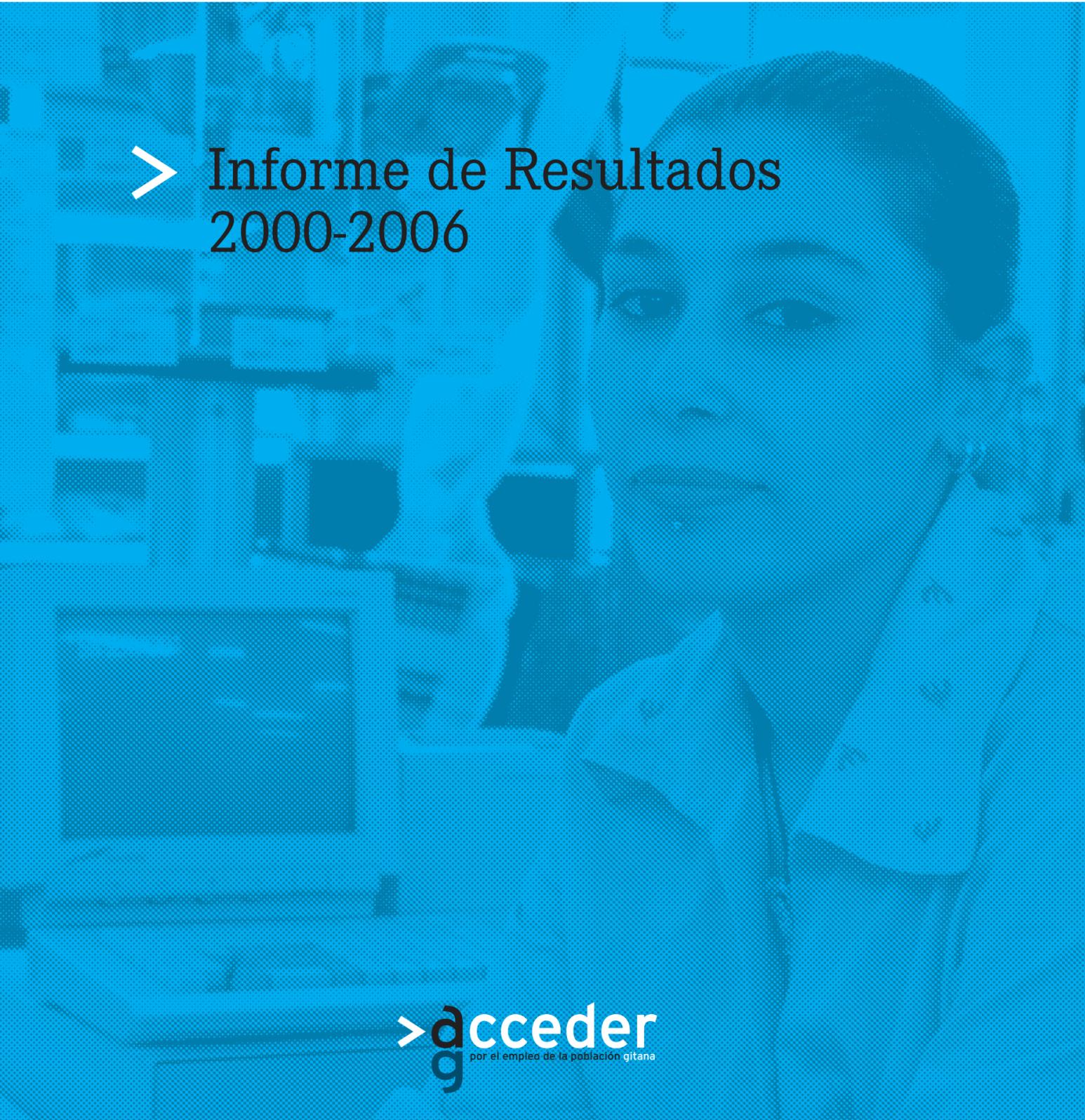
Sede Social FSG

C/ Ahijones, s/n
28018 Madrid
Tel.: 91 422 09 60
Fax: 91 422 09 61
e-mail: acceder@gitanos.org
www.gitanos.org



Informe de Resultados 2000-2006





> Informe de Resultados
2000-2006

> Índice

1	Introducción	4
2	Acceder, en un vistazo	6
3	La población gitana española	8
4	La población gitana frente a la formación y el empleo	10
5	Objetivos del programa	14
6	Medios del programa	18
7	Resultados e impactos	20
8	Investigación y sensibilización	40
9	Cooperación institucional	50
10	Diez claves de éxito	56
11	Aprendizajes	58
12	Distinciones del programa	60
13	Retos de futuro: Acceder 2008-2013	62
14	Anexo: Datos estadísticos	66

1

Introducción

El empleo nos hace iguales

El presente Informe recoge las características y los resultados más sobresalientes del programa Acceder en el periodo 2000 a 2006 (con datos a mayo de 2007). Con su publicación y difusión, la Fundación Secretariado Gitano quiere rendir cuentas públicamente de la gestión realizada y devolver a las administraciones que lo han financiado, a los responsables de las políticas de inclusión, a las empresas, a las organizaciones que trabajan con personas gitanas y a la sociedad en su conjunto, los resultados y también las enseñanzas que podemos obtener de una iniciativa como la que representa Acceder.

Este programa nace de un convencimiento y de una oportunidad. Por un lado, ha sido la firme creencia de que para dar pasos significativos en la inclusión social de la comunidad gitana, el empleo, y especialmente el empleo por cuenta ajena, es uno de los vectores clave.

De otra parte, la oportunidad ha venido de la mano de los Fondos Estructurales, el instrumento financiero para el desarrollo y la cohesión en la UE. Aparecía en el año 2000 como una clara oportunidad que había que aprovechar y ser utilizada para la inclusión social de los grupos más desfavorecidos. Las ONG pudieron asumir entonces el reto de gestionar directamente los Fondos Estructurales, un reto que han superado con éxito.

Más allá de los buenos resultados en términos de empleos conseguidos por Acceder, quizás su principal valor sea el impacto que está teniendo en el cambio de mentalidad de muchas familias gitanas hacia el empleo por cuenta ajena, y también el cambio de mentalidad de muchas administraciones hacia la comunidad gitana. A unos les ha mostrado

que el empleo es el camino para mejorar las condiciones de vida y las oportunidades, a los otros les ha mostrado que se deben mantener expectativas positivas hacia la comunidad gitana, si se acompañan de programas estables, adaptados y con los recursos suficientes.

Acceder en definitiva constituye una poderosa iniciativa para la inclusión social de la comunidad gitana a través de su acercamiento al empleo. Una iniciativa para la que han sido clave el papel de los equipos de profesionales gitanos y no gitanos que la han llevado a cabo en cada ciudad y la estrecha cooperación de las administraciones y de los otros agentes. Clave es también el ser un programa decididamente orientado a buscar la eficacia en los resultados y la transparencia, la calidad y el rigor en su gestión.

La presente publicación consta de un Informe General con los resultados e impactos globales del programa y se acompaña de otros 13 Informes con los resultados detallados de cada una de las Comunidades Autónomas en las que Acceder está presente.

Se acompaña también de un audiovisual de 12 minutos de duración, en el que hemos querido condensar los principales resultados y poner las caras de las personas a las que se refieren los datos, reflejar que tras esos 26.000 empleos conseguidos hay muchas personas que ahora cuentan con nuevas oportunidades para su participación en la sociedad.

El Informe se completa también con las piezas de la campaña que bajo el lema 'El Empleo nos hace Iguales' lanza un mensaje para que todos contribuyamos a remover las barreras que dificultan el acceso de las personas gitanas a un puesto de trabajo.

Ahora comienza un nuevo periodo para el programa Acceder, 2008-2013 en el que esperamos seguir mejorando, llegar a más personas, a brindar una mejor formación y empleos de más calidad. También nos hemos impuesto nuevos desafíos relacionados con la mejora de los niveles educativos y con la atención a la realidad de los inmigrantes roma de los países del centro y el este de Europa. Nuevos retos y nuevas oportunidades para los que esperamos seguir contando con la cooperación de las administraciones públicas, de las empresas y de las iniciativas solidarias con la causa de los gitanos y las personas más desfavorecidas.

Isidro Rodríguez

Director
Fundación Secretariado Gitano

“ Gracias a la ayuda y al apoyo del equipo Acceder, he conseguido mi sueño. Animo a todos a utilizar este recurso ”

Julia Reyes Cortes. Administrativa. Andalucía.

Julia llegó al programa en el año 2002. Acudió a la sede de la Fundación Secretariado Gitano en Córdoba con la idea de estudiar y formarse para poder acceder a un trabajo que le diera independencia económica. Estuvo trabajando de dependienta, comercial y azafata que compaginaba con un curso de Administrativo de personal de 804 horas. Ha utilizado mucho los recursos de la FSG y tenía una idea muy clara de formarse y poder trabajar en un banco o caja. Actualmente esta trabajando en el Banco National Neetherlander en Córdoba.



> 2

Acceder, en un vistazo

Acceder al mercado de trabajo es la puerta de la inclusión social y la igualdad de oportunidades de la comunidad gitana

El programa Acceder se creó en el año 2000 con el objetivo principal de conseguir que la población gitana se incorporara efectivamente al mercado laboral. Tras seis años en vigor, los resultados han demostrado que ha sido un programa eficiente, un programa que hoy es referencia en Europa y ejemplo de "buenas prácticas".

Objetivos:

- Conseguir empleos para las personas gitanas.
- Adaptar la formación profesional a las demandas del mercado de trabajo.
- Establecer vínculos directos entre personas gitanas y empresas.
- Sensibilizar respecto a prejuicios y prácticas discriminatorias.
- Generalizar políticas pro-activas dirigidas a la población gitana.

Resultados:

- Número de personas atendidas por el programa: **35.304**.
- Número de empleos conseguidos: **26.014**.
- Número de personas contratadas: **12.145**.
- Número de personas formadas por la Fundación: **7.204**.
- Número de personas que logran su primer empleo: **3.227**.
- Se han firmado **183 convenios** con Administraciones.
- Convenios de colaboración con más de **350 empresas**.

Impactos:

- Cambio de mentalidad de las personas gitanas, las empresas y la sociedad en su conjunto.
- Aumento del nivel de formación y cualificación profesional de las personas con dificultades de inserción laboral.
- Aumento del nivel de vida de la población gitana.
- Se ha favorecido una red de partenariado con administraciones y empresas.
- Mejora de las políticas activas de empleo.
- Éxito en el desarrollo de itinerarios de inserción laboral individualizados.

Retos para 2008-2013:

- Mejorar la calidad en el empleo de la población gitana.
- Reforzar las actuaciones en el ámbito educativo.
- Favorecer la inclusión social y laboral de las personas inmigrantes gitanas.

'El empleo nos hace iguales'.
Es tarea de todos convertir este lema en realidad, luchando por una efectiva igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas en el acceso al mercado de trabajo



PROGRAMA:

Acceder, Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación: Acciones dirigidas a la población gitana

Duración del programa:
2000-2007

Área prioritaria del Fondo Social Europeo (FSE):
Inclusión Social

País:
España

MEDIOS:

48 sedes en 13 Comunidades Autónomas

Equipo técnico: 260 trabajadores

Presupuesto: 57.420.490 € del Fondo Social Europeo y administraciones locales, regionales y estatal.

DATOS DE CONTACTO:

Organización coordinadora:
Fundación Secretariado Gitano

Persona de Contacto: José Sánchez Serrano

Dirección: Ahijones, s/n. 28018 Madrid

Teléfono: 91 422 09 60

Fax: 91 422 09 61

E-mail: acceder@gitanos.org

> 3

La población gitana española

La transformación



Acceder al mercado de trabajo es la puerta de la integración social y la igualdad de oportunidades

La comunidad gitana española se compone de alrededor de 700.000 personas (de un total de casi 45 millones de habitantes). Su situación ha cambiado considerablemente en los últimos 30 años, comparativamente más que en los cinco siglos que llevan viviendo en España. Esto se debe fundamentalmente a una mejora generalizada de las condiciones de vida de los españoles en su conjunto, pero sobre todo, al hecho de que la población gitana ha accedido a los beneficios de la universalización del Estado de Bienestar. Para conseguir esta mejora en sus condiciones de vida, no obstante, ha sido necesario establecer mecanismos positivos que garanticen un acceso de facto a los derechos que le son legalmente reconocidos.

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 el empleo. Son también personas que forman parte de la principal minoría étnica europea (mas de 9 millones de personas) y española, y para quienes el reconocimiento y promoción de su cultura, la discriminación directa e indirecta que padecen, la imagen social negativa y la escasa sensibilización del conjunto de la sociedad son cuestiones centrales que nunca han sido verdaderamente abordadas.

No es menos evidente, sin embargo, que la población gitana continúa sufriendo los niveles más altos de rechazo en la sociedad española actual y que es uno de los grupos más excluidos social y económicamente. A pesar de que, en términos generales, los miembros de la comunidad gitana

comparten una serie de características comunes que permiten su reconocimiento mutuo, debe señalarse que esta comunidad también se caracteriza por su heterogeneidad y diversidad.

Un número significativo de personas gitanas experimentan en la actualidad serias dificultades para acceder al empleo y a la formación profesional, un problema que supone una de las causas principales de la desigualdad y de la exclusión social. El declive de sus profesiones y actividades tradicionales, junto a su falta de cualificación han contribuido a su expulsión del mercado laboral. Los prejuicios y estereotipos que han llevado a la estigmatización de los gitanos por la sociedad mayoritaria también han incidido negativamente en esta situación.

Este alejamiento de la población gitana del mercado de trabajo es un aspecto clave de su situación de discriminación social y por ello, en consonancia con la relevancia que le otorga la Estrategia Europea de Empleo y la Estrategia Europea de Inclusión Social, la Fundación Secretariado Gitano dedica una parte muy importante de sus esfuerzos para abordar este problema.

Por esta razón, la inserción laboral se configura como una prioridad para promover la integración social de la Comunidad Gitana, entendiendo aquella no sólo como el apoyo a las personas gitanas de cara a la mejora de sus condiciones de empleabilidad, sino también como la eliminación de las trabas y barreras que se presenten en el acceso a la formación y a un empleo remunerado, de forma que sea efectivo el principio de igualdad de oportunidades.

“ Para mi ha supuesto una base sólida, me gustaría destacar el asesoramiento tanto para encontrar trabajo por cuenta ajena como para emprender como autónomo ”

Adolfo García. Comercial de vestuario laboral. Madrid.

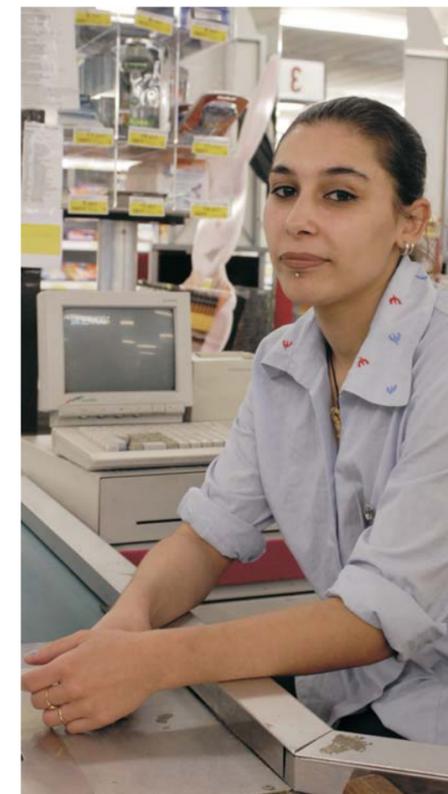
Adolfo García tiene 36 años y vive en Madrid. Usuario de Acceder desde el año 2001, ha sido siempre una persona emprendedora con ganas de aprender, aprovechar las oportunidades que se le ofrecían y superarse a sí mismo: ha realizado varios cursos de formación, ha adquirido experiencia en diferentes empresas por cuenta ajena y ha emprendido varios proyectos profesionales de autoempleo. Actualmente es comercial de vestuario laboral.



> 4

La población gitana frente a la formación y el empleo

La llave de la incorporación social



La composición sociodemográfica de la población gitana española presenta unos rasgos distintivos, en relación con la población mayoritaria:

- Si la población española en su conjunto es relativamente mayor, con una media de edad de 39,5 y una tendencia a la elevación, la población gitana tiene una edad media de 27,6 años, 12 años menos que la totalidad de la población.
- El 51,4% de la población gitana tiene menos de 25 años, mientras que en la población española en general es el 28,4%.

Dentro de las características específicas de la población gitana de 16 y más años, sí hay variables muy nítidas que diferencian a la comunidad gitana del resto de la población, en lo referente a la estructura de edad y a los niveles de formación:

- La población de 16 y más años supone el 69,9% del total de población gitana (en torno a las 475.000 personas).
- Otro dato diferenciador es la presencia de mujeres. Así, en la población gitana española las mujeres superan a los hombres en las edades más jóvenes, para tener menor presencia conforme envejecen. Si en España la media de edad de la mujer mayor de 15 años se sitúa en los 46,64 años, superando a los hombres en 2,57 años, entre las gitanas, la media se sitúa en los 33,97 años, inferior a la de los varones gitanos en 1,72 años.
- El otro aspecto que marca diferencia es el nivel de estudios alcanzado. Algo más de siete de cada diez gitanos de 16 y más años de edad, el 71,2% no han completado los estudios primarios obligatorios. El bajo nivel de estudios se acrecienta en el caso de las mujeres (carece de estudios el 16%, frente al 9% de los hombres), y entre las personas de mayor edad y en municipios pequeños.

“ Gracias al programa Acceder hoy organizo los menús de más de 300 estudiantes de la Universidad de Valladolid ”

María del Carmen Jiménez Jiménez. Cocinera. Castilla y León.

Es una mujer casada gitana con familia, que ha realizado un gran esfuerzo para poder encontrar un empleo. Se sacó el carné de conducir por su perseverancia y dedicación hace 3 años. Puso gran interés por formarse para tener mayores oportunidades laborales, por lo que hace 3 años realizó el curso de ayudante de cocina y auxiliar de servicios organizado por la Fundación Secretariado Gitano en Valladolid. Al finalizar el curso, la empresa que lo impartía le ofreció quedarse en el *office* de la cocina como parte de la plantilla y al cabo de unos meses, reconocieron su trabajo y le ofrecieron el puesto de cocinera y contrato indefinido.





Respecto a la situación de la población gitana en el mercado de trabajo, hay una serie de rasgos característicos:

- La población gitana se incorpora en edad más temprana al mercado de trabajo que el resto de la población, por lo que tiene una vida laboral más prolongada.
- Esta diferencia de edad en la entrada en el mercado de trabajo repercute negativamente en la adquisición diferenciada de niveles educativos. Así, mientras que 5 de cada 10 españoles activos alcanzan a completar el nivel de estudios de Secundaria o Superior, ni tan siquiera 1 de cada 10 gitanos activos alcanzan esos mismos niveles.
- Un 51,5% de las personas gitanas ocupadas son asalariadas, frente a un 81,6% del conjunto de la población española; asimismo, las personas gitanas ocupadas por cuenta propia ascienden al 48,5%, mientras que en el conjunto de la población española tan sólo se ocupa por cuenta propia el 18,3%.



- La ocupación de la población gitana se caracteriza por una alta precariedad en el empleo, con relación al conjunto de la población, ya que un 42% de los asalariados gitanos realizan una jornada laboral a tiempo parcial, mientras que en la población española tan sólo lo hace un 8,5%. El 71% de los trabajadores gitanos tienen contratos temporales, frente al 31% de temporalidad en el conjunto del mercado. Y no tienen contrato (sólo acuerdos verbales) el 15% de los trabajadores gitanos.

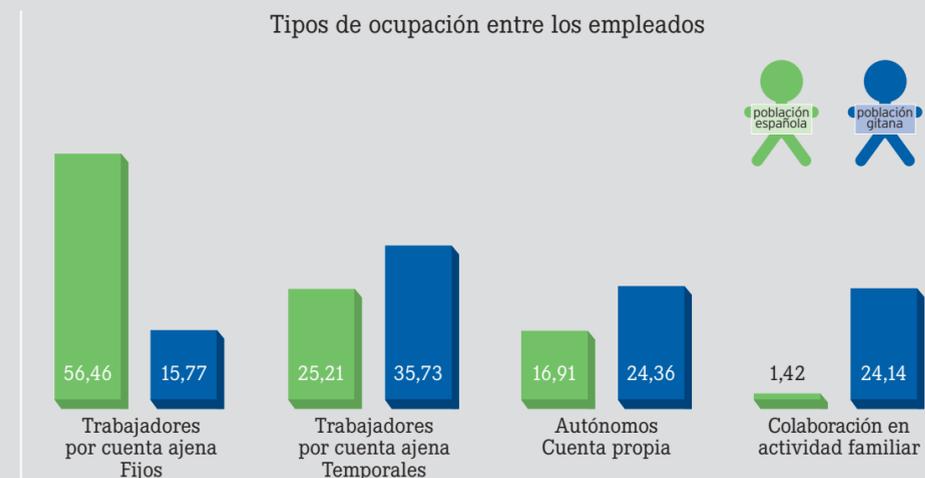
Es de resaltar la potencialidad que tiene la población gitana para el mercado laboral. Todos los datos expuestos hablan de esta fuerza de trabajo, de una población que, ante todo, quiere trabajar a pesar de la alta precariedad y baja cualificación de las tareas que desarrolla.

Persiste un problema de justicia social con la comunidad gitana, que requiere de los poderes públicos para que promuevan medidas específicas para compensar las desventajas y garantizar la igualdad de oportunidades.

Aspectos críticos para avanzar en la inclusión social de la comunidad gitana:

- 1 - La cuestión de la educación y la formación.
- 2 - El acceso a las nuevas tecnologías.
- 3 - El subempleo en el ámbito familiar.
- 4 - Medidas adaptadas de promoción para acceder al mercado de trabajo.
- 5 - Avanzar en la igualdad de trato y la no discriminación.

SITUACIÓN OCUPACIONAL	Población española	Población gitana
Población de 16 y más años	34.474.300	475.000
Tasa de Actividad %	56,1	69,3
Tasa de Paro %	10,4	13,8
Tasa de Empleo %	50,3	59,7
Ocupados en Industria %	18,0	4,7
Ocupados en Servicios %	64,6	75,9
Tasa de Temporalidad %	30,9	70,9
Tasa de Jornada Tiempo Parcial %	8,5	42,0
% de mayores de 15 años sin completar estudios primarios	15,3	71,3



> 5

Objetivos del programa

Por la igualdad en el empleo



Puesto que el empleo, junto a la educación y la vivienda son los principales instrumentos para favorecer la inclusión social de la población gitana, la filosofía del programa se basa en la integración de la comunidad gitana en el mercado de trabajo. A través del empleo se llevan a cabo acciones generales que tienen en cuenta los otros factores de integración.

La prioridad del programa Acceder es el acceso de la población gitana al mercado laboral, favoreciendo así la igualdad de oportunidades. Este acceso se promueve a través de acciones de inserción laboral, tales como itinerarios individuales de empleo y el desarrollo y la mejora de los recursos humanos.

Los objetivos generales del programa son:

- **Conseguir empleos de personas gitanas en el mercado de trabajo ordinario.**
- **Adaptar la formación profesional a las demandas del mercado de trabajo.** Cualificación profesional y acceso de gitanos y gitanas a profesiones remuneradas y al empleo, cubriendo las demandas basadas en ofertas de trabajo de empresas privadas.
- **Establecer un vínculo directo entre las personas gitanas que buscan empleo y los proveedores de servicios de empleo.** Acercando la formación profesional y los servicios de empleo a la población gitana desempleada, permitiéndoles acceder a tales servicios en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad.
- **Sensibilizar** respecto a los prejuicios y prácticas discriminatorias hacia la población gitana para mejorar su imagen social.
- **Generalizar políticas más pro-activas** dirigidas a la población gitana con el objetivo de mejorar sus estándares de vida y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a derechos, bienes y servicios públicos.

“ En un mes, gracias a Acceder, logré mi empleo actual ”

Fernando Baptista Trinchete. Peón de Albañil. Asturias.

Acude al dispositivo de Gijón a principios de septiembre de 2007, fecha en la que inicia su itinerario de búsqueda de empleo. Entonces tenía experiencia en temas de la albañilería y de conductor repartidor. Realiza diferentes acciones de búsqueda de empleo a través de Internet, prensa, ETT y prospección, consiguiendo, a través de ésta última, acceder a un puesto de peón de albañil en una empresa de construcción. Fue contratado en el mes de octubre y continúa en la actualidad.



> 5.1

Metodología del programa

La consecución de los objetivos mencionados anteriormente se basa en un **enfoque integrado, multidimensional e individualizado**, que incluye:

- El tratamiento individual como una herramienta esencial en esta metodología, comenzando por un diagnóstico inicial de las condiciones de empleabilidad de cada persona y diseñando las medidas apropiadas y los pasos necesarios para mejorar sus condiciones de acceso al empleo.
- Enfoque intercultural: Las acciones se dirigen preferentemente a la población gitana, pero no exclusivamente, contemplándose la atención de alrededor de un 70% de personas gitanas y un 30% de no gitanas. También la propia composición de los equipos profesionales ha incorporado este principio.
- Lo que técnicamente se conoce como “del targeting al mainstreaming” y hace referencia a la puesta en marcha de acciones específicas pero orientadas a la normalización, tanto en el empleo como en los recursos de formación profesional.



> 5.2

Acciones del programa

Una metodología basada en las necesidades individuales incluye los siguientes tipos de acciones:

Itinerarios individualizados hacia el empleo

- Orientación, formación e inserción laboral:
 - *Captación de personas gitanas y sensibilización sobre la necesidad de buscar un empleo.* Las acciones de acogida e información consisten en una introducción inicial a los servicios que ofrece el programa Acceder y la provisión de información básica sobre el mundo del empleo y la formación.
 - *Orientación, asesoramiento y seguimiento.* Estas acciones permiten elaborar un diagnóstico inicial, la realización de tutorías, el establecimiento de itinerarios individualizados hacia el empleo y el seguimiento de las distintas fases que atraviesa cada persona usuaria del programa.
 - *Derivación y seguimiento a recursos formativos normalizados.*
 - *Puesta en marcha de actividades de pre-formación y formación profesional específicas* para la población gitana.
- Prospección e intermediación en el mercado laboral
 - Acciones centradas en el análisis y la búsqueda de empleo. Se lleva a cabo una labor de prospección del mercado de trabajo y de las ofertas de empleo, al tiempo que se ofrece un sistema de mediación a las empresas con el objetivo de encajar oferta y demanda.

- Apoyo a la contratación, facilitando información y asesoramiento técnico.
- Acciones de acompañamiento al mercado de trabajo. Seguimiento y apoyo a las personas que acaban de comenzar a trabajar para asegurar su permanencia en el empleo.
- Asesoramiento y apoyo en la creación de trabajo autónomo.

Promoción de políticas pro-activas dirigidas a la población gitana

- Formación y sensibilización de profesionales de la intervención social y organización de foros de debate y reflexión.
- Acciones de sensibilización, dirigidas a agentes sociales y a la opinión pública, que contribuyan a romper estereotipos y mejorar la imagen social de la comunidad gitana.
- Asistencia técnica a las administraciones públicas y organizaciones sociales en el diseño de planes y medidas.
- Desarrollo de estudios e investigación para aumentar el conocimiento sobre la población gitana española. Creación de un sistema de información-Observatorio sobre la inserción laboral de la población gitana- que proporciona datos cuantitativos sobre los progresos en la situación laboral de los gitanos.



El programa Acceder apuesta por la calidad a través de la certificación ISO 9001, que permite garantizar a las personas usuarias del programa y a los cofinanciadores la eficacia del servicio

> 6 Medios del programa Cerca de la gente



Para la ejecución del Programa, se establecieron 48 dispositivos integrados de empleo en toda España, sitios en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Navarra, Región de Murcia y País Vasco.

Equipos de trabajo interculturales y multidisciplinares

Estas sedes cuentan con equipos de trabajo interculturales y multidisciplinares formados por personas gitanas y no gitanas, con perfiles profesionales diversos y complementarios. Cada uno de ellos está compuesto por un equipo de entre 4 y 7 personas encargadas de la ejecución del programa en el nivel local (coordinador/a, orientadores/as laborales, prospector/a de empleo, mediador/a intercultural y técnico/a de acción social), lo que da como resultado un total de 260 trabajadores en todo el Estado: 165 mujeres y 95 hombres.

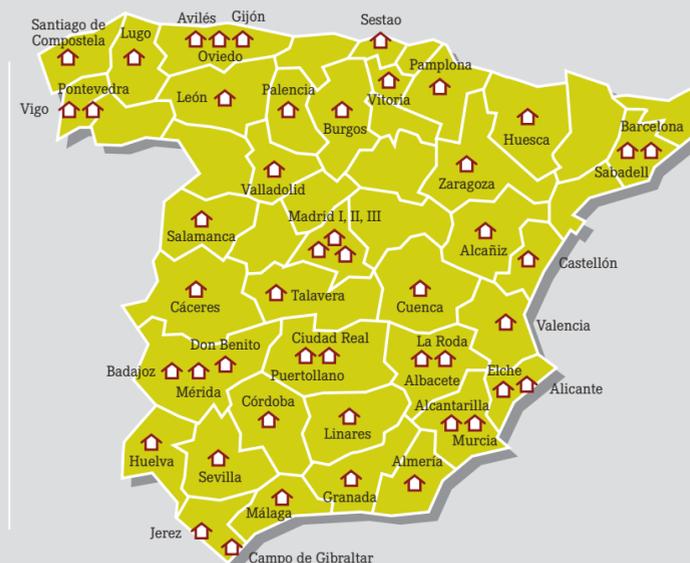
Medios técnicos

Estos centros totalmente equipados, están situados en lugares accesibles para la población gitana, cuentan, además, con medios materiales necesarios y herramientas técnicas validadas y adaptadas para el trabajo con la población gitana. Cabe destacar la creación de una conexión "intranet" de todos los centros y el desarrollo de la "Base de Datos Acceder", herramienta fundamental para la gestión del conocimiento, y el vínculo entre las personas que buscan empleo y los provisos de empleo.

Presupuesto del programa

El desarrollo de este programa ha contado con una financiación relevante, proveniente de FSE y de FEDER. En conjunto, han financiado el 67,76% de los recursos y la cofinanciación de diferentes administraciones públicas de ámbito público estatal (MTAS 7,09%), autonómico (Consejerías de Empleo y Bienestar Social 12,30%) y local (10,37%). En el último tramo del programa destaca la contribución de la iniciativa privada, que ha comenzado a ser importante.

Presupuesto estimado del Programa Acceder desde el inicio de las actuaciones en el año 2000 hasta la finalización de las mismas, que se prevé que será a mediados del año 2008.



Presupuesto del programa Acceder

FINANCIACIÓN PROGRAMA OPERATIVO	TOTAL	%
FSE	36.549.515,18 €	67,76%
FEDER	7.312.308,00 €	
Cofinanciaciones CC.AA.	7.959.420,62 €	12,30%
Cofinanciaciones Ayuntamientos	6.715.229,33 €	10,37%
Cofinanciaciones Estatales (MTAS)	4.592.545,51 €	7,09%
Cofinanciaciones Dip. Provinciales	578.559,13 €	0,89%
Cofinanciaciones Privadas	1.025.220,23 €	1,58%
TOTAL	64.732.798,00 €	100%

7

Resultados e impactos

El aval de los datos.
Un programa eficaz



> 7.1

Resultados cuantitativos

Participantes

Objetivo cumplido y superado: 35.304 personas de las 20.000 inicialmente previstas

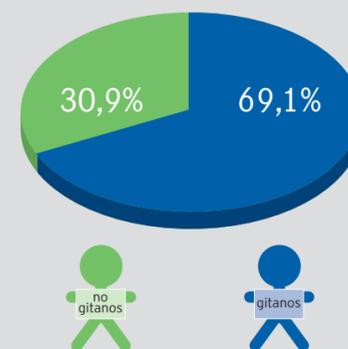
A lo largo del Programa y en el conjunto de dispositivos integrados de empleo se ha atendido a 35.304 personas, de las cuales alrededor de un 70% han sido personas gitanas¹. Cuando termine 2008, se estima que la cifra alcance los 39.000. Estos datos superan con creces los objetivos inicialmente previstos de 20.000 personas.

¹ Estos resultados obedecen al criterio institucional de la FSG de llevar a cabo programas que de forma preferente, pero no exclusiva, vayan dirigidos a la comunidad gitana. La convivencia entre personas usuarias gitanas y no gitanas en el seno del programa Acceder ha contribuido al acercamiento y conocimiento mutuo.

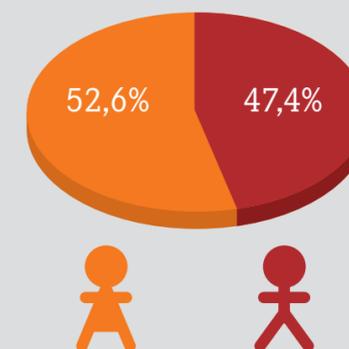
Igualdad en la participación de hombres y mujeres

La participación de mujeres y hombres ha sido muy igualitaria. Se registra, incluso un mayor porcentaje global de mujeres usuarias -cerca del 53%- . En la población gitana, el porcentaje de mujeres y hombres es prácticamente igual. La alta participación de las mujeres en el programa demuestra el interés creciente de éstas por acceder al mercado de trabajo -sobre todo en los últimos años-, así como el impacto que han tenido las medidas de acción positiva llevadas a cabo en el marco del propio programa (apoyo a la conciliación laboral y familiar, desarrollo de acciones formativas específicas para mujeres, etc...).

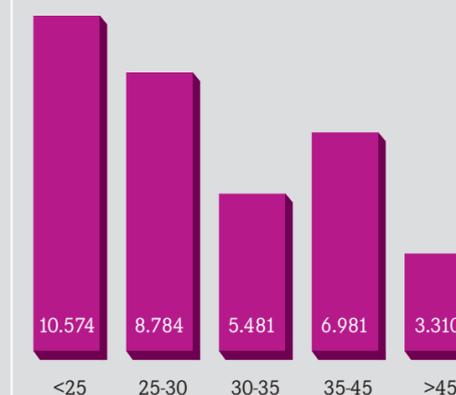
Personas atendidas por etnia



Personas atendidas por sexo



Personas atendidas por edad



Los jóvenes, con el Acceder

El programa ha tenido especial aceptación entre las personas más jóvenes. Los menores de 30 años son el grupo más numeroso, suponiendo el 56% del total de personas usuarias. En el lado opuesto están las personas mayores de 45 años, que apenas representan el 10% del total. La distribución de sexo por edad es bastante homogénea, si bien la presencia de mujeres es mayor en todos los tramos de edad, salvo en los más jóvenes (menores de 25 años) donde hay más hombres que mujeres.

Estas cifras evidencian la búsqueda de nuevas alternativas laborales por parte de la juventud gitana, consciente de las escasas oportunidades futuras -y presentes- que les ofrecen las actividades económicas tradicionales que realizan sus padres.

Ampliando las oportunidades de formación

Una de las características más significativas de las personas usuarias del programa ha sido su escaso nivel educativo. De hecho, 6 de cada 10 personas tiene niveles educativos inferiores al graduado escolar. Si miramos específicamente a las personas usuarias gitanas, el bajo nivel educativo es todavía más notable: 7 de cada 10 no han obtenido el graduado escolar. Estas deficiencias educativas han marcado de forma evidente las opciones y las condiciones laborales de estas personas en el mercado de trabajo, accediendo principalmente a empleos de baja cualificación caracterizados por la precariedad y la temporalidad, como se verá posteriormente.



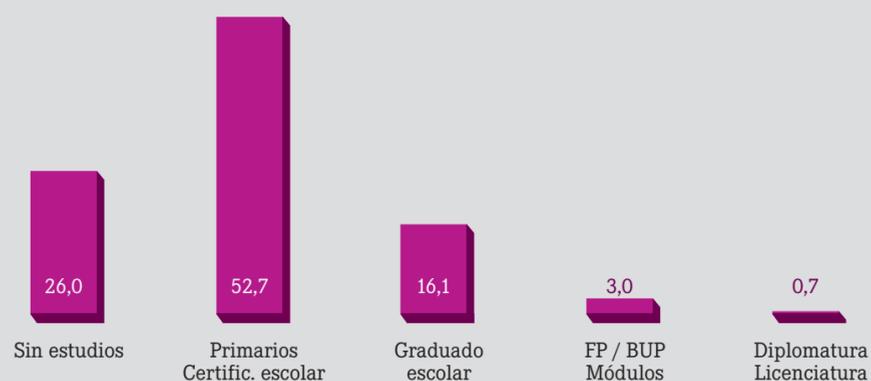
La afluencia de personas usuarias ha ido creciendo a lo largo del tiempo. La labor de captación y difusión del programa que se ha llevado a cabo por los mediadores y mediadoras del programa ha sido fundamental para lograr el acercamiento e interés de las personas gitanas de las localidades donde el programa está implantado. Esta labor fue especialmente relevante y necesaria en los primeros años del programa, si bien, ha sido el boca a boca el motor verdadero de la alta participación y la llegada de personas gitanas en los años posteriores. Este mecanismo es un indicador en sí mismo de la satisfacción y aceptación del programa por parte de la comunidad gitana. En este sentido es importante recordar el *carácter voluntario* -sin contraprestaciones, ni remuneración- del mismo, elemento del éxito de Acceder.

En el análisis de volumen de personas usuarias que han ido llegando al programa Acceder a lo largo de estos seis años, se diseña una ratio de cobertura que indica la proporción de personas gitanas atendidas con respecto al total de personas gitanas potencialmente usuarias del programa. Esta ratio alcanza el 5,90% de media a nivel estatal, ratio que varía notablemente en las distintas comunidades autónomas. Las razones que explican estas diferencias tienen que ver con múltiples factores, entre ellos la población gitana existente en cada comunidad autónoma, el número de dispositivos existentes en cada una, los diferentes niveles de empleabilidad de las personas usuarias gitanas...

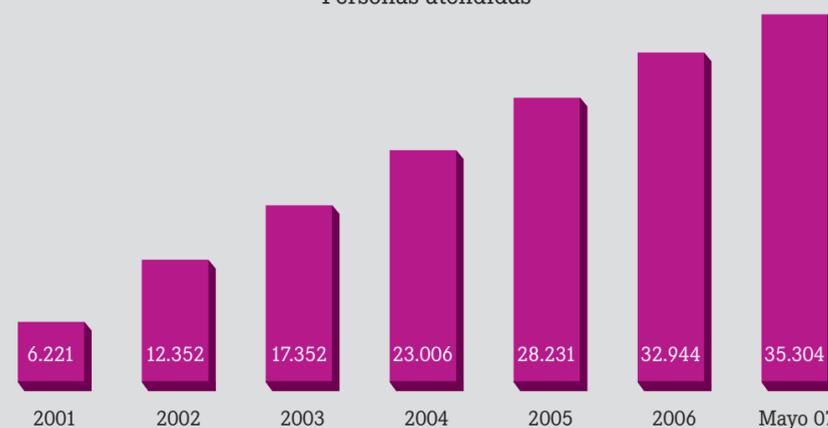
Ratio: personas gitanas usuarias del programa Acceder sobre el total de la población gitana estimada de 16 a 64 años por comunidades autónomas

	Población gitana en el programa	Población gitana estimada	Población gitana estimada de 16 a 64 años ³	Ratio (%) ⁴
Andalucía	4.896	270.000	187.110	2,62
Aragón	1.784	12.000	8.316	21,45
Asturias	1.185	10.000	6.930	17,10
Castilla y León	1.391	26.000	18.018	7,72
Castilla-la Mancha	2.775	28.000	19.404	14,30
Cataluña	1.869	80.000	55.440	3,37
Comunidad Valenciana	3.104	52.000	36.036	8,61
Extremadura	1.032	13.500	9.356	11,03
Galicia	838	7.000	4.851	17,27
Comunidad de Madrid	2.396	60.000	41.580	5,76
Región de Murcia	1.212	20.000	13.860	8,74
Navarra	708	6.000	4.158	17,03
País Vasco	1.205	12.500	8.663	13,91
Total⁵	24.395	597.000	413.721	5,90

Nivel educativo de personas usuarias gitanas



Personas atendidas



³ Este porcentaje se obtiene de aplicar al total de la población gitana estimada el porcentaje (69,3%) de personas que cuentan entre 16 y 64 años de edad en el Estado. Estudio Empleo y Comunidad Gitana. FSG 2005.

⁴ La ratio se calcula sobre el total de población gitana estimada de 16 a 64 años.

⁵ Sin contabilizar la población gitana de La Rioja, Cantabria, Baleares, Ceuta y Melilla.

13.902 personas participan en procesos formativos. El programa Acceder ha impartido 846 cursos de formación ocupacional en los que han participado 7.204 personas

Formación

La formación es uno de los elementos clave de Acceder. Un total de 13.902 personas han pasado por algún tipo de formación. En este periodo se han impartido 846 cursos, la mayoría (345) de menos de 40 horas de duración.

La población gitana se interesa por la formación, sobre todo las mujeres jóvenes

Un total de 13.902 personas han pasado por algún tipo de proceso formativo a lo largo del transcurso del programa, lo que supone un 40% del total de personas usuarias. La población gitana muestra gran interés por formarse y mejorar sus oportunidades de acceso a un empleo -de todas las personas formadas, el 81% son gitanas-.

Al analizar la distribución por sexo, se observa cómo son las mujeres las que acceden a la formación en mucha mayor medida que los hombres. Su interés y motivación por la formación ha sido mayor desde el inicio del programa. También la edad condiciona significativamente la asistencia a procesos formativos: a mayor edad, menor participación. Así, son las personas más jóvenes las que más se forman (los menores de 25 años acumulan el 46% del total de personas formadas).

¿Dónde formarse? Mejor en la Fundación

Hay una participación casi equilibrada entre las personas que se han formado en recursos internos impartidos dentro del programa Acceder o por la FSG, y las que han accedido a formación externa. Las personas gitanas, sin embargo, sí participan en mayor medida en la formación interna. Esta diferencia por etnia también está marcada por el sexo: las mujeres gitanas prefieren la formación interna (un 57% del total). En general, las diferencias de sexo no son excesivamente grandes, si bien es cierto que hay una mayor presencia de mujeres en los recursos propios que en los externos. Esta mayor participación en la formación propia de las mujeres, y en especial de las mujeres gitanas, puede estar condicionada por el hecho de que se ofrece un marco "protegido" adaptado a sus circunstancias y necesidades, en el que algunas, sobre todo las que acceden por primera vez a algún tipo de proceso formativo, perciben mayor adecuación a sus intereses e inquietudes, recibiendo además, un seguimiento y acompañamiento más cercano que en los recursos externos.

El abanico de cursos ha sido numeroso (846 cursos) y también variado, concentrados en las familias de Edificación y Obras públicas, así como Mantenimiento y Reparación y Automoción. Estos cursos han tenido diversas duraciones, si bien los cortos, menores de 40 horas, son los que se han gestionado en mayor

medida (40% del total) obedecen al criterio metodológico de impulsar formaciones muy prácticas, vinculadas a oportunidades reales de empleo, en muchos casos desarrolladas en el seno de empresas. Estas formaciones han resultado atractivas para muchas de las personas usuarias que han considerado estos cursos muy útiles y con resultados inmediatos de inserción laboral posterior.

Los cursos de hasta 100 horas también han sido numerosos, si bien a partir de ese número de horas, el número desciende notablemente.

Paralelamente a este tipo de formaciones más vinculadas a oportunidades de empleo directas, se han gestionado acciones formativas dirigidas a personas usuarias con niveles de empleabilidad más bajos y que requerían de competencias básicas previas a cualquier formación de índole ocupacional.

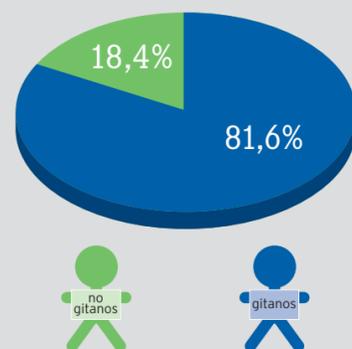
La disponibilidad de una partida presupuestaria dentro del programa Acceder para llevar a cabo acciones formativas ha sido un elemento clave para el desarrollo metodológico del propio programa. Además, la flexibilidad en la gestión de estas acciones formativas ha sido fundamental a la hora de dar respuesta a la diversidad de situaciones de las personas usuarias, así como para poder adaptarse a las distintas oportunidades de colaboración que se han presentado con las empresas. La eficacia, en este sentido, ha sido alta.

Total de cursos impartidos en todas las CC.AA. en formación propia por familia profesional	Nº
Servicios a la comunidad y personales	181
Turismo y hostelería	119
Servicios a las empresas	119
Comercio	98
Administración y oficinas	91
Transportes y comunicaciones	50
Edificación y obras públicas	27
Mantenimiento y reparación	25
Automoción	21
Docencia e investigación	20
Industrias alimentarias	19
Industrias manufactureras diversas	17
Industrias textiles, piel y cuero	16
Montaje e instalación	12
Información y manifestaciones artísticas	10
Agraria	7
Industria pesada y construcc. metálicas	6
Industrias gráficas	4
Industrias de la madera y el corcho	4
Total	846

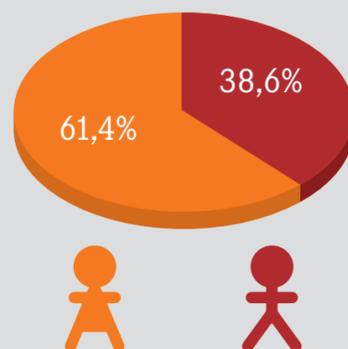
Formación en empresas, un paso hacia la inclusión

El programa Acceder potencia, a la vez que gestiona formación propia, el acceso de las personas gitanas a los recursos formativos que existen en el entorno y que gestionan terceras entidades, entendiendo que con esta estrategia se contribuye a fomentar la presencia de personas gitanas en recursos públicos y privados que están dirigidos al conjunto de la población. Por tanto, los datos referidos al acceso de personas usuarias a recursos externos muestran el éxito de esta intervención, que en la mayoría de casos implica un trabajo previo con los directivos y el personal técnico de estas entidades, así como acompañamientos y seguimientos antes y durante la formación de las personas usuarias por parte del equipo Acceder. Los más jóvenes son los que más han dado el salto y participado en estas acciones formativas externas. Sin embargo, el conjunto de personas jóvenes se han formado en mayor medida en los recursos formativos internos que en los externos.

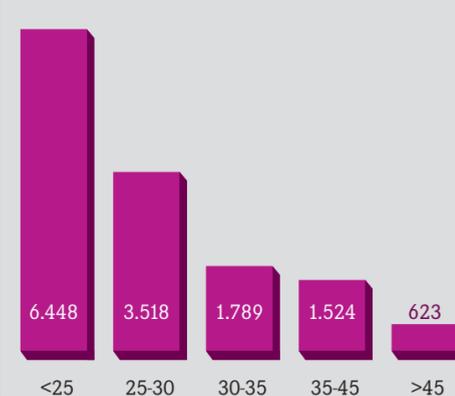
Personas formadas por etnia



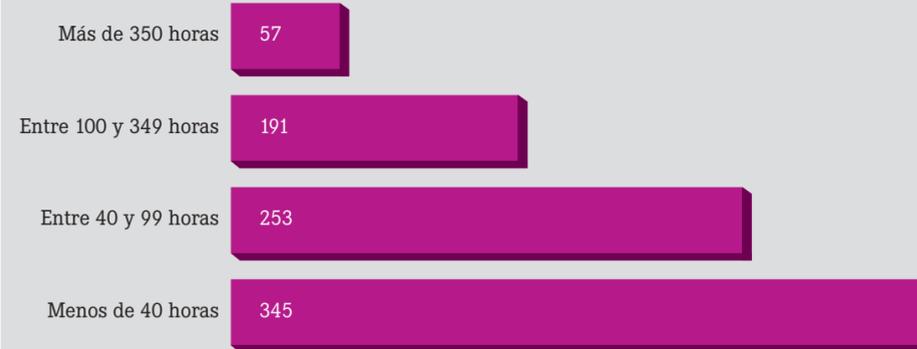
Personas formadas por sexo



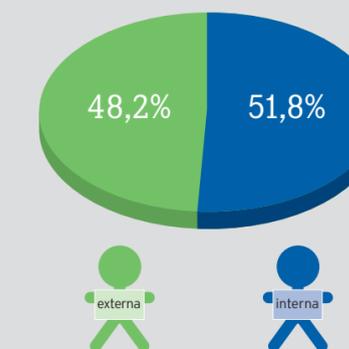
Personas formadas por edad



Cursos impartidos por duración



Personas derivadas a formación interna y externa





Empleos conseguidos 26.014 empleos: hombres y mujeres, en paridad

A lo largo de los seis años de programa se han logrado 26.014 contratos, de los cuales, un 70% corresponden a personas gitanas. La distribución por sexo de los contratos muestra una total equidad entre hombres y mujeres. Este resultado tan positivo se ha logrado poco a poco a lo largo del programa ya que durante los primeros años las mujeres estaban en desventaja real. Los equipos Acceder pusieron en marcha acciones positivas para mejorar los niveles de contratación de las mujeres usuarias (enfoque prioritario de la intermediación laboral hacia empresas con mayor potencial de contratación femenina, formación en ocupaciones con altos niveles de inserción para mujeres...). Paralelamente, se han creado referentes entre las propias mujeres gitanas que ha servido para, poco a poco, ir incrementando su presencia, interés y participación en el mercado de trabajo. El resultado final es el logro de la equidad de género en los empleos conseguidos.

A lo largo de los años de ejecución del programa se ha mantenido un ritmo creciente y estable de empleos conseguidos que superan con creces los objetivos iniciales, estimados en 2.500 empleos. Tanto la amplitud de relaciones con el tejido empresarial como la eficacia de la búsqueda activa de empleo han contribuido a estos resultados tan óptimos.

Las mujeres gitanas han sido las grandes beneficiarias del cambio propiciado por Acceder. Hoy pueden competir con los hombres en inserción laboral. Todo un logro

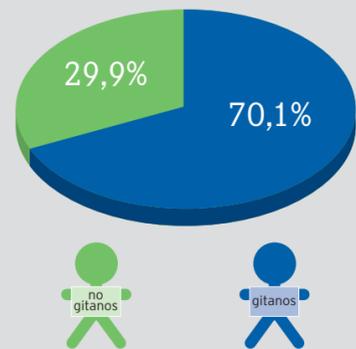


La prospección laboral logra empleos

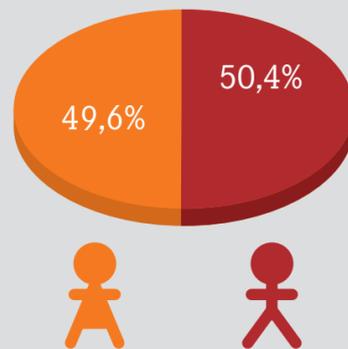
A través de la prospección laboral Acceder, se ha conseguido el 38% de los contratos de trabajo. En este sentido, hay que destacar el papel de la prospección laboral en el acceso de las personas usuarias al mercado de trabajo, que ha supuesto, como media estatal, el 38% del total de empleos conseguidos. Estos datos reflejan la idoneidad e importancia de contar con esta figura dentro de los equipos Acceder. Su importancia, además, es especialmente significativa en el logro de empleos para mujeres, alcanzando el 42% del total de los empleos femeninos para el conjunto del período y en todo el territorio español. La búsqueda activa de empleo (BAE) también supone la vía más común por la que se accede al trabajo, en mayor medida para los hombres, para quienes supone hasta el 40% del total de empleos. Este indicador constata la creciente adquisición de habilidades para la búsqueda de empleo por parte de las personas usuarias del programa, lográndose así uno de los objetivos del mismo, la autonomía de las personas gitanas en la búsqueda de empleo.



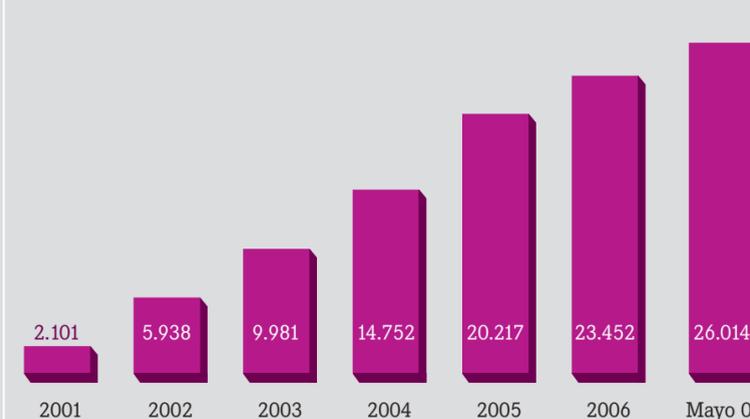
Contrataciones por etnia



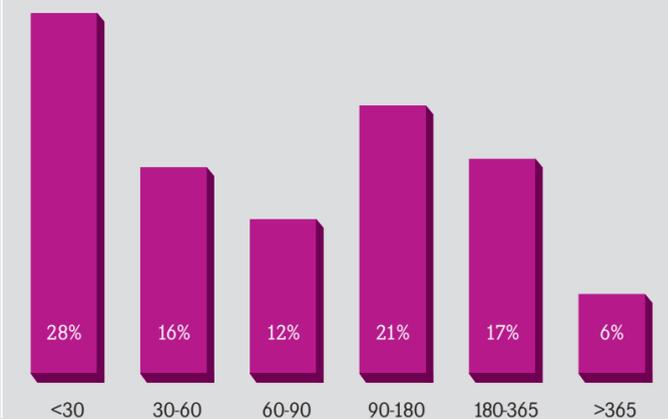
Contrataciones por sexo



Contratos conseguidos



Duración de los contratos (días)





¿Dónde trabajar? En el sector servicios

Los contratos por obra y servicio acumulan el mayor porcentaje de contratos (60%). Le siguen los contratos por circunstancias de la producción, en menor porcentaje (22%). En más de la mitad de los casos los contratos tienen una duración inferior o igual a tres meses. Todas estas características son el reflejo de las condiciones laborales de los empleos de baja cualificación, empleos a los que las personas usuarias del programa han accedido en su mayoría.

En lo que respecta a los sectores de actividad predomina el sector servicios con más del 71% del total de empleos, seguido de la industria, posteriormente la construcción y por último el agrario. Los empleos logrados están muy marcados por el género, sobre todo en el sector servicios, donde los empleos de las mujeres se concentran significativamente más que los de los hombres. En el sector de la construcción se da el fenómeno contrario.

La mayor parte de los empleos ha tenido lugar en empresas de tamaño pequeño y medio (el 57% son empresas de menos de 50 trabajadores/as). Se aprecian algunas diferencias de género, sobre todo en las empresas de 51 a 250 trabajadores, donde la contratación femenina es significativamente mayor que la masculina. Este tipo de empresas suele ser las que fundamentalmente contratan los servicios de limpieza, ocupación mayoritaria para las mujeres usuarias del programa. En las ocupaciones logradas se aprecia un claro sesgo de género: mientras los empleos femeninos se concentran en limpiadoras (acumulando cerca del 30% del total), administrativas, recepcionistas y dependientas; los empleos masculinos son de albañil, ayudante y peón, limpiador, almacenero y peón industrial principalmente. La duración media de los empleos es de 3 meses y medio y principalmente con jornadas completas, si bien los empleos a jornada parcial suponen prácticamente el 40% del total de los empleos femeninos. Las ayudas a la contratación tan sólo han servido para apoyar a cerca de un 3% del total de empleos.



12.145 personas con empleo, el 57% menor de 30 años

De las 34.526 personas participantes en los dispositivos del Programa, 12.145, es decir, el 35%, ha tenido algún contrato de trabajo. Aunque no se observan grandes diferencias por género la ratio de contratación de los hombres es de un 37% mientras que la de las mujeres es un 33%. A lo largo de los años, las personas usuarias activas en el mercado de trabajo han ido acumulando una serie de contratos (con las características de precariedad y temporalidad que se observaban anteriormente) hasta llegar a una ratio de 2 contratos por persona usuaria, sin apreciarse grandes diferencias entre hombres y mujeres o personas gitanas y no gitanas.

La mayor parte de las personas con contrato de trabajo son las más jóvenes (un 57% del total). También son las personas más jóvenes las que acumulan la mayoría de los contratos de trabajo que suponen una primera experiencia laboral: el 26% del total de contrataciones suponen primeras experiencias laborales.

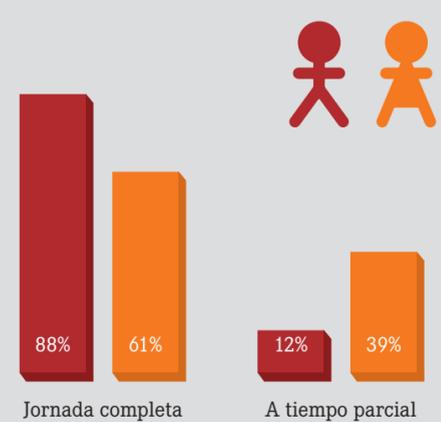
Estas primeras experiencias laborales son mayoritarias entre las personas gitanas y en concreto entre las mujeres gitanas. De nuevo, estos resultados indican la importancia que el programa Acceder tiene para favorecer la entrada al mercado de trabajo de personas gitanas, fundamentalmente mujeres.



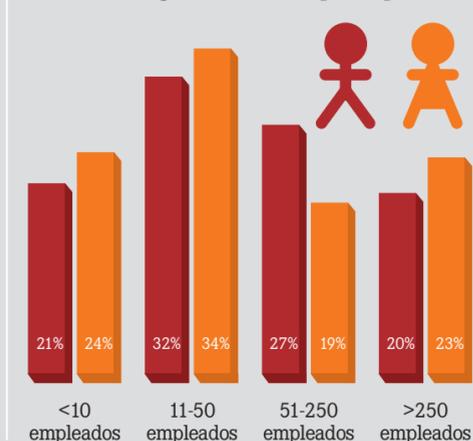
Tipología de los contratos



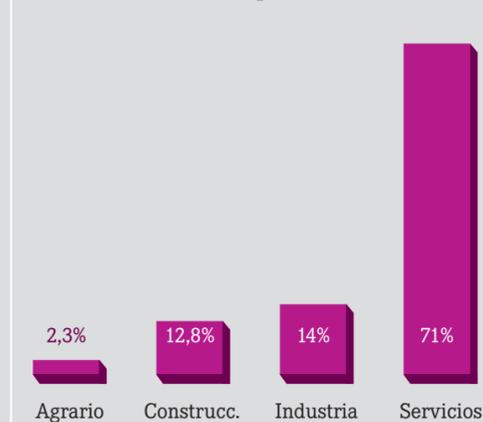
Tipo de jornada de los contratos por sexo



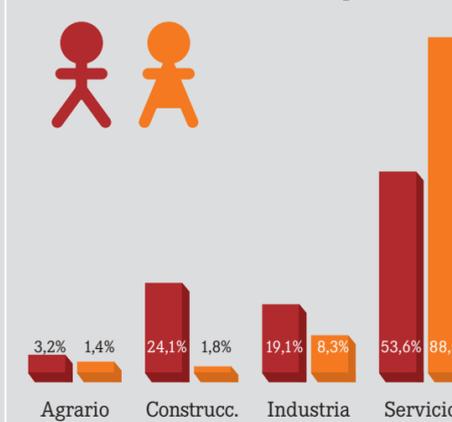
Contratos según tamaño empresa por sexo



Contratos por sector



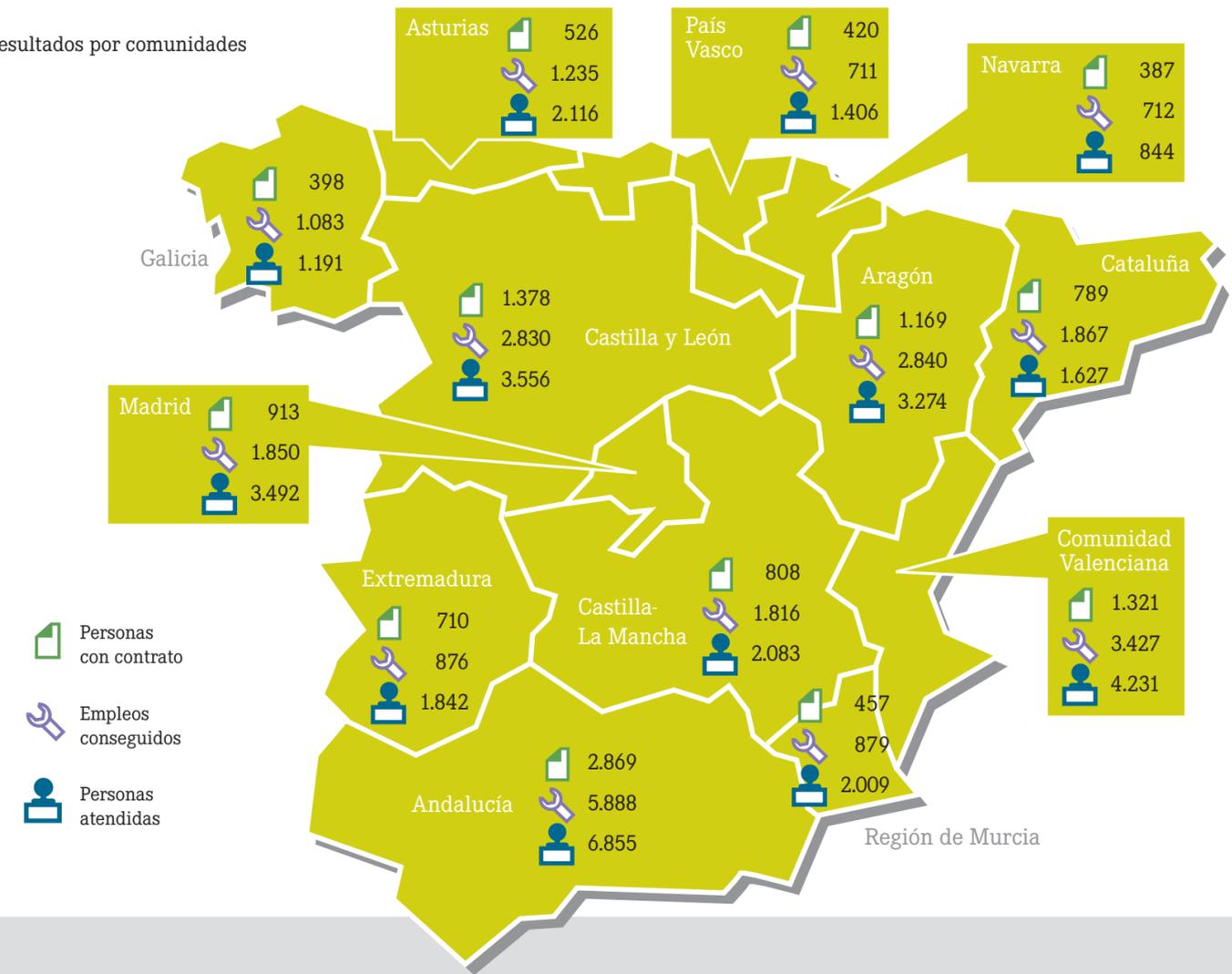
Sectores de los contratos por sexo



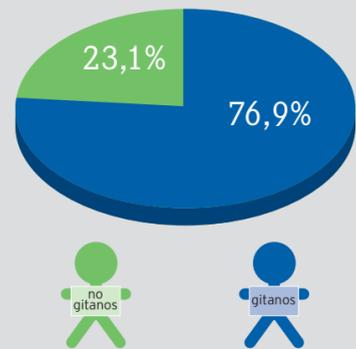
Para el 30% de las personas gitanas contratadas, el programa ha servido para acceder a su primer empleo. De éstas, el 55% son mujeres



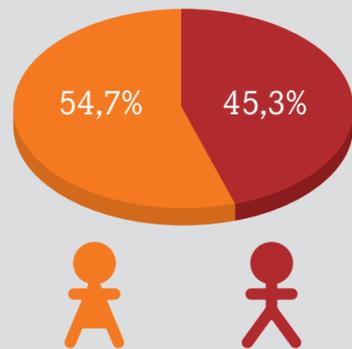
Cuadro de resultados por comunidades autónomas*



Personas primer empleo por etnia



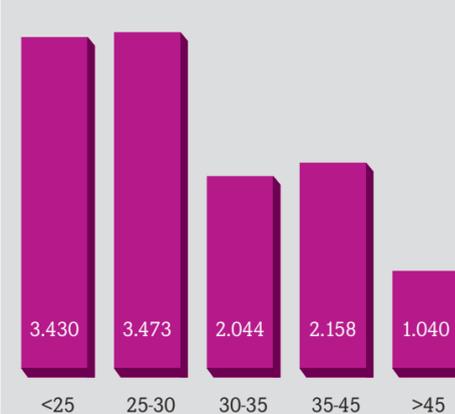
Personas primer empleo por sexo



Personas primer empleo por edad



Personas con contrato por edad



*Nota: El balance global de resultados del programa Acceder a veces no permite ver con detalle las especificidades del desarrollo del programa en cada una de las Comunidades Autónomas donde se ha puesto en marcha. Para ello se han realizado ediciones concretas de este informe de cada comunidad que complementan esta edición estatal. A modo de fotografía general, se puede observar cómo el número de personas atendidas, así como de personas contratadas y de empleos conseguidos varía en gran medida de un territorio a otro entre otros motivos porque los tiempos y el número de implantación de sedes han variado de un territorio a otro, afectando resultados finales. Recomendamos la lectura de los informes territoriales para mayor detalle en el análisis de estos resultados.

Empresas

Intermediación laboral, clave de la inserción

La intermediación laboral con empresas es una de las claves del desarrollo del itinerario de inserción y permite el acercamiento de la población gitana al mercado de trabajo, y más concretamente a los puestos que las empresas necesitan cubrir. A raíz de este primer contacto, se formalizan convenios de colaboración con empresas, que no solo se firman con el objetivo de la inserción laboral, sino que en la mayoría de los casos surgen para la impartición de formación en el puesto de trabajo, formación adaptada totalmente a las necesidades funcionales de la empresas, eminentemente práctica, y con unos resultados excelentes a lo largo del programa.

Este tipo de colaboración, que a principios del programa era casi experimental y minoritaria, supone, al final del programa, la formalización de convenios con más de 350 empresas, y otro tipo de acuerdos de colaboración con más de 200.

El contacto, inicialmente local, con una empresa, ha supuesto en algunos casos, el establecimiento de acuerdos estatales con empresas relevantes, en el que se han visto implicados distintos equipos del programa Acceder.

El 32% de las empresas repiten convenio con el programa Acceder

Un dato que demuestra la confianza creciente de las empresas con el programa es que el 32% de las que firmaron un convenio han repetido (2 o más veces) la experiencia. Incluso algunas han firmado más de 7 convenios.

El destino principal de los convenios con empresas es la formalización de acuerdos para la realización de formación ocupacional (un 72%) relacionada con oficios u ocupaciones del sector de actividad de la empresa. Un 26% de los convenios con empresas tiene como fin hacer prácticas en el puesto de trabajo.

Los sectores de actividad principales donde se enmarcan los convenios con empresas para la realización de prácticas, así como para la formación, corresponden a **comercio, construcción, hostelería y servicios**. Les siguen actividades dentro de sectores de educación, mecánica, peluquería, etc (englobado dentro de la categoría "Otros").

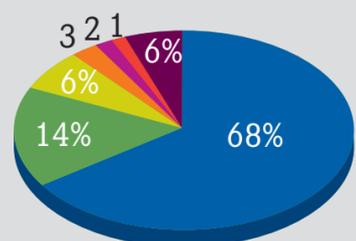
Más de 350 empresas han formalizado convenios con el programa, y otras 200 han colaborado con Acceder

Alcampo
Adecco E.T.T.
Alta gestión E.T.T.
Alvalle
A2A S.Coop. And (Aura E.T.T.)
Asociación la Rueda
AZ. Azafatas y Promociones
Abacus
Barna Work. Recursos Humanos E.T.T.
Bricolan E.T.T.
Carrefour
Cespa, S.A. (Grupo Ferrovial)
El Corte Inglés
CSS. Catalunya Serveis de Selecció
Clece, S.A.
Construcciones Hermes
Cobega, S.A.
Condis Supermercats
Construcciones Balmi
Construcciones FK2
Día
Dragados, S.L.
Distribuciones Blasco
Eroski
Eulen

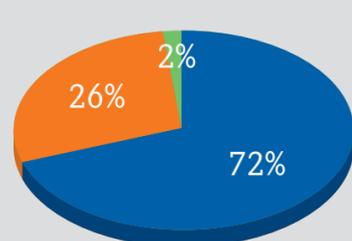
Euromerchan
Fomento de Construcciones y Contratas
Flexiplan E.T.T.
Fortec
Foot Locker
Grupo Viaria
Grupo Eulen
Geiserama, S.A.L.
Hoteles Center
Hoteles Catalonia
Hotel Hesperia Golf & Spa
Hotel Pedro I
Infanta Elena Residencia
Inditex S.A.
Islada
Julter Servicios
Limpiezas Agulló
Limpiezas Industriales Velate
Mampower ETT
MC Donald's
Mercadona
Marina D'or-Loger, S.A.
Mantylimp, S.A.
Pizza Hut
Prodere

Pilsa, S.A.
Limpiezas Servimant
Servisol Servicios Integrales ,S.L.
Sodex-Ho España, S.A.
Supermercados El Árbol
Sebucan
Samsa, Grupo Subus
R.V. Catering Service
Semat
Tpts Hristomir
Tarsa Relaciones Públicas
Tiendas Mango
Toys'R'Us-Sevilla
Tempo Grupo Creyf's
UGT
Vero Moda
Viveros El Molín
Valle del Roncal Residencia
Varazdin
Zara

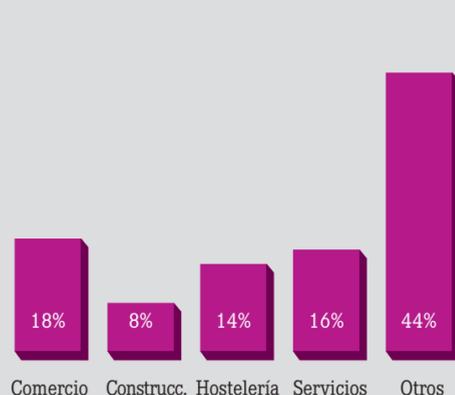
Empresas que han firmado convenios con el programa Acceder



Destino principal de los convenios con las empresas



Sector de actividad de las empresas que firman convenios



Autoempleo

Desde sus inicios, el programa de acceso al empleo Acceder ha tenido como ámbito de actuación la inserción laboral por cuenta ajena de la población gitana. La implantación de un servicio específico de fomento del autoempleo surge como evolución natural y necesaria de éstos programas, ampliando así el ámbito de actuación a la inserción laboral por cuenta propia y dando respuesta al interés manifestado por una parte importante de la población gitana.

El servicio de fomento del autoempleo ve la luz en el año 2006, coincidiendo con la firma del Convenio que la FSG concierta con la Fundación Un Sol Mon de Caixa Catalunya, para la gestión conjunta de una línea de microcrédito sin avales, para aquellas personas gitanas que carezcan de posibilidades de acceder, por los cauces habituales, a la financiación necesaria para poner en marcha su proyecto

empresarial. Se da forma así a una iniciativa de fomento del autoempleo con población gitana que, a la espera de valorar sus resultados, podrá servir de referencia a otras iniciativas tanto en España como en otros países de la UE.

Actualmente, el servicio se encuentra plenamente operativo en la Comunidad Valenciana y la Comunidad de Madrid, Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Navarra y el Principado de Asturias. En el resto de comunidades autónomas, está aún en fase de transferencia.

En resumen, cabe decir que la inclusión de un servicio de inserción laboral por cuenta propia dentro del programa de acceso al empleo Acceder ha supuesto, por una parte, la ruptura de una serie de barreras de gran importancia, y por otra, la ampliación del marco de actuación del programa a un ámbito que tradicionalmente se encuentra muy cercano a la forma de vida de las personas gitanas.



Seminarios y foros

Formación y sensibilización de profesionales de intervención social

Uno de los objetivos del programa Acceder es mejorar la imagen social de la población gitana a través de la sensibilización; la formación de profesionales de intervención social, así como la organización de foros de debate y reflexión. Desde el año 2000 **se han celebrado más de 350 foros** (en forma de seminario, jornada, actos públicos), relacionados con el empleo y la población gitana, pero también enfocados a temas más especializados dentro de este área como es el acceso de la mujer gitana al mercado de trabajo. Asimismo estos foros han permitido reflexionar sobre el aumento de la cualificación profesional de la población gitana, la igualdad de oportunidades y el mercado de trabajo... Han asistido más de **69.000 personas**. Esta visibilidad y la abierta comunicación han facilitado un trabajo constante de sensibilización sobre el tema.

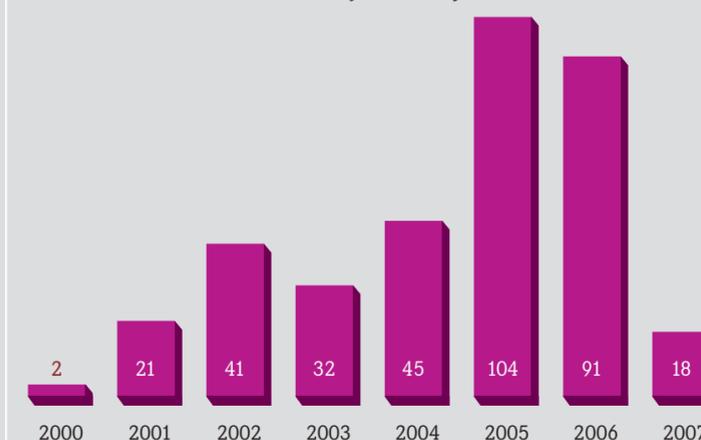
Del conjunto de actos realizados para la difusión, más de un tercio se ha llevado a cabo de manera conjunta con otras entidades, ya sean organizaciones no gubernamentales o entidades privadas y públicas, con las que se ha colaborado y cooperado en la sensibilización, reflexión y difusión, favoreciendo, así, la creación de redes y sinergias entre distintas entidades y organismos.



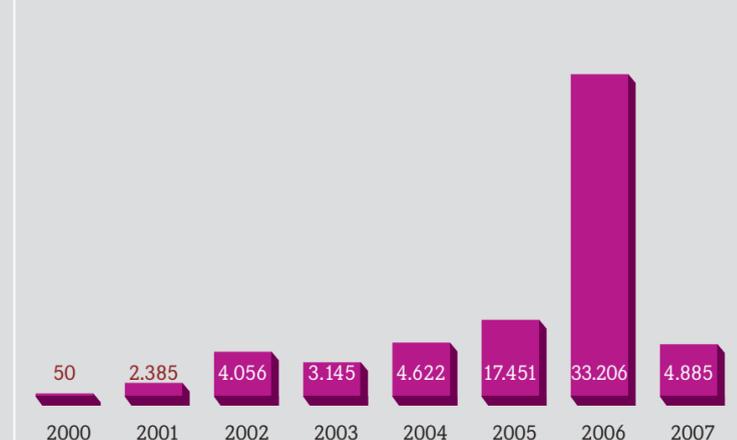
El programa Acceder desarrolla más de 350 foros, en los que participan 69.000 personas

La iniciativa de fomento del autoempleo se suma a los servicios que se prestan desde el programa Acceder, ampliándose así las alternativas laborales para la comunidad gitana

Número de actos, jornadas y seminarios



Número de asistentes estimados



> 7.2

Resultados cualitativos

Resultados en las personas e instituciones

A lo largo del desarrollo del Programa se ha podido constatar **un cambio de mentalidad en relación al acceso de la población gitana al empleo**, tanto por parte de las propias personas gitanas como por parte de las administraciones públicas, el sector empresarial y la sociedad en su conjunto. La mayor presencia de personas gitanas trabajando en el seno de las empresas ha contribuido a romper poco a poco estereotipos y prejuicios: las propias personas gitanas que tienen experiencias positivas en un ambiente de trabajo con personas no gitanas; los compañeros y compañeras de trabajo de personas gitanas que tienen por primera vez, en muchas ocasiones, contacto directo y cercano con personas gitanas; el empresariado que tras experiencias positivas de contratación de personas gitanas adquiere otra visión de la propia comunidad gitana...

También se ha constatado el **aumento de los niveles de formación y cualificación profesional de las personas usuarias** del programa, aumentándose, por tanto, los bajos niveles de empleabilidad con

los que partía la gran mayoría de ellas. Además, se ha contribuido a acercar las Tecnologías de la Información y la Comunicación a las personas con especiales dificultades de inserción laboral, reduciéndose, así, la brecha digital de éstas con el resto de la población más cualificada.

Como dejaba constancia el análisis de los datos cuantitativos, el programa ha ofrecido una alternativa de empleo para muchas personas jóvenes y, específicamente, mujeres, para los que el programa ha supuesto una herramienta para conseguir su primer empleo. Así, se puede afirmar que **el programa Acceder ha contribuido a aumentar las tasas de población activa y población ocupada al desarrollar un sistema efectivo de fomento de la participación en el mercado de trabajo español.**

Se ha contribuido a mejorar las políticas activas de empleo al promover que las personas con mayores dificultades accedan a ellas, logrando así una mayor cohesión social y territorial, y la puesta en práctica del principio de igualdad de oportunidades y de lucha contra la discriminación.

El impulso para una mayor participación en el mercado de trabajo ha traído consigo un **aumento de los niveles de vida de la población gitana**, no sólo por el hecho de tener contratos de trabajo y por tanto, salarios, sino por **promocionar su acceso a los servicios normalizados, tanto de formación y empleo como de educación, salud, vivienda, etc.** De hecho, parte del impacto cualitativo del programa es la ruptura con la infrautilización de algunos recursos existentes para el conjunto de la ciudadanía a los que hasta la fecha, muchas personas gitanas, no accedían. En otros casos, la promoción del acceso a la formación y el empleo ha producido otro proceso diferente: la **ruptura del ciclo de dependencia** con determinadas prestaciones sociales cronificado desde hacía años.



Resultados en los métodos de trabajo

El programa Acceder ha desarrollado un **modelo metodológico** que, a través de itinerarios de inserción flexibles, dinámicos e individualizados y adaptados a las personas, **se ha demostrado muy útil** para favorecer la inserción sociolaboral de las personas gitanas. Esta metodología también ha incluido y **llevado a cabo medidas complementarias y de acción positiva para impulsar la igualdad de oportunidades**, lo que ha permitido que la tasa de participación y, posteriormente, la tasa de inserción laboral de las mujeres en el programa haya sido muy alta.

Además de llevar a cabo actuaciones directas con personas usuarias, empresas, administraciones públicas y entidades privadas, el programa ha querido también promover la **adquisición y producción de conocimiento sobre las problemáticas y dificultades que la población gitana tiene en el acceso al empleo**, a través de los estudios e investigaciones: "Población gitana y empleo" -de ámbito estatal y los de las Comunidades Autónomas de Aragón,

— Una joven azafata con el objetivo de trabajar de mediadora —

Carmen Valentí. Azafata. Cataluña.

Carmen es usuaria del programa Acceder desde el año 2004, cuando participó como alumna en una formación de dependientas de comercio. Realizó las prácticas en una librería y posteriormente encontró trabajo como dependienta en una conocida cadena de perfumerías. Cuando en el año 2005 se puso en marcha el programa de Azafatas, se le propuso participar en la formación y ampliar así su perfil profesional. Desde entonces ha colaborado con la Fundación en diferentes congresos y seminarios como azafata. Actualmente y desde hace más de un año Carmen trabaja en la Casa Milà "Pedrera" en Barcelona en la recepción y atención a visitantes. Como objetivo profesional a largo plazo se plantea trabajar como mediadora.





Asturias, Castilla y León, Galicia y Madrid-, y “Observatorios de Empleo y Comunidad Gitana” o de las Campañas de Sensibilización Social dirigidas al conjunto de la sociedad “Conócelos antes de juzgarlos”, “Tus prejuicios son las voces de otros” y “El empleo nos hace iguales”. Todas **estas acciones complementarias han tenido un impacto positivo y han contribuido a lograr el objetivo de erradicar los estereotipos y mejorar la imagen social de la comunidad gitana**, de los agentes económicos y sociales, de las Administraciones Públicas y de la sociedad en general.

Se ha trabajado intensamente para crear una red de partenariado con administraciones públicas estatales, autonómicas, provinciales y locales, y empresas, creando sinergias y movilizando su compromiso con las iniciativas a las personas y grupos más excluidos. La cuestión gitana está mucho más presente en el ámbito de las políticas públicas a los distintos niveles de la administración pública, y la gestión de proyectos y programas dirigidos a combatir los problemas existentes que todavía tienen algunas personas gitanas a día de hoy, son cada vez más numerosos.

El programa **Acceder** no sólo ha aportado recursos para la intervención con la comunidad gitana, sino que **ha contribuido a crear sinergias en las localidades donde se ha instalado, atrayendo otros recursos** (públicos y privados) y otra sensibilidad hacia esta población en diferentes ámbitos sociales como el educativo, la vivienda, la acción social, etc...

El trabajo llevado a cabo en estos años ha supuesto una importante **capacitación en el ámbito de la gestión y formación de muchos profesionales en la intervención con población gitana**, no sólo de la Fundación Secretariado Gitano, sino también de la propia administración pública y entidades privadas.

Además, se han diseñado y elaborado orientaciones y directrices que permitirán el desarrollo de metodologías y herramientas adaptadas, con objeto de poder llevar a cabo una **transferencia transnacional de esta experiencia a otros países de Europa, ya solicitada por muchos de ellos**.

> 7.3

Eficiencia del programa

Hasta ahora, con los resultados presentados se ha mostrado la **eficacia** del programa Acceder y la capacidad de lograr los objetivos planteados de consecución de empleos, de acceso a la formación, vinculando a las personas gitanas con los recursos de empleo, promoviendo servicios y políticas más activas hacia la comunidad gitana. Pero es necesario también conocer si todos estos resultados se han realizado utilizando los mejores medios posibles, es decir, considerar la eficiencia del programa Acceder.

Para analizar la **eficiencia** en relación a los objetivos programados, es necesario elaborar un cálculo donde se ponga en relación los recursos disponibles y los resultados obtenidos. Se trata, principalmente, de determinar si la combinación de los recursos financieros, técnicos y humanos aplicados, ha permitido maximizar los resultados. El concepto de “recurso” se entiende en sentido amplio: los recursos humanos que han trabajado en la operación, los conocimientos y capacidades puestos a disposición, el tiempo transcurrido y los medios financieros consumidos.

Para ello, se ha utilizado un *Indicador General de Eficiencia*, donde los objetivos programados, así como el presupuesto inicial, se ponen en relación con los objetivos realmente alcanzados y el coste real del programa.

$$\text{Indicador General de Eficiencia (B)} = \frac{L \times T_p \times C_p}{M \times T_r \times C_r}$$

L (Personas usuarias previstas inicialmente): 19.500
 T_p (Tiempo programado): 7 años
 C_p (Coste programado): 34.057.800 €
 M (Personas atendidas) 34.526*
 T_r (tiempo efectivamente invertido en lograr los objetivos): 4 años
 C_r (coste real): 50.354.185 €**

* Personas atendidas desde el inicio del programa hasta el 30 de abril de 2007.
 ** Coste real del programa hasta el 30 de abril de 2007.



8

Investigación y sensibilización Datos para el cambio



> 8.1

Estudios e investigaciones Producción de conocimiento

Estudio de empleo y comunidad gitana

Uno de los aspectos fundamentales a la hora de diseñar cualquier política de inserción sociolaboral dirigida específicamente a población gitana es contar con datos objetivos y actualizados sobre su situación en el mercado de trabajo, datos que puedan servir de instrumento de análisis y de marco de actuación.

La Fundación Secretariado Gitano, en el año 2005, elaboró el primer Estudio de Empleo y Comunidad Gitana. Se trata de un estudio-investigación que tiene como fin dar a conocer de la manera más amplia posible la situación de empleo y ocupación de la población gitana, permitiendo establecer una comparativa de situación con el conjunto de la población española a partir de datos oficiales. Con esta finalidad se emplearon los mismos parámetros que utiliza el Instituto Nacional de Estadística (INE) para la elaboración de la Encuesta de Población Activa (EPA). Se planteó el universo muestral en la población gitana española de 16 o más años de edad. Asimismo, también se incorporaron a la inves-

tigación distintos indicadores de discriminación, buscando medir su posible incidencia en el ámbito sociolaboral.

El Estudio de Empleo y Comunidad Gitana supone, por tanto, un instrumento integral que ha de servir de soporte y referencia a la toma de decisiones y a la implementación de medidas específicas dirigidas a la integración laboral de la población gitana española.

Paralelamente a este estudio, de ámbito estatal, se han elaborado también los correspondientes a las Comunidades Autónomas de Aragón, Madrid, Castilla y León, Galicia y el Principado Asturias. En ellos se muestra una instantánea de la situación de empleo y ocupación de la población gitana en estas comunidades, utilizando para ello, al igual que se hacía en el caso del estudio estatal, los mismos parámetros empleados para la elaboración de la Encuesta de Población Activa (EPA). Se profundiza así en las diferentes situaciones ocupacionales y de empleo de la población gitana residente en cada una de éstas comunidades desde una perspectiva comparada con el conjunto de la población del territorio.

“ Lo que he conseguido es el mayor deseo de mi madre: mejorar la vida que ella tenía. Ahora, tengo la oportunidad de acompañar a más gitanos para que sigan el mismo camino ”

Fernando Montoya. Prospector laboral. Galicia.

Tiene 26 años. Gracias al graduado escolar pudo hacer un curso de fontanería y le contrataron durante dos años. Después, en una empresa de construcción trabajó tres años. Actualmente trabaja para la Fundación Secretariado Gitano. “Me hicieron un contrato de cuatro meses como mediador, pero al final estuve un año, después me propusieron ser prospector del programa Acceder, y ahora visito empresas para buscar ofertas de trabajo para nuestros usuarios”.





Los resultados del estudio y el análisis de los mismos quedan estructurados en nueve apartados, similares en el estudio estatal y en los autonómicos. En ellos se hace referencia a los siguientes aspectos:

- Metodología y planteamiento metodológico empleado en el Estudio.
- La población gitana. Características.
- Situación ocupacional. Actividad económica y posicionamiento en el mercado de trabajo.
- Población activa. Características.
- Población gitana ocupada.
- Población gitana en paro.
- Población gitana inactiva.
- ¿Se sienten discriminados los gitanos y las gitanas?
- Resumen y conclusiones.

El Estudio se encuentra disponible en idioma español, inglés y catalán, tanto en soporte físico como digital: <http://www.gitanos.org/publicaciones/estudioempleo>

Como conclusión, destacar la importancia del Estudio, no solo por los aspectos propuestos en la investigación, sino también por la inexistencia en el ámbito nacional de trabajos empíricos recientes sobre población gitana. Y es que al igual que para desarrollar acciones específicas y efectivas es necesaria una conveniente planificación, para el diseño de esta planificación se hace necesario partir de información fiable y actualizada. Desde la Fundación Secretariado Gitano consideramos muy importante seguir llevando a cabo estudios e investigaciones que nos permitan conocer más y mejor a la población gitana, sabiendo que es ésta la mejor manera de definir pautas de trabajo en pro de su desarrollo e integración socio-laboral.



Observatorio de empleo y comunidad gitana

La Fundación Secretariado Gitano es consciente de la importancia de llevar a cabo análisis tanto cualitativos como cuantitativos de los procesos en los que se ve inmersa la población gitana, datos rigurosos y fiables que permitan conocer en profundidad la situación sociolaboral en la que está inmersa.

Para dar respuesta a esta problemática, desde el programa Acceder se ha venido realizando anualmente el "Observatorio de Empleo y Comunidad Gitana", instrumento de análisis que permite contar con información cuantiosa y relevante relativa a la situación formativa y laboral de la población gitana española, y una herramienta de trabajo para todas aquellas entidades y personas que participan en la inserción social y laboral de la comunidad gitana. Se trata, por tanto, de la primera explotación estadística de datos que se realiza sobre la comunidad gitana en relación con la formación profesional o el empleo.

Esta explotación ha sido posible gracias a la información recabada, a la metodología, a la base de datos Acceder y al sistema de gestión puesto en marcha por el programa, que viene recogiendo periódicamente en cada uno de los 48 dispositivos integrales de empleo operativos en el conjunto del Estado, poniéndose en común posteriormente por el Departamento de Empleo de la Fundación.

En total se han publicados cinco documentos a nivel estatal. Un primer Observatorio, que cubría el período 2000-2002, y cuatro documentos anuales relativos a los periodos 2003, 2004, 2005 y 2006. Esto ha permitido obtener tanto una panorámica de la evolución de la situación de la comunidad gitana a lo largo de estos años como una comparativa de variación entre la situación a inicio y fin del programa.

Paralelamente, se han publicado también los Observatorios Autonómicos de Andalucía, Castilla y León, el Principado de Asturias, la Comunidad Valenciana y la Región de Murcia. En ellos se muestra una instantánea de la situación sociolaboral de la comunidad gitana en estos territorios, empleando para ello las mismas variables utilizadas en el Observatorio Estatal y contrastando los datos autonómicos con los del conjunto de la población gitana española.

El Estudio de Empleo y Comunidad Gitana ha sido elaborado utilizando los mismos parámetros empleados en la Encuesta de Población Activa (EPA) permitiendo la comparación de los resultados con los que se observan para el conjunto de población española



El Observatorio de Empleo es una aproximación a la realidad sociolaboral de la población gitana

Tanto en los Observatorios Autonómicos como en el Estatal, la explotación de datos, referida en cada caso a su respectivo ámbito territorial, presenta una misma estructura dividida en cuatro 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.

Se obtienen así una serie de indicadores, tanto en datos absolutos como en ratios y en porcentajes, que han permitido la identificación y el análisis de los perfiles sociodemográficos de la población gitana que está activa en procesos de búsqueda de empleo, su inclusión en el mercado de trabajo y el acceso a los recursos formativos. Se cuenta así con información cuantiosa y relevante relativa a la situación formativa y laboral de más de 15.400⁶ personas gitanas que, por una u otra vía, se han acercado durante este tiempo a los recursos de empleo que dispone la FSG en todo el Estado.

Además, esta explotación de datos se ve acompañada de una introducción, un índice de cuadros estadísticos y un glosario de términos, todo ello disponible tanto en soporte físico como digital en <http://www.gitanos.org/publicaciones/observatorio>.

El “Observatorio de Empleo y Comunidad Gitana” es un instrumento de referencia para entender la evolución experimentada por la comunidad gitana española en el plano sociolaboral a lo largo de estos últimos años. Se ha dado forma así a una herramienta de suma utilidad, bien como fuente de consulta continua, bien como instrumento de apoyo a la gestión de quienes trabajan directa o indirectamente con la comunidad gitana en el campo de la inserción laboral.

⁶ Las personas gitanas objeto de la explotación del Observatorio de Empleo son sólo aquellas que están dentro de procesos activos de inserción laboral. Además de estas personas el programa Acceder atiende a otras muchas -alrededor de un 30% del total de personas que se acercan a los dispositivos-, pero que todavía no tienen las condiciones de partida necesarias para iniciar los procesos de inserción laboral. Por esta razón no se ha considerado oportuno incluir a estas personas en la explotación de datos del Observatorio de Empleo.

> 8.2

Acciones de sensibilización y mejora de la imagen de la población gitana

Campañas de sensibilización social

Uno de los principales obstáculos que todavía encuentran los gitanos y gitanas en el ejercicio pleno de su ciudadanía es la persistencia de una imagen social negativa que, en la práctica, desemboca en actuaciones discriminatorias.

En numerosas encuestas e investigaciones la comunidad gitana aparece como el grupo social más rechazado, y queda patente un enorme desconocimiento sobre su realidad actual. La mayoría de los prejuicios y estereotipos sobre los gitanos, se arrastran desde épocas preconstitucionales y se han mantenido casi intactos a pesar del gran avance que la situación de los gitanos ha experimentado en las últimas décadas.

El programa ha puesto en marcha durante los últimos años varias campañas de sensibilización social con los lemas: “Conócelos antes de juzgarlos”, “Tus prejuicios son las voces de otros” y “El empleo nos hace iguales”. Uno de los principales objetivos es hacer reflexionar a la sociedad sobre los graves

efectos discriminatorios que provoca juzgar a las personas por las apariencias, atribuyendo al conjunto de una comunidad los errores que hayan podido cometer unos pocos o encasillándolos en unas ideas preconcebidas.

Los avances y progresos de la comunidad gitana no serán tales hasta que la visión mayoritaria deje de ser negativa y arcaica, y abra los ojos a la realidad actual, donde la mayor parte de los gitanos y gitanas se esfuerza por tener una promoción individual, incorporarse plenamente a la sociedad y buscar una vida mejor para ellos y sus familias.

Las campañas de sensibilización han sido desarrolladas por agencias de publicidad de reconocido prestigio internacional como Saatchi & Saatchi y Publicis y productoras como Ovideo (Benito Zambrano) o The Family.

En todas las campañas la estrategia creativa se ha diversificado en diferentes piezas: spot de tv, gráfica (con versiones para carteles, anuncios en prensa, mobiliario urbano...), cuñas de radio, banners y otras piezas de Internet, merchandising (camisetas, marcapáginas, tazas, alfombrilla de ordenador, block, folletos, fundas de móvil, carpetas, chapas...), canciones, videoclip, etc.

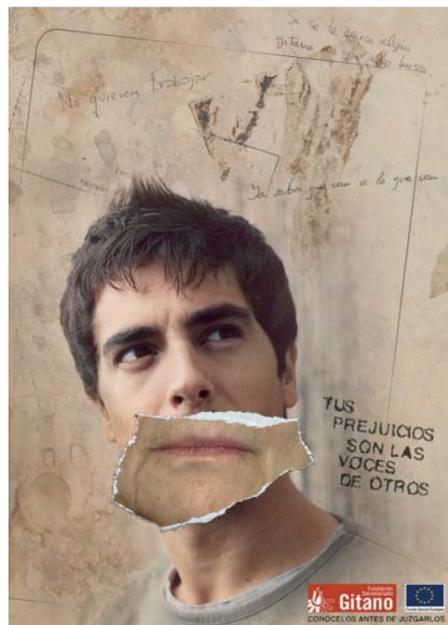


“ He llegado a metas que antes consideraba inalcanzables y la Fundación me ha abierto puertas que yo pensaba cerradas ”

Loli Silva Silva. Mediadora intercultural. Extremadura.

Loli Silva asegura que su paso por la Fundación ha sido su evolución. “Los conocí hace 4 años, cuando estaba en 6º de primaria. Me animaron a seguir estudiando y cuando podía, participaba en curso”. Al cumplir 16 años se apuntó al programa Acceder. Fue voluntaria de la actividad “Apoyo Escolar”. Tras esto, consiguió un contrato de colaboración como monitora para esa actividad. Y finalmente, tras terminar el Graduado ESO y planteándose hacer el próximo año el F.P. Superior en Integración Social, acaba de ser contratada como Mediadora Intercultural para la Prevención del Absentismo Escolar de menores gitanos.





Objetivos de las campañas:

- Luchar contra la discriminación que sufren los miembros de la comunidad gitana.
- Contribuir a cambiar los estereotipos negativos y prejuicios que la sociedad tiene sobre la comunidad gitana.
- Dar una imagen real y positiva de los gitanos y gitanas. Descubrir que la realidad es diferente a lo comúnmente creído.

Algunos resultados de las campañas:

Campaña “Conócelos antes de juzgarlos” (2004/2005)

- Más de 800 apariciones en medios de comunicación (prensa, radio, TV, Internet...).
- Presentaciones públicas en 60 ciudades españolas, con presencia de destacadas personalidades.
- Difusión de 70.000 carteles (en ONG, administraciones, centros educativos y culturales...).
- Difusión de 30.000 piezas de merchandising (más 150.000 bolsas de mercadillo).
- Difusión en los circuitos de publicidad externa (mupis) de varias localidades.
- Audiencia acumulada: más de 29.000.000 de personas.

Campaña “Tus prejuicios son las voces de otros” (2005/2006)

- Más de 700 apariciones en medios de comunicación (prensa, radio, TV, Internet...).
- Presentaciones públicas en 70 ciudades españolas, con presencia de destacadas personalidades.
- Difusión de 40.000 carteles (en ONG, administraciones, centros educativos y culturales...).
- Difusión de 70.000 piezas de merchandising (más 150.000 bolsas de mercadillo).
- Difusión en los circuitos de publicidad externa (mupis) de varias localidades.
- Audiencia acumulada: más de 25.000.000 de personas.

También se han presentado las campañas en numerosos foros técnicos (jornadas seminarios...) como ejemplo de estrategia de sensibilización, tanto en España como en diferentes países europeos, con adaptaciones de algunas piezas al inglés, obteniendo muy buena acogida y siendo, en algunos casos, tomada como referencia para otras campañas similares.

La Comisión Europea eligió la campaña “Conócelos antes de juzgarlos” como “Buena Práctica” en la evaluación intermedia del Programa de Lucha Contra la Discriminación y uno de los carteles de la segunda campaña fue escogido como imagen de la celebración del 50 aniversario del Fondo Social Europeo.



Campaña “El empleo nos hace iguales” (2007/2008)

La campaña “El empleo nos hace iguales” se presenta a finales de 2007 con el objetivo de hacer llegar al gran público las acciones de sensibilización integradas en el programa Acceder y, especialmente, el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Esta campaña basa su estrategia creativa en un icono, “la casilla”, como símbolo del “encasillamiento” al que se ve sometida la población gitana por los estereotipos y prejuicios que la estigmatizan y que dificulta en gran medida su acceso al empleo por cuenta ajena.

Las distintas piezas que componen la campaña (spot de tv, cuñas de radio, cartelería, banner de Internet, etc.) incorporan “la casilla” como elemento de denuncia y sensibilización. Una casilla que limita las oportunidades pero que se desdibuja en aquellas situaciones que muestran claramente la inclusión de la población gitana en el mundo laboral.

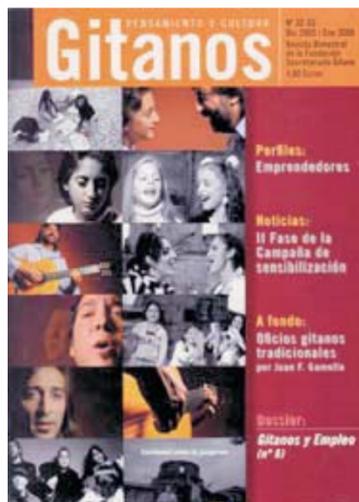
La campaña se ve reforzada con una línea de difusión paralela, para públicos más especializados, que muestra los resultados cualitativos y cuantitativos del programa de empleo Acceder 2000-2006. Esta línea está compuesta por los siguientes elementos:

- Un vídeo resumen con testimonios de los participantes en el Acceder así como de las empresas contratadoras y los técnicos de la Fundación Secretariado Gitano.
- Un Informe o Memoria estatal 2000-2006 y las correspondientes a cada Comunidad Autónoma donde se recogen todas las informaciones relevantes del programa y sus imágenes más representativas.
- También se ha diseñado una nueva identidad visual (logotipo) Acceder con la que se renovarían todos los diseños editoriales, papelería, señalización, etc. del programa.

“ Acceder es un buen ejemplo para las personas gitanas ”

Jesús Rubén Giménez Giménez, ‘Chinchulín’. Dependiente de McDonald’s. Aragón. “Gracias a Acceder he encontrado empleo en McDonald’s. Me ayudaron a rellenar la ficha, me enseñaron cómo hacer la entrevista de trabajo y hablaron bien de mí en la empresa para que me contrataran. Estoy muy contento en la empresa y me aprecian”, asegura Jesús Rubén Giménez, de 21 años. Giménez acudió al programa Acceder en 2002. Actualmente es repartidor del periódico ADN, desde julio de 2006; y dependiente del restaurante McDonald’s desde julio de 2007.





Revista *Gitanos, Pensamiento y Cultura*

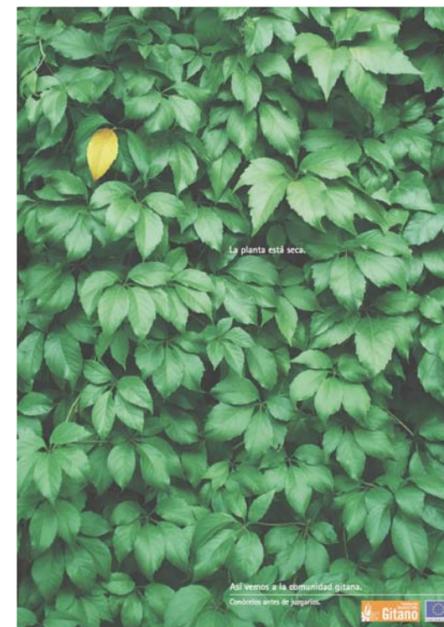
La revista *Gitanos, Pensamiento y Cultura* es una publicación de periodicidad bimestral. Su principal objetivo es la difusión de informaciones y opiniones sobre todo aquello que tenga que ver con la actualidad informativa de la cultura y la comunidad gitana, con un enfoque especialmente dirigido a la mejora de la imagen social de esta comunidad y a luchar contra la discriminación.

La revista cuenta habitualmente con un tema principal, cuyos contenidos se desarrollan con más extensión en el Dossier central del número: Educación, Salud, Juventud, Mujer, Vivienda y, especialmente Empleo, tema al que se le han dedicado hasta el momento 6 números, algunos de ellos dobles. El programa Acceder cuenta con un apartado especial en el que se recogen experiencias y ejemplos de su funcionamiento y en el que colaboran las distintas sedes repartidas por la geografía española.

También se ha iniciado recientemente la publicación de números dedicados monográficamente a una Comunidad Autónoma (Madrid, Navarra), con lo que se espera de esta forma ir mostrando también la realidad y actualidad gitana de las distintas regiones españolas con más detalle.

Buena parte de los números editados pueden consultarse ya a texto completo en Internet (formato PDF).

La edición impresa de la revista tiene una tirada de 4.000 ejemplares que se distribuyen entre administraciones públicas de todo el Estado, bibliotecas, centros educativos, centros culturales, otras ONG, etc., así como algunos ejemplares en el extranjero.



Newsletter El Secre / gitanos.org

En noviembre de 2001 vio la luz el Número Cero del boletín electrónico quincenal de la FSG “El Secre”, con un objetivo de refuerzo y mejora de la comunicación interna, pero también con informaciones y contenidos de interés “externo”.

En esta línea, el boletín está accesible en Internet para todos los interesados, y desde principios de 2006 existe también una versión dirigida expresamente a públicos externos (*Gitanos.org*) que se envía por e-mail tras indicar una dirección en el formulario disponible en la web. En esta Newsletter toma un peso relevante la actualidad del programa Acceder en las diferentes sedes.

En la actualidad ambos boletines suman cerca de 2.000 destinatarios, y la periodicidad oscila entre la quincenal y la mensual, con algunos números especiales como los dedicados en Abril a la conmemoración del Día Internacional de los Gitanos.

Esta publicación es eminentemente gráfica y da cuenta de la actualidad de la comunidad gitana, así como de la más que considerable actividad desarrollada por los centros territoriales de la FSG-Acceder en todo el Estado, intercambiando ideas, experiencias o contenidos del ámbito laboral.

Web Acceder

La web institucional del programa Acceder ha venido experimentando, desde las primeras informaciones en el inicio del programa, un constante incremento de secciones y contenidos, algunos de los cuales, como la página inicial, se actualizan periódicamente.

En 2006 el número de páginas visitadas en la web ascendió a 1.800.000, contabilizándose un total de cerca casi 100.000 visitantes.

La web abarca todas las líneas de trabajo que desarrolla la FSG; cuenta con un portal específico para cada una de las Comunidades Autónomas, así como secciones especiales de Sala de prensa y Centro de Documentación.

Otra de las secciones especiales más completas es la dedicada al programa de empleo Acceder, donde se mantienen actualizadas las informaciones referentes a los resultados del programa, antecedentes, cofinanciadores, reconocimientos, documentos (con un buen número de publicaciones a texto completo) y enlaces de interés.



“ La participación en el programa Acceder me ha supuesto obtener un puesto de trabajo estable, con la seguridad económica que esto supone ”

Abraham Motos. Operario. Comunidad Valenciana.

Abraham Motos Pérez acudió a la Fundación Secretariado Gitano de Elche en el año 2001. Participó en varios procesos formativos. Tras conseguir varios empleos en distintas empresas, en el año 2003 pasó a formar parte de una de las compañías aéreas más importantes del país, donde en la actualidad desempeña un puesto de operario responsable de avión con un contrato indefinido.



9

Cooperación institucional

La fuerza del partenariado



El éxito del programa depende en buena medida de la cooperación institucional con las administraciones públicas, dado que son ellas las que tienen las competencias en materia de políticas activas de empleo. La colaboración se ha hecho sobre todo en el plano autonómico y local. Se han firmado convenios de cofinanciación, se han establecido comités de seguimiento y sistemas de coordinación por los que se han complementado las acciones, se han rentabilizado los recursos y se ha potenciado un flujo de los beneficiarios de distintos programas.

Desde el inicio del programa **se han firmado 183 convenios con Administraciones**, tanto autonómicas, regionales y locales.

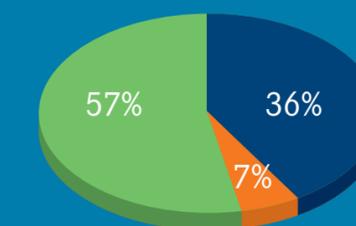
De estos, el mayor número, se firmaron al inicio del periodo del programa Acceder, en el año 2000, siendo luego decreciente y constante el número de convenios rubricados anualmente. En el año 2002 no se firma ningún convenio nuevo, debido a que muchos de ellos eran plurianuales, o por todo el periodo, y es por eso también que en el 2006 hay un ligero aumento en la firma de convenios, ya que en algunos casos se prorrogan automáticamente los existentes, y en otro se firman nuevos para los años siguientes.

La mayoría de estos convenios (un 57%), están sellados con Administraciones locales. La puesta en marcha de un dispositivo Acceder, supone, en la mayoría de los casos, la implicación activa del Ayuntamiento de la localidad, que tiene que valorar y apoyar la idoneidad del proyecto, todo esto reforzado por un respaldo autonómico, materializado en el dato de que el 36% de los convenios firmados son de ámbito autonómico.

Las Áreas, Concejalías, Diputaciones, o Consejerías firmantes de convenios no están siempre circunscritas a áreas de empleo (un 35% aproximadamente de los convenios firmados), sino que implican también a áreas referentes a Servicios Sociales, Bienestar Social, Familia etc.

183 convenios firmados con Administraciones públicas y entidades privadas

Convenios firmados con el programa Acceder según tipo de Administración



Autonómicos
Provinciales/comarcales
Locales



Valoración global

Una de las claves de la puesta en marcha del programa era la necesidad de cerrar convenios con administraciones con atribuciones en materia de empleo e inserción social de la población gitana desde distintos niveles de competencias, lo que ha favorecido la implicación de distintos actores.

Las acciones se han desarrollado en los niveles nacional y local. Esta es la lógica del establecimiento de Programas Plurirregionales de Lucha contra la Discriminación que incluyen acciones dirigidas a aquellos grupos que sufren la discriminación y la exclusión social. La dimensión nacional al tratar de ciertos temas proporciona y favorece una mayor cohesión y equilibrio territorial. 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.

La importancia de estos partenariados, no se limita únicamente a la puesta en marcha de la actuación, sino que su principal virtud estriba en que fomentan 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.

En la mayoría de los casos, hasta la llegada del programa, no se realizaban actuaciones específicas con población gitana, excepto la meramente asistencial, de tramitación de ayudas o recursos. En contados casos existía en algunas localidades actividades llevadas a cabo por algunas entidades gitanas, y de manera excepcional algunos programas o convenios específicos.



El impacto del programa en relación con las administraciones no se mide únicamente en los convenios firmados, sino también, en la puerta que esto abre para otro tipo de actuaciones. Así, en muchos Ayuntamientos y Comunidades Autónomas, la puesta en marcha del programa Acceder supuso contar con un análisis y conocimiento más concreto de la realidad de la población, que impulsó en muchos casos la implementación de otro tipo de programas con población gitana relacionados con educación, vivienda, juventud, acción social, así como la puesta en marcha de planes o programas de desarrollo gitano, más integrales en su intervención.

A raíz del trabajo desarrollado en estos años, para muchas administraciones y entidades, la Fundación Secretariado Gitano se ha convertido en un claro referente en lo concerniente a la población gitana, participando activamente tanto en Redes, mesas de trabajo, foros..., así como en la elaboración de Planes de Desarrollo generales y temáticos (sobre vivienda, sobre educación, empleo...) mediante asesoramiento y participación activa en el diseño de políticas de intervención.



“ Gracias al apoyo y la motivación saqué fuerzas para pasar entrevistas y encontrar un empleo, hoy me considero capaz de encontrar un trabajo fácilmente ”

Lourdes Gabarri Vázquez. Camarera. País Vasco.

Lourdes Gabarra tiene 34 años y tres hijos. Entra a formar parte del programa Acceder en enero del 2001. Ha conseguido varios trabajos de cocinera en varios restaurantes entre 2003 y 2004. En 2006 retoma la búsqueda activa de empleo hasta que a principios de 2007 empieza a trabajar de camarera en el Erdi.



Acceder no hubiera sido posible sin el apoyo de los siguientes cofinanciadores:



Cofinanciadores estatales:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Secretaría de Estado de Asuntos Sociales
Dirección General de Inclusión Social

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración
Dirección General de Integración de los Inmigrantes

Cofinanciadores autonómicos:

Junta de Andalucía
Consejería de Empleo
Servicio Andaluz de Empleo

Junta de Andalucía
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social
Dirección General de Servicios Sociales e Inclusión

Gobierno de Aragón
Departamento de Economía, Hacienda y Empleo
Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)

Gobierno de Aragón
Departamento de Servicios Sociales y Familia
Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS)

Principado de Asturias
Consejería de Educación y Ciencia

Principado de Asturias
Consejería de Vivienda y Bienestar Social

Junta de Castilla y León
Consejería de Economía y Empleo
Servicio Público de Empleo de Castilla y León

Junta de Castilla y León
Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades
Gerencia de Servicios Sociales

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
Consejería de Bienestar Social
Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
Consejería de Trabajo y Empleo
Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (SEPECAM)

Generalitat de Catalunya
Departament de Benestar i Família
Direcció General d'Actuacions Comunitàries i Cíviques

Generalitat de Catalunya
Departament d'Educació i Universitats

Generalitat Valenciana
Consejería de Economía, Hacienda y Ocupación
Servicio Valenciado de Ocupación y Formación (SERVEF)

Generalitat Valenciana
Conselleria de Benestar Social
Dirección General de la Mujer

Xunta de Galicia
Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar
Secretaría Xeral do Benestar

Comunidad de Madrid
Consejería de Empleo y Mujer
Servicio Regional de Empleo

Región de Murcia
Consejería de Trabajo y Política Social
Servicio Regional de Empleo y Formación

Gobierno de Navarra
Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud
Instituto Navarro de Bienestar Social

Gobierno de Navarra
Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo
Servicio Navarro de Empleo

Cofinanciadores provinciales:

Diputación Provincial de Ciudad Real

Diputación Provincial de Cuenca

Diputació de Barcelona
Área de Promoció Econòmica i Ocupació

Diputación de Alicante
Área de Juventud y Mujer

Diputación de Castellón
Área de Régimen Interior y Asuntos Sociales

Deputación Provincial de A Coruña

Diputación Foral de Alava
Departamento de Asuntos Sociales
Instituto Foral de Bienestar Social

Cofinanciadores locales:

Ayuntamiento de Almería

Ayuntamiento de Córdoba

Ayuntamiento de Granada

Ayuntamiento de Jerez

Ayuntamiento de Linares

Ayuntamiento de Málaga

Ayuntamiento de Puerto Serrano

Ayuntamiento de Sevilla

Mancomunidad de Municipios de Campo de Gibraltar
Área de Asuntos Sociales, Vivienda, Formación y Empleo

Ayuntamiento de Alcañiz

Ayuntamiento de Epila

Ayuntamiento de Huesca

Ayuntamiento de Zaragoza

Comarca del Bajo Aragón

Ayuntamiento de Avilés

Ayuntamiento de Gijón

Ayuntamiento de Oviedo

Ayuntamiento de Burgos

Ayuntamiento de León

Ayuntamiento de Palencia

Ayuntamiento de Salamanca

Ayuntamiento de Valladolid

Ayuntamiento de Albacete

Ayuntamiento de Ciudad Real

Ayuntamiento de Cuenca

Ayuntamiento de la Roda

Ayuntamiento de Puertollano

Ayuntamiento de Talavera de la Reina

Ayuntamiento de Badalona

Ayuntamiento de Badia del Vallés

Ayuntamiento de Barcelona

Ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat

Ayuntamiento de Sabadell

Ayuntamiento de Terrassa

Ayuntamiento del Prat de Llobregat

Ayuntamiento de Alicante

Ayuntamiento de Castellón

Ayuntamiento de Elche

Ayuntamiento de Valencia

Ayuntamiento de Badajoz

Ayuntamiento de Cáceres

Ayuntamiento de Don Benito

Ayuntamiento de Mérida

Ayuntamiento de Lugo

Ayuntamiento de Pontevedra

Ayuntamiento de Santiago de Compostela

Ayuntamiento de Vigo

Ayuntamiento de Madrid

Ayuntamiento de Alcantarilla

Ayuntamiento de Murcia

Ayuntamiento de Pamplona

Ayuntamiento de Santurtzi

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Cofinanciadores privados:

Obra Social Caja Rural Intermediterranea. CAJAMAR

Obra Social y Cultural CajaSur

Fundación Caja de Burgos. Obra Social y Cultural

Obra Social Caja Castilla-La Mancha

Fundació Un Sol Mon. Caixa Catalunya

Fundación Manpower

Obra Social Caja Mediterraneo

Obra Social Caja de Extremadura

Obra Social CaixaGalicia

Diageo España SA

Obra Social Caja Madrid

“ Mi objetivo es montar mi propia empresa de energía solar ”

Luis Santiago Fernández. Fontanero. Murcia.

Luis Santiago tiene 25 años. Cuando inició su proceso de orientación, en el 2001, estaba confuso, no tenía claro en que quería trabajar. Tras un proceso formativo en una Escuela Taller de Fontanería, Luis tuvo claro su perfil profesional. Fontanero. Ha conseguido ser oficial 1º de fontanería y poder trabajar por su cuenta compaginando su trabajo con su afición, la música.



10

Diez claves del éxito Diez pautas a seguir



“ Fue muy positivo acudir al programa Acceder. No he parado de trabajar ”

Jesús Carbonell Jiménez. Palista. Navarra.

Jesús Carbonell procede de un pueblo de Navarra. En 2006 decide dejar el trabajo y su pueblo y viene a vivir a Pamplona. Llega al programa en febrero de ese año, ya tenía experiencia como peón albañil de casi dos años. Se inicia con él el proceso de búsqueda activa y no tarda mucho en colocarse. Desde el año pasado ha tenido cuatro empleos, hasta que finalmente en junio de 2007 empieza a trabajar como palista. Tiene contrato indefinido.

- 1 Itinerarios individualizados de inserción enmarcados en un enfoque integral y comunitario.** Enfoque integrado e individualizado de las acciones, desarrollando un abanico amplio y específico de actuaciones que aumenten los niveles de empleabilidad de las personas usuarias. Fomento de la autonomía de las personas gitanas en el mundo laboral, interviniendo no sólo con los beneficiarios directos sino también con su entorno familiar.
- 2 Equilibrio de la perspectiva social y económica.** Desarrollando una intervención integral e integradora, incorporando la perspectiva sociocultural gitana como base del diagnóstico previo a los procesos de inserción sociolaboral, entendiendo el empleo y su componente económico como factor clave de integración, pero a su vez atendiendo en todo momento a las necesidades y requerimientos del mercado de trabajo en la planificación de las actuaciones
- 3 Equipos de trabajo interculturales y multidisciplinares.** Todos los equipos de trabajo están compuestos por personas gitanas y no gitanas; y de perfiles profesionales diversos y complementarios. La implicación activa de profesionales gitanos es la mejor garantía de atracción de nuevos beneficiarios y generación de credibilidad y expectativas positivas en los mismos.
- 4 Una vocación de “normalización” progresiva.** En función de las características de las personas usuarias se llevan a cabo acciones adaptadas *-targeting-* o de fomento y apoyo para acceder a recursos externos *-mainstreaming-*. La orientación en última instancia es el fomento del acceso de la población gitana a los recursos existentes en cada territorio en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía.
- 5 Servicios adaptados pero no segregados.** Las acciones se centran en la población gitana de forma preferente pero no exclusivamente, de forma que se fomenta la interculturalidad y la convivencia.
- 6 Planificación a largo plazo.** La posibilidad de gestionar un programa con siete años vista permite, sin lugar a dudas, lograr un mayor impacto, tanto en la propia población gitana (generación de referentes), como en la sensibilidad e implicación de las administraciones públicas y del sector empresarial.
- 7 Capacidad de actuar con flexibilidad y de adaptarse a las circunstancias individuales** de cada una de las personas, que consiste en adaptarse al proceso que cada persona lleva, al ritmo al que puede avanzar y aportarle los apoyos que en cada momento le pueden ser más convenientes. Es importante resaltar que esta flexibilidad, pasa por entender que para conseguir la inserción laboral de estas personas es necesario remover muchos obstáculos y que por lo tanto buena parte de los esfuerzos se han dedicado a trabajo social previo y de acompañamiento, sin el cual es inviable el acceso al empleo.
- 8 Capacidad de innovación** a la hora de encontrar fórmulas adaptadas a las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo y a las necesidades de las personas, además innovación en la creación de herramientas de trabajo y sistemas de formación adaptados.
- 9 Fuerte partenariado: estrecha relación con el sector empresarial y un adecuado sistema de relación público-privado.** El objetivo es cooperar con todos los actores principales: administraciones públicas, empresas, medios de comunicación, políticos, etc.
- 10 Dimensión nacional de acciones locales.** La combinación de un enfoque genérico nacional y la adaptación a las peculiaridades locales dentro del programa aumenta la eficacia y eficiencia en la intervención. Un enfoque de perspectiva nacional permite que los aprendizajes producidos en un territorio se puedan transmitir a otros y por lo tanto rentabiliza conocimiento.

> 11

Aprendizaje y retos La experiencia



- a** Las acciones deben desarrollarse en los niveles nacional y local. Dichas acciones se enmarcan en los Programas Plurirregionales de Lucha contra la Discriminación que incluyen actuaciones dirigidas a aquellos grupos que sufren la discriminación y la exclusión social. La dimensión nacional al tratar de ciertos temas proporciona y favorece una mayor cohesión y equilibrio territorial.
- b** Liderazgo de la iniciativa social. Las ONG deben implicarse activamente en los Programas Operativos nacionales y autonómicos (desde la fase de planificación y diseño a la fase de ejecución) y asumir un nuevo papel como proveedores de servicios públicos. Este liderazgo debe llevarse por entidades maduras y con probada experiencia.
- c** Las soluciones adaptadas para grupos objetivo garantizan y aumentan un impacto de las acciones. El objetivo es trazar un puente entre las necesidades de la comunidad gitana y las políticas activas de empleo, alcanzando un equilibrio entre el desarrollo de medidas de acción positiva para grupos objetivo y el acercamiento de éstos a los servicios normalizados, así como la adaptación de éstos a las características de la población gitana.
- d** Un fuerte **partenariado entre organizaciones públicas y privadas** favorece la mejora de los sistemas de gestión, el aprendizaje mutuo, el intercambio de experiencias y la creación de sinergias de recursos.
- e** Un **sistema apropiado de coordinación y gestión** es un elemento clave para el éxito del programa.
- f** **Acciones complementarias.** La sensibilización e implicación del sector empresarial, los medios de comunicación, otras entidades y la sociedad en su conjunto son esenciales para conseguir una percepción social renovada de la población gitana y de su inserción laboral. La elaboración de estudios que den cuenta de la situación objetiva de esta población es fundamental para la planificación de actuaciones y para el seguimiento de la evolución y del cambio.
- g** **Amplia difusión y visibilidad de las acciones y los resultados del programa. Establecimiento de Comités de Seguimiento para garantizar la transparencia.** La visibilidad y la comunicación abierta facilitan la sensibilización sobre el tema de la discriminación y la exclusión social. La transparencia y un permanente flujo de información a través de los comités de seguimiento son esenciales para la credibilidad del programa.
- h** **Mobilización de recursos locales y regionales.** Todos los recursos se alinean en la consecución del mismo objetivo y se crean sinergias entre todos los recursos disponibles.
- i** **Los Fondos Estructurales**, utilizados apropiadamente, pueden tener un fuerte impacto sobre grupos socialmente excluidos, a la vez que favorecen su cohesión social. El nuevo objetivo de Cooperación Territorial Europea es el marco más idóneo para desarrollar acciones transnacionales basadas en cuestiones temáticas tales como la inclusión social de la comunidad gitana y su inserción laboral.

“ He aprendido a considerar la formación como algo necesario para acceder a un empleo ”

Miriam Losada Iglesias. Reponedora. Castilla-La Mancha.

Miriam Losada pasa por el programa Acceder Talavera hace tres años. Se interesa por formarse en rama de peluquería-estética. Desde su entrada al programa, Miriam ha participado en diferentes acciones formativas: realizó un curso de Auxiliar de Peluquería y Estética, un Curso de Promotoras y en el 2006 participó del curso de Alfabetización digital. A partir de la realización exitosa de todas estas acciones, Miriam empieza a tener sus primeras oportunidades laborales, como Promotora en numerosos supermercados y centros comerciales, hasta que consigue un puesto de reponedora en una gran superficie. Actualmente se encuentra de baja por maternidad.



> 12

Distinciones del programa

Ejemplo de buena práctica

El programa Acceder ha recibido reconocimientos importantes por el impacto que están teniendo las actuaciones que se desarrollan. Estos son algunos ejemplos:

- En el Plan Nacional de Acción para el Empleo de España de 2001, se incluye al programa Acceder como uno de los ejemplos de buenas prácticas desarrolladas en nuestro país.
- Seleccionado e identificado por el Fondo Social Europeo en el año 2003 como "Ejemplo de Buenas Prácticas" en la Evaluación Intermedia del conjunto del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación, llevada a cabo por una empresa independiente. Los resultados de la evaluación señalan una serie de aspectos clave que han determinado la consideración del programa Acceder como caso de buenas prácticas:
 - Grado de eficacia de la actuación.
 - Tasas de inserción exitosas. Satisfacción de las personas usuarias.
 - Contribución general a la Estrategia Europea por el Empleo y Planes Nacionales de Acción por el Empleo.
 - Contribución a la prioridad horizontal de Igualdad de Oportunidades, al conseguir gran participación y tasas de inserción femeninas.
- Seleccionado como BEST en el Premio Internacional de DUBAI sobre Buenas Prácticas para mejorar las condiciones de vida, organizado por Naciones Unidas -UN HABITAT- en el año 2004.



Vladimir Spidla, Comisario Europeo de Empleo.

"La comunidad gitana constituye la más grande minoría dentro de la Unión Europea, después de la ampliación del 2004. Una de las mejores prácticas de proyectos financiados por los Fondos Estructurales es el Programa Acceder, que constituye un gran éxito en la integración al mercado de trabajo de la población gitana. Es importante partir de ejemplos de mejores prácticas que puedan producir los mismos efectos positivos en otros Estados miembros".

(Declaraciones realizadas durante la celebración en España del 50 Aniversario del Fondo Social Europeo, junio 2007).



- El Consejo Europeo de Ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores del 1 de Junio de 2004 en Luxemburgo, identificó el programa Acceder como ejemplo de Buenas Prácticas para garantizar el acceso al mercado de trabajo de las personas más vulnerables, como es el caso de la población gitana.
- Seleccionado e identificado por el Fondo Social Europeo en el año 2005, como "Ejemplo de Buenas Prácticas" en la Actualización de la Evaluación Intermedia del conjunto del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación, llevada a cabo por una empresa independiente. Por el desarrollo de la Campaña de Sensibilización Social "Conócelos antes de juzgarlos".
- Calificado como GOOD en el Premio Internacional de DUBAI sobre Buenas Prácticas para mejorar las condiciones de vida, organizado por Naciones Unidas - UN HABITAT - en el año 2006.
- Designado como buena práctica en el Plan Nacional de Inclusión Social 2006-2008 de España, junto con el resto de Organizaciones No Gubernamentales gestoras del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación.
- Elegido por la Comisión Europea como Buena Práctica de los Planes de Inclusión Social Europeos, junto con el resto de Organizaciones No Gubernamentales gestoras del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación, en el Seminario de transferibilidad al resto de países de la Unión Europea, "Peer Review Octubre 2007".

> 13

Retos
de futuro

Acceder
2008-2013



aunque los resultados del programa son muy positivos, sigue habiendo cuestiones y retos a mejorar de cara al futuro.

Las actuaciones que **la Fundación Secretariado Gitano** va a llevar a cabo en el periodo 2008-2013 cuentan con el apoyo que el **Fondo Social Europeo** viene prestando desde el año 2000 al programa **Acceder**, por su eficacia y eficiencia para la inclusión social de la población gitana. Estas actuaciones tienen al empleo como protagonista principal para reducir la exclusión social de la población gitana, a través de acciones adaptadas y permanentes en el tiempo, que apuestan por acceder al mercado de trabajo como llave de la integración y la igualdad de oportunidades. Para seguir desarrollándolas es necesario renovar y reforzar el apoyo y la colaboración que las **Administraciones Autonómicas y Locales** vienen prestando al programa **Acceder**, así como continuar incorporando al sector privado en este proyecto para la incorporación sociolaboral y la cohesión social.

Los ejes principales que desarrollará **Acceder 2008-2013** son:

1. Mejora de la calidad en el empleo.
2. Actuaciones en el ámbito educativo, para prevenir el abandono escolar y reforzar la formación inicial.
3. Favorecer la incorporación social y laboral de las personas inmigrantes gitanas.

En el marco del futuro Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013, se podrán llevar a cabo estos retos pendientes. Además, y como novedad en el marco de los Fondos Estructurales, se incluirá un Eje de Transnacionalidad, que servirá para establecer una **Red Europea sobre Gitanos e Inclusión Social** en el que participarán todos los países con población gitana significativa (Rumanía, Bulgaria, Hungría, República Checa, Polonia, etc...). Esta plataforma, que cuenta ya con todo el apoyo de la Comisión Europea y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, permitirá el intercambio de buenas prácticas y el desarrollo de una estrategia de inclusión social compartida y en sintonía con el resto de países. Una ocasión única hasta la fecha.



1. Mejora de la calidad en el empleo

A pesar del gran impulso en el acceso a un puesto de trabajo que el programa ha supuesto, la calidad de muchos de los contratos sigue siendo baja. Las características estructurales de los contratos de baja cualificación influyen en este sentido; sin embargo, entendemos que desde un programa de acción positiva dotado de herramientas para gestionar formación a la carta e intermediación laboral cara a cara con el sector empresarial, estas dificultades se pueden, en parte, contrarrestar.

Por tanto, uno de los objetivos futuros será la mejora de la calidad en el empleo, entendida como una mayor estabilidad de las personas gitanas en sus puestos de trabajo (favoreciendo la disminución de los contratos de corta duración y su concatenación sucesiva en el tiempo), una mayor movilidad ascendente o promoción en el mercado de trabajo (a través del fomento de la formación y la cualificación permanente), etc. **También será necesario seguir activando nuevas fórmulas formativas que sirvan para cualificar y aumentar los niveles educativos y ocupacionales de las personas gitanas.**

Sigue habiendo un porcentaje de personas usuarias gitanas -sobre todo mujeres, y especialmente las más jóvenes-, que ha tenido muchas dificultades para acceder al empleo. Para lograr que el número de personas “difícilmente empleables” sea cada vez menor, será necesario seguir apostando por la **promoción de la conciliación laboral, personal y familiar dentro de las familias gitanas**, incorporando este principio de forma transversal en el trabajo de todos los equipos Acceder.

2. Actuaciones en el ámbito educativo, para prevenir el abandono escolar y reforzar la formación inicial

Diversos estudios constatan el desajuste educativo del alumnado gitano con respecto al conjunto de la población. Mayores niveles de absentismo, bajo rendimiento escolar, menores índices de estudios finalizados... dibujan la situación de desigualdad que requiere de **medidas proactivas** en las que implicar a centros escolares, alumnado y familias gitanas para poder dar soluciones **que mejoren la formación, cualificación y las condiciones de entrada de la población gitana al mercado de trabajo.**

3. Favorecer la incorporación social y laboral de las personas inmigrantes gitanas

En los últimos años el número de personas inmigrantes que ha llegado a España se ha incrementado. La presencia de **población gitana de países del Este, y concretamente, rumana**, ha aumentado. Se trata de una población fundamentalmente joven, sin apenas estudios académicos -a veces analfabetas-, que desconoce la cultura de acogida y con recursos económicos escasos. Su situación de necesidad social y económica, unida a su a veces doble discriminación por el hecho de ser inmigrantes y gitanos (triple en el caso de las mujeres, además, por ser mujeres), requiere de planes de acción individuales adaptados a las necesidades y características de estas personas y atendiendo a su situación personal, familiar y sociolaboral, con **acciones más integradoras de: orientación, formación lingüística, alfabetización, formación, cualificación, incluyendo medidas de acompañamiento y, en su caso, de atención social.**



En suma, la perspectiva de iniciar otro período de seis años para seguir desarrollando el programa Acceder permitirá introducir mejoras, cambios organizativos y de gestión, así como revitalizar el modelo metodológico utilizado hasta ahora, reelaborar y actualizar herramientas y ampliar el abanico de actuaciones a desarrollar para, en última instancia, ofrecer respuestas eficaces ante las situaciones emergentes y que no se han podido resolver exitosamente hasta ahora.



> 14

ANEXO: Datos estadísticos

Desde el inicio del programa
hasta el 30 de abril de 2007



		Total personas atendidas								Total personas formadas en formación propia							Total personas derivadas a formación externa								
		Total	Gitanas	No gitanas	Edad					Total	Gitanas	No gitanas	Edad					Total	Gitanas	No gitanas	Edad				
					<25	25-30	30-35	35-45	>45				<25	25-30	30-35	35-45	>45				<25	25-30	30-35	35-45	>45
Estatal	Total	35.304	24.395	10.909	10.574	8.784	5.481	6.981	3.310	7.204	6.101	1.103	3.527	1.835	881	665	296	6.698	5.239	1.459	2.921	1.683	908	859	327
	Hombres	16.733	12.235	4.498	5.478	4.234	2.493	3.015	1.423	2.489	2.179	310	1.210	627	310	240	102	2.875	2.335	540	1.383	721	355	313	103
	Mujeres	18.571	12.160	6.411	5.096	4.550	2.988	3.966	1.887	4.715	3.922	793	2.317	1.208	571	425	194	3.823	2.904	919	1.538	962	553	546	224
Andalucía	Total	6.855	4.896	1.959	2.120	1.792	1.087	1.321	535	1.934	1.616	318	856	580	277	182	39	1.469	1.120	349	731	350	195	140	53
	Hombres	2.759	2.089	670	887	728	422	498	224	579	515	64	254	184	83	47	11	502	390	112	255	127	72	40	8
	Mujeres	4.096	2.807	1.289	1.233	1.064	665	823	311	1.355	1.101	254	602	396	194	135	28	967	730	237	476	223	123	100	45
Aragón	Total	3.274	1.784	1.490	699	756	557	834	428	580	531	49	379	115	35	35	16	709	530	179	227	196	108	126	52
	Hombres	1.694	870	824	336	364	321	457	216	185	172	13	104	48	14	14	5	326	256	70	116	78	51	61	20
	Mujeres	1.580	914	666	363	392	236	377	212	395	359	36	275	67	21	21	11	383	274	109	111	118	57	65	32
Asturias	Total	2.116	1.185	931	523	418	375	501	299	513	375	138	228	105	70	78	32	380	251	129	142	59	62	75	42
	Hombres	999	596	403	266	201	171	235	126	156	118	38	64	24	26	28	14	141	95	46	58	18	22	30	13
	Mujeres	1.117	589	528	257	217	204	266	173	357	257	100	164	81	44	50	18	239	156	83	84	41	40	45	29
Castilla-La Mancha	Total	2.083	1.391	692	691	489	326	396	181	320	294	26	203	66	19	17	15	201	170	31	134	27	15	22	3
	Hombres	1.024	780	244	376	241	150	182	75	156	142	14	121	29	3	2	1	101	94	7	81	9	4	5	2
	Mujeres	1.059	611	448	315	248	176	214	106	164	152	12	82	37	16	15	14	100	76	24	53	18	11	17	1
Castilla y León	Total	3.556	2.775	781	1.233	927	481	622	293	1.158	1.071	87	605	279	110	117	47	773	661	112	370	182	88	100	33
	Hombres	1.934	1.611	323	730	501	249	315	139	506	472	34	265	108	56	56	21	332	300	32	189	68	31	37	7
	Mujeres	1.622	1.164	458	503	426	232	307	154	652	599	53	340	171	54	61	26	441	361	80	181	114	57	63	26
Cataluña	Total	2.405	1.869	536	621	645	401	478	260	255	203	52	101	58	32	31	33	317	253	64	169	49	45	42	12
	Hombres	1.235	983	252	328	353	205	219	130	137	101	36	40	43	21	17	16	137	102	35	76	13	15	24	9
	Mujeres	1.170	886	284	293	292	196	259	130	118	102	16	61	15	11	14	17	180	151	29	93	36	30	18	3
Comunidad Valenciana	Total	4.231	3.104	1.127	1.296	1.075	648	813	399	790	653	137	475	209	67	33	6	503	419	84	269	133	61	33	7
	Hombres	1.833	1.416	417	634	483	263	303	150	171	147	24	99	53	10	8	1	195	165	30	109	53	20	10	3
	Mujeres	2.398	1.688	710	662	592	385	510	249	619	506	113	376	156	57	25	5	308	254	54	160	80	41	23	4
Extremadura	Total	1.842	1.032	810	379	461	312	465	224	270	221	49	143	66	37	23	1	233	189	44	63	66	29	57	18
	Hombres	886	541	345	204	235	135	210	102	138	112	26	64	26	29	18	1	98	78	20	33	35	10	15	5
	Mujeres	956	491	465	175	226	177	255	122	132	109	23	79	40	8	5	0	135	111	24	30	31	19	42	13
Galicia	Total	1.191	838	353	283	278	182	192	85	371	324	47	135	90	73	46	27	399	344	55	128	113	72	56	30
	Hombres	613	454	159	158	151	92	86	38	126	115	11	36	36	28	20	6	194	173	21	66	56	37	20	15
	Mujeres	578	384	194	125	127	90	106	47	245	209	36	99	54	45	26	21	205	171	34	62	57	35	36	15
Madrid	Total	3.492	2.396	1.096	1.171	883	471	664	301	488	322	166	180	119	65	61	63	1.146	854	292	356	391	174	170	55
	Hombres	1.831	1.407	424	772	475	217	259	106	163	120	43	83	20	16	20	24	606	486	120	231	216	79	64	16
	Mujeres	1.661	989	672	399	408	254	405	195	325	202	123	97	99	49	41	39	540	368	172	125	175	95	106	39
Murcia	Total	2.009	1.212	797	689	487	307	359	167	259	236	23	80	66	66	30	17	399	290	109	211	85	50	33	20
	Hombres	823	519	304	349	194	116	110	54	46	43	3	18	15	7	4	2	158	113	45	110	25	13	6	4
	Mujeres	1.186	693	493	340	293	191	249	113	213	193	20	62	51	59	26	15	241	177	64	101	60	37	27	16
Navarra	Total	844	708	136	243	232	126	162	81	105	98	7	69	27	9	0	0	119	101	18	110	5	4	0	0
	Hombres	416	364	52	125	119	53	78	41	40	36	4	24	10	6	0	0	59	52	7	56	1	2	0	0
	Mujeres	428	344	84	118	113	73	84	40	65	62	3	45	17	3	0	0	60	49	11	54	4	2	0	0
País Vasco	Total	1.406	1.205	201	626	341	208	174	57	161	157	4	73	55	21	12	0	99	91	8	75	17	4	2	1
	Hombres	686	605	81	313	189	99	63	22	86	86	0	38	31	11	6	0	46	45	1	30	14	1	1	0
	Mujeres	720	600	120	313	152	109	111	35	75	71	4	35	24	10	6	0	53	46	7	45	3	3	1	1

		Contrataciones								Personas con contrato								Personas que consiguen su primer empleo en Acceder							
		Total	Gitanas	No gitanas	Edad					Total	Gitanas	No gitanas	Edad					Total	Gitanas	No gitanas	Edad				
					<25	25-30	30-35	35-45	>45				<25	25-30	30-35	35-45	>45				<25	25-30	30-35	35-45	>45
Estatal	Total	26.014	18.248	7.766	6.218	7.742	4.239	4.855	2.135	12.145	8.229	3.916	3.377	3.473	2.044	2.158	1.040	3.227	2.481	746	1.562	789	388	336	152
	Hombres	13.101	9.967	3.134	3.378	4.330	2.165	2.059	876	6.073	4.471	1.602	1.827	1.805	983	947	477	1.461	1.164	297	812	351	141	106	51
	Mujeres	12.913	8.281	4.632	2.840	3.412	2.074	2.796	1.259	6.072	3.758	2.314	1.550	1.668	1.061	1.211	563	1.766	1.317	449	750	438	247	230	101
Andalucía	Total	5.888	4.181	1.707	1.371	1.836	1.100	1.172	409	2.869	1.920	949	817	861	539	473	179	950	690	260	410	258	133	108	41
	Hombres	2.533	1.944	589	664	901	432	376	159	1.194	865	329	361	365	211	184	73	391	291	100	186	113	46	30	16
	Mujeres	3.355	2.237	1.118	707	935	668	796	250	1.675	1.055	620	456	496	328	289	106	559	399	160	224	145	87	78	25
Aragón	Total	2.840	1.992	848	604	931	420	609	276	1.169	718	451	268	325	178	264	134	244	183	61	109	55	21	42	17
	Hombres	1.314	997	317	272	459	225	245	113	584	373	211	134	161	92	131	66	107	81	26	51	24	8	18	6
	Mujeres	1.526	995	531	332	472	195	364	163	585	345	240	134	164	86	133	68	137	102	35	58	31	13	24	11
Asturias	Total	1.235	694	541	341	228	183	310	173	526	302	224	125	100	77	112	56	128	91	37	61	28	19	15	5
	Hombres	605	337	268	189	121	89	128	78	262	151	111	73	46	31	56	25	47	33	14	27	9	5	5	1
	Mujeres	630	357	273	152	107	94	182	95	264	151	113	52	54	46	56	31	81	58	23	34	19	14	10	4
Castilla-La Mancha	Total	1.816	1.238	578	452	525	307	363	171	808	554	254	247	257	124	126	57	179	146	33	133	27	8	7	4
	Hombres	1.056	803	253	279	294	188	201	94	464	359	105	147	143	75	65	34	100	83	17	76	15	4	3	2
	Mujeres	760	435	325	173	231	119	162	77	344	195	149	100	114	49	61	23	79	63	16	57	12	4	4	2
Castilla y León	Total	2.830	2.230	600	817	901	423	499	190	1.378	1.013	365	425	417	208	220	108	361	318	43	204	81	35	31	10
	Hombres	1.779	1.518	261	529	599	292	283	76	850	697	153	289	268	137	107	49	194	181	13	127	40	14	9	4
	Mujeres	1.051	712	339	288	302	131	216	114	528	316	212	136	149	71	113	59	167	137	30	77	41	21	22	6
Cataluña	Total	1.867	1.225	642	392	614	334	361	166	789	560	229	202	228	132	145	82	166	141	25	77	41	20	19	9
	Hombres	1.047	690	357	213	411	185	159	79	423	310	113	114	134	67	64	44	68	56	12	36	14	8	6	4
	Mujeres	820	535	285	179	203	149	202	87	366	250	116	88	94	65	81	38	98	85	13	41	27	12	13	5
Comunidad Valenciana	Total	3.427	2.477	950	674	730	463	516	216	1.321	943	378	342	360	237	253	129	339	266	73	190	69	29	31	20
	Hombres	1.560	1.263	297	324	420	245	202	76	607	471	136	169	186	101	100	51	133	108	25	90	16	10	8	9
	Mujeres	1.867	1.214	653	350	310	218	314	140	714	472	242	173	174	136	153	78	206	158	48	100	53	19	23	11
Extremadura	Total	876	588	288	141	241	192	204	98	710	485	225	126	177	153	170	84	178	103	75	70	57	26	17	8
	Hombres	445	304	141	71	138	82	103	51	371	259	112	64	101	71	82	50	92	61	31	47	29	9	6	1
	Mujeres	431	284	147	70	103	110	101	47	339	226	113	62	76	82	88	34	86	42	44	23	28	17	11	7
Galicia	Total	1.083	738	345	240	364	183	189	108	398	243	155	97	118	69	73	41	190	139	51	68	56	26	27	13
	Hombres	634	462	172	139	216	117	115	48	231	153	78	54	74	43	39	21	94	71	23	35	32	15	10	2
	Mujeres	449	276	173	101	148	66	74	60	167	90	77	43	44	26	34	20	96	68	28	33	24	11	17	11
Madrid	Total	1.850	1.144	706	361	646	295	336	212	913	538	375	218	262	147	178	108	196	155	41	42	77	31	28	18
	Hombres	977	728	249	246	381	158	140	52	456	331	125	137	140	72	69	38	96	80	16	26	42	14	8	6
	Mujeres	873	416	457	115	265	137	196	160	457	207	250	81	122	75	109	70	100	75	25	16	35	17	20	12
Murcia	Total	879	595	284	265	304	138	126	46	457	293	164	168	143	70	52	24	142	115	27	87	22	18	8	7
	Hombres	447	347	100	166	166	50	52	13	219	155	64	103	65	27	18	6	69	56	13	56	9	2	2	0
	Mujeres	432	248	184	99	138	88	74	33	238	138	100	65	78	43	34	18	73	59	14	31	13	16	6	7
Navarra	Total	712	579	133	202	245	117	93	55	387	321	66	110	133	63	51	30	46	39	7	46	0	0	0	0
	Hombres	343	275	68	95	115	59	40	34	193	161	32	53	65	33	23	19	23	20	3	23	0	0	0	0
	Mujeres	369	304	65	107	130	58	53	21	194	160	34	57	68	30	28	11	23	19	4	23	0	0	0	0
País Vasco	Total	711	567	144	358	177	84	77	15	420	339	81	232	92	47	41	8	108	95	13	65	18	22	3	0
	Hombres	361	299	62	191	109	43	15	3	219	186	33	129	57	23	9	1	47	43	4	32	8	6	1	0
	Mujeres	350	268	82	167	68	41	62	12	201	153	48	103	35	24	32	7	61	52	9	33	10	16	2	0

Autoría y edición:
Fundación Secretariado Gitano
C/ Ahijones, s/n. 28018 Madrid
Tel.: 91 422 09 60
Fax: 91 422 09 61
e-mail: fsg@gitanos.org
www.gitanos.org

Coordinación técnica:
Programa Acceder

Diseño y desarrollo editorial:
MINIM Comunicación

Impresión:
A.D.I.

Depósito legal: GU-360-2007

© **Fundación Secretariado Gitano (FSG)**
Madrid 2007
Serie Cuadernos Técnicos nº 65