

Gitanos y Empleo

Número 2. Octubre 2000

Acceder a la “corriente principal”

- **Entrevista: Aurora Saeta del Castillo.**
Subdirectora General de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo
- **Programa Operativo Plurirregional “Lucha contra la Discriminación” (2000-2006)**
- **ASGG – ACCEDER. Apartado “Población gitana” del Programa Operativo**
 - *Acciones Acceder.* Itinerarios individualizados de inserción profesional
 - *Acciones Senda.* Fomento de los servicios de proximidad y de los empleos y ocupaciones ligados a estas actividades
- **Seminario “Empleo y comunidad gitana: Modelos transferibles y oportunidades para el futuro” (Granada, julio 2000)**
- **Convenio INEM-ASGG.**
Programa de intervención socio-educativa

ENTREVISTA

Aurora Saeta del Castillo

La mayor parte de los contenidos de este segundo dossier Gitanos y Empleo está dedicado a los antecedentes, estructura y acciones del Programa Operativo Plurirregional “Lucha contra la Discriminación”. Para presentarlo, hemos solicitado a Aurora Saeta, Subdirectora General de la UAFSE (Unidad Administradora del Fondo Social Europeo) que nos contestara a una serie de preguntas sobre la gestación e importancia de este Programa.

¿Cuáles son los cambios fundamentales que se producen en la nueva etapa de los Fondos Estructurales / Agenda 2000 y, en concreto, en el Fondo Social Europeo, que puedan afectar más directamente a los ciudadanos con mayor riesgo de exclusión social?

En la nueva etapa de los Fondos Estructurales (2000-2006) han sido reestructurados y simplificados sus objetivos para apoyar la aplicación de la estrategia europea de empleo y los planes nacionales de acción para el empleo con ésta relacionados.

Tanto para la Estrategia Europea de Empleo como para nuestro Plan de Acción para el Empleo del año 2000, la igualdad de oportunidades, así como el fomento, la integración y el mantenimiento en el mercado de trabajo de los grupos e individuos desfavorecidos constituyen una prioridad horizontal.

La nueva normativa del FSE hace especial hincapié en los colectivos con mayor riesgo de exclusión, entre los cuales se encuentran las minorías étnicas al recoger, como uno de sus cinco ámbitos de actuación, la “promoción de la igualdad de oportunidades para todos en el acceso al mercado de trabajo, con especial atención a quienes corren peligro de quedar excluidos”.

En la nueva etapa se han reducido las Iniciativas Comunitarias quedando únicamente una sola, “EQUAL”, para los recursos humanos, también centrada en la búsqueda de nuevas formas de lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo.

¿En el caso español, ¿qué avances y cambios se producen en esta nueva etapa en relación con la gestión del FSE?

La igualdad de oportunidades es uno de los principios que ha inspirado las intervenciones FSE que España ha presentado a la Comisión Europea para el periodo 2000-2006. Una de las líneas prioritarias de actuación se denomina “integración laboral de las personas con especiales dificultades”. Aquí se encuentran, entre otras, todas las actuaciones del FSE dirigidas a minorías étnicas.

En cuanto a las intervenciones, uno de los cambios más destacados es la importancia que en este nuevo periodo se da a los it-

nerarios integrados de inserción como actuación más eficaz en cuanto a la inserción laboral. Solo a través de un diagnóstico previo ligado a la correspondiente actuación formativa y/o ayuda a la inserción se pueden lograr resultados satisfactorios de inserción.

¿Qué alcance o importancia tiene que un Programa Operativo Plurirregional se centre en la lucha contra la discriminación, y por qué se decidió que algunas de las entidades gestoras, como la ASGG, fueran organizaciones no gubernamentales?

La línea prioritaria, también denominada eje prioritario “Integración laboral de las personas con especiales dificultades” presenta actuaciones en todos los Programas FSE de las Comunidades Autónomas para el periodo 2000-2006. Además, para completar las actuaciones desarrolladas por las Comunidades Autónomas, dada la importancia que tienen las intervenciones dirigidas a los colectivos que corren peligro de quedar excluidos, entre los que se encuentran las minorías étnicas, se ha elaborado un Programa Operativo plurirregional denominado “Lucha contra la discriminación” para el mismo periodo, tanto para las zonas Objetivo 1 como para las de Objetivo 3. En él figuran como promotores, entre otros, entidades privadas sin ánimo de lucro, como la Asociación Secretariado General Gitano, que tienen acreditada experiencia en la realización de actuaciones dirigidas a personas en riesgo de exclusión.

La importancia de que exista un Programa Operativo plurirregional que se centre en la lucha contra la discriminación estriba en que las entidades privadas sin ánimo de lucro que en él participan realizarán actuaciones que complementen a las que las Comunidades Autónomas realizan en el ámbito de sus Programas regionales. Se trata no solo de reforzar las actuaciones dirigidas a los desfavorecidos sino también de rentabilizar los trabajos desarrollados en los últimos años en el ámbito de la Iniciativa Comunitaria de recursos humanos EMPLEO.

Acceder a la “corriente principal”

“La construcción de una Europa moderna, cohesionada y socialmente integrada pasa por la superación de los desequilibrios, no solo territoriales, sino también sociales. Es por ello, que la identificación de los factores que actúan como barreras para la igualdad entre géneros, así como la adopción de medidas de inserción realistas, pertinentes e innovadoras dirigidas a los colectivos excluidos son procesos básicos para promover un mercado de trabajo abierto a todos”.

La población gitana es la comunidad que sufre un mayor riesgo de exclusión del mercado laboral y mayores dificultades de acceso al trabajo normalizado, debido principalmente al escaso nivel de instrucción de una gran parte de sus miembros, a sus peculiaridades culturales, a la falta de adaptación de la oferta normalizada de recursos de formación y empleo, a la crisis de actividades tradicionalmente ejercidas por sus miembros, a lo que hay que añadir también el alto rechazo social que padecen. La conjunción de todos estos factores hace que la tendencia a la exclusión del mercado de trabajo de la población gitana no se haya corregido a pesar de la tendencia general de creación de empleo.

El giro en los reglamentos de los fondos estructurales 2000-2006 apuesta por situar a la población gitana en la “corriente principal”, es decir, de llevar a cabo políticas excepcionales para determinados grupos, se da el paso de favorecer la adaptación de las medidas y de los recursos globales a esas necesidades especiales.

Para abordar esta situación, la Asociación Secretariado General Gitano ha venido desarrollando numerosas acciones en el campo de la formación profesional y el empleo a través de proyectos e iniciativas de carácter finalista, y asumiendo, como entidad de ámbito estatal, un importante papel en la información, orientación, asesoramiento técnico, transmisión de buenas prácticas y apoyo a la

puesta en marcha y desarrollo de iniciativas por parte de entidades públicas y privadas en diferentes localidades.

En lo que se refiere a las Políticas de Empleo de la Unión Europea, el Programa Operativo que aquí presentamos aborda de manera clara tanto la mejora de la empleabilidad de la población gitana, aumentando sus niveles de formación y optimizando sus condiciones y recursos personales para la inserción laboral, como la adaptabilidad de esta población con relación a los nuevos escenarios y cambios del mercado de trabajo; y, en definitiva, dando una dimensión real y efectiva al principio de igualdad de oportunidades.

En este dossier presentamos tanto un breve panorama sobre los nuevos Fondos estructurales 2000-2006, como la descripción del Apartado sobre población gitana que se incluye dentro del Programa Operativo Pluriregional “Lucha contra la Discriminación”.

Fondos y Objetivos

La Unión Europea ha entrado en el periodo 2000-2006 en una nueva etapa en la programación de sus Fondos Estructurales (ver Recuadro), que tras una nueva regulación con respecto al periodo 1994-1999, se caracteriza principalmente por una reducción del número de objetivos, una simplificación de las acciones y la tendencia a la concentración de las actuaciones estructurales.

Los Fondos Estructurales

FEDER. El Fondo Europeo de Desarrollo Regional dirige sus intervenciones a reducir los desequilibrios entre las regiones de la Comunidad Europea, aportando ayuda financiera para el progreso de las regiones menos desarrolladas y la reconversión económica y social de las regiones con deficiencias estructurales (Objetivo 1 y 2). Incluye también a las Iniciativas Comunitarias INTERREG y URBAN. En términos de recursos financieros, es el Fondo Estructural de mayor importancia.

FSE. El Fondo Social Europeo es el principal instrumento de la política social comunitaria. Financia medidas dirigidas a la lucha contra el desempleo y al desarrollo de los recursos humanos. Interviene en los tres Objetivos pero prioritariamente en el nuevo Objetivo 3. Además, financia la Iniciativa Comunitaria EQUAL. El nuevo Reglamento de los Fondos Estructurales refuerza la función del FSE en la política social comunitaria a través de su participación en acciones enmarcadas dentro de la Estrategia Europea para el Empleo y en las líneas directrices de las políticas de empleo.

FEOGA. El Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agraria es el instrumento de financiación de la política agrícola común. Incluye la Iniciativa Comunitaria LEADER. Opera en Objetivo 1 y 2.

IFOP: El Instrumento Financiero de Orientación de la Pesca se dirige a la aplicación de la política pesquera común. Participación en Objetivo 1 y 2.

FONDOS ESTRUCTURALES 2000-2006 195.000 MILLONES DE EUROS

OBJETIVO 1	OBJETIVO 2	OBJETIVO 3
135.900 Millones de euros (69,7%)	22.500 Millones de euros (11,5%)	24.050 Millones de euros (12,3%)

Los siete Objetivos de la etapa anterior se han reducido a tres:

Objetivo 1: dirigido a fomentar el desarrollo y el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas (cuyo PIB per cápita sea inferior al 75% de la media comunitaria).

Objetivo 2: tiene como finalidad apoyar la reconversión económica y social de las zonas con deficiencias estructurales, ya sean áreas industriales, dependientes del sector servicios, rurales en declive, urbanas en situación difícil, dependientes de la pesca o en situación de crisis.

Objetivo 3: orientado al desarrollo de los recursos humanos, es decir, la adaptación y modernización en todo el territorio europeo de las políticas y sistemas de educación, formación y empleo.

En cuanto al *Objetivo 3*, éste actuará financieramente fuera de las regiones incluidas en el *Objetivo 1* y proporcionará, además, “un marco de referencia política para todas las medidas que se emprendan en favor de los recursos humanos en un territorio nacional dado”(1). Éstas se refieren a políticas activas de empleo, fomento de la integración social y de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, refuerzo de la capacidad de inserción profesional a través de sistemas permanentes de educación y formación, etc. Todo ello está recogido de forma general en el Título relativo al empleo del Tratado de Amsterdam y en la nueva Estrategia Europea de Empleo, en coordinación con los Planes Nacionales de Empleo.

LOS PROGRAMAS OPERATIVOS

Las principales formas de intervención comunitaria para la ejecución de los tres Objetivos son los Programas Operativos. La concreción de éstos requiere de un largo proceso de elaboración y negociación que consta de una serie de fases o etapas.

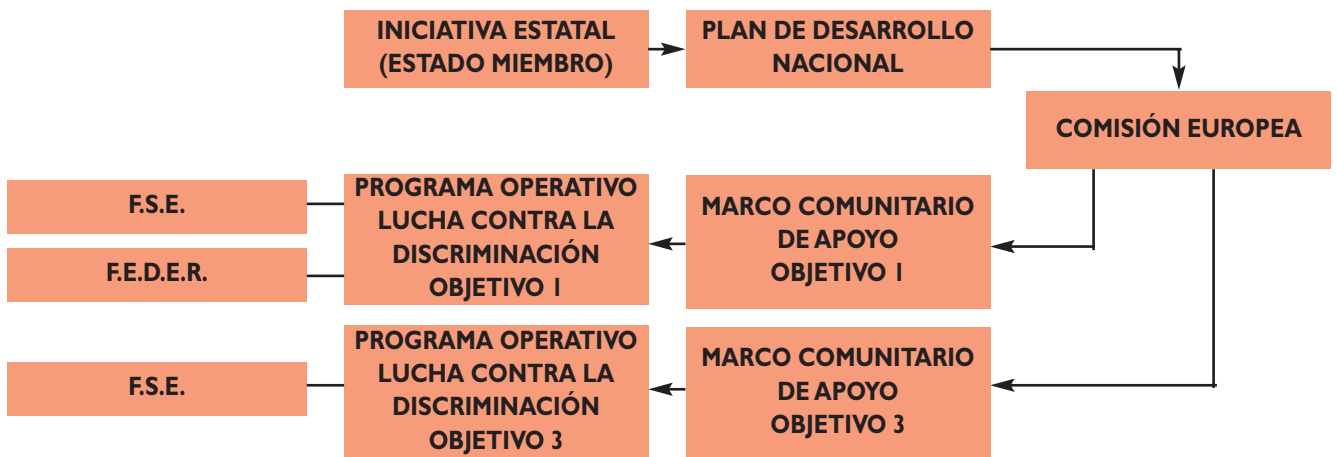
Una **primera fase** en la que el Estado miembro presenta a la Comisión Europea un Plan de Desarrollo que consiste en un análisis de la situación sobre la que se quiere intervenir. En este Plan se especifican los ejes y prioridades de actuación que se consideran fundamentales y que deben estar estrechamente relacionadas con los ámbitos prioritarios que se establecen en el Reglamento de los Fondos Estructurales (desarrollo económico sostenible; com-

petitividad e innovación; empleo y recursos humanos; igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres). De igual modo, las actuaciones en materia de recursos humanos guardarán coherencia con lo dispuesto en el Plan Nacional de Acción para el Empleo, manteniendo, a la vez, concordancia con lo establecido en el Reglamento del Fondo Social Europeo (desarrollo y promoción de políticas activas del mercado de trabajo para combatir el desempleo -especialmente de jóvenes y parados/as de larga duración-, promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para aquellas personas que corren peligro de quedar excluidas, desarrollo de sistemas de educación y formación permanente, promoción de una mano de obra cualificada, desarrollo de medidas específicas para mejorar el acceso y la participación de la mujer en el mercado de trabajo). En la elaboración de este Plan participan diversos interlocutores: Estado miembro, autoridades regionales y otros organismos competentes.

En una **segunda fase**, el Plan se negocia con la Comisión Europea y desemboca posteriormente en los denominados Marcos Comunitarios de Apoyo, los cuales determinan las estrategias, los ejes prioritarios de acción, los objetivos específicos, la participación de los Fondos y la cuantía de las intervenciones.

En la **tercera fase** se concretan ya los Programas Operativos, que se definen como “documentos aprobados por la Comisión para desarrollar un Marco Comunitario de Apoyo, integrados por un conjunto coherente de ejes prioritarios compuestos por medidas plurianuales, para la realización del cual puede recurrirse a uno o más Fondos”. Es decir, se pasa de la definición de estrategias a la concreción operativa de una serie de actuaciones que pueden estar financiadas por recursos provenientes de distintos Fondos Estructurales.

El presupuesto asignado a cada Programa Operativo permite financiar las medidas y proyectos que se derivan del mismo. Los interlocutores socioeconómicos –autoridades locales, organizaciones sociales, etc.– con voluntad de participar en las ayudas de los Fondos Estructurales, han de presentar proyectos a sus respectivas autoridades nacionales, que son las competentes para la selección de aquellos que consideren relevantes para la consecución de sus prioridades de actuación.



Programa operativo plurirregional “Lucha contra la discriminación”

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

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

Ambos Programas Operativos –tanto del Objetivo I, como del Objetivo 3– se denominan de forma unificada como *Programa Operativo Plurirregional “Lucha Contra la Discriminación”*, y se dirige a combatir la discriminación en un doble aspecto:

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

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

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

General Gitano será la responsable del desarrollo del apartado destinado a la Etnia Gitana. Dado que el ámbito de aplicación del mismo abarca tanto las zonas Objetivo I como Objetivo 3, el desarrollo de ambos apartados se ejecutará conjuntamente como parte de una estrategia común.

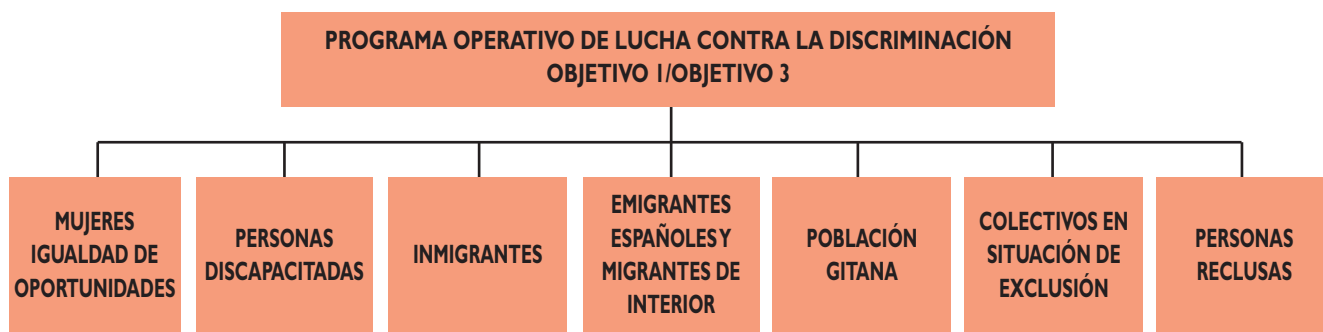
El hecho de que haya un apartado en el Programa Operativo dirigido expresamente a la población gitana, no quiere decir que los miembros de esta comunidad, como ciudadanos y ciudadanas europeos de pleno derecho que son, no pueda beneficiarse de el resto de actuaciones que se emprendan, no sólo desde otros apartados del mismo Programa Operativo (discriminación por género, etc.), sino también, y muy fundamentalmente, desde la ejecución de otros Programas Operativos que se desarrollen en el Estado español.

Unidad Administradora del FSE

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo en España (UAFSE), dependiente de la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es la autoridad española encargada de gestionar el Fondo Social Europeo y responsable, por tanto, de promover las acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos señalados por este Fondo Estructural.

Es la entidad que actúa como interlocutora entre las diferentes instituciones y autoridades españolas y la Comisión Europea; es la encargada de gestionar los Programas Operativos y verificar el cumplimiento de las condiciones y requisitos de las Iniciativas Comunitarias y los Reglamentos comunitarios sobre los Fondos Estructurales; de controlar la elegibilidad de acciones y gastos de los proyectos; de transferir a los organismos responsables de proyectos y programas las ayudas del Fondo Social Europeo; y de evaluar los resultados de las acciones a nivel de Programas Operativos.

Por su parte, las ayudas del FEDER se coordinan desde el Ministerio de Economía y Hacienda.



ASGG - ACCEDER

Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la discriminación - Apartado Etnia gitana

Las actuaciones dirigidas a la población gitana a través del Programa Operativo Plurirregional-FSE "Lucha contra la discriminación", han sido encargadas para su gestión directa a la Asociación Secretariado General Gitano (ASGG) teniendo en cuenta la experiencia y trayectoria de dicha organización en el ámbito de la formación profesional y el empleo con esta comunidad.

Estas actuaciones se concentrarán en 32 municipios de 13 Comunidades Autónomas (21 municipios de 8 Comunidades Objetivo 1, y 11 municipios de 5 Comunidades Objetivo 3).

El hecho de que se destine un apartado específico del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación a la comunidad gitana, supone la consecución de una serie de avances de tipo cualitativo:

- Por primera vez se incluye a la comunidad gitana como uno de los grupos preferentes de actuación en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo. Hasta ahora, esto solamente se venía haciendo en los programas de la Iniciativa Comunitaria Empleo (Integra, Horizon, etc.).
- Las problemáticas relativas al acceso al empleo de la comunidad gitana se sitúan ahora en un plano de mayor relevancia dado que pasan de ser abordadas en las políticas de formación y empleo coyunturales y experimentales (Iniciativas Comunitarias), a ser abordadas en los Fondos Europeos ordinarios
- Se avanza también en el plano de la concentración de los Fondos en los colectivos con necesidades especiales respecto al empleo, siguiendo uno de los principios de la Reforma de los Fondos Estructurales.
- Se progresa en la flexibilidad y en un enfoque más integrado de las actuaciones, en la medida en que anteriormente las actuaciones estaban preferentemente concentradas en las acciones directas de formación y de acceso al empleo y ahora abarcan el conjunto del itinerario de la inserción laboral.
- Se encarga la gestión de esta parte del programa a una entidad no gubernamental especializada en el trabajo con la comunidad gitana, reconociendo así la necesaria especialización y adaptación de las medidas para que puedan tener un impacto eficaz en estos destinatarios.
- Se opera con una estrategia pluri-regional, teniendo en cuenta las peculiaridades y las necesidades particulares de cada Comunidad Autónoma, y partiendo al mismo tiempo de elementos comunes a todas ellas en esta materia que pueden ser transferibles.

En resumen, estas actuaciones se presentan como una oportunidad en el marco del Fondo Social Europeo durante la etapa 2000-2006 para reforzar e impulsar actuaciones de itinerarios de inserción profesional y desarrollo de los recursos humanos concentradas de modo específico en la comunidad gitana, teniendo

en cuenta que constituye uno de los grupos sociales más desfavorecidos del Estado español, dado que su situación de exclusión social y sus peculiaridades culturales contribuyen a que esta tarea sea especialmente difícil.

Plan de actuaciones

Las actuaciones que se desarrollarán con la población gitana por medio de este Programa Operativo se sitúan en dos direcciones, interrelacionadas entre sí:

La primera de ellas es el impulso del acceso de la población gitana al empleo normalizado, con el compromiso de que, a la finalización de la intervención del Programa Operativo en el perio-

Las actuaciones FEDER

El desarrollo de las acciones dirigidas a la población gitana en este Programa Operativo, exige contar con los medios adecuados e idóneos para que las mismas se lleven a cabo con calidad y puedan conseguir los resultados deseados. Esto requiere contar con el apoyo de los Fondos FEDER, de modo que se pueda disfrutar de equipamientos e infraestructuras adecuadas.

Tipos de actuaciones

Las actuaciones FEDER se concentrarán en 21 municipios de 8 Comunidades Autónomas que corresponden al Objetivo 1 y serán de tres tipos:

- Adquisiciones de infraestructuras.
- Obras de reparación y acondicionamiento, especialmente de aulas de formación y talleres en donde se llevarán a cabo las actividades formativas.
- Equipamientos necesarios para el desarrollo del programa, que serán de dos tipos:
 - Equipamiento básico: materiales de oficina, equipos informáticos, etc.
 - Equipamientos formativos: en función de las especialidades de los distintos cursos y actividades formativas.

do 2000-2006, unos 2.500 gitanos y gitanas hayan accedido a contratos de trabajo por cuenta ajena. Como elementos de contexto cabe señalar que nos encontramos en un momento en el que está creciendo la oferta de empleo en el mercado de trabajo y en el que también buena parte de los jóvenes de la comunidad gitana encuentra todavía especiales dificultades para seguir desarrollando las actividades profesionales, peculiares en su mayoría, que tradicionalmente han ejercido sus familias.

La segunda línea de actuación es el impulso a la creación de servicios de proximidad orientados preferentemente a la mejora de la calidad de vida de las personas y, especialmente, a la integración social de la propia comunidad gitana. Estos servicios se impulsarán en el campo socio-educativo, socio-sanitario y socio-cultural. Se eligen estos tres ámbitos porque son intensivos en mano de obra y porque se prevé que el gasto público y privado destinado a los mismos crecerá en los próximos años. Asimismo, lo que se pretende es impulsar, a través de las Comunidades Autónomas y de los municipios, políticas socio-culturales que sean más activas con la población gitana y que, en consecuencia, abran nuevos espacios de formación y empleo en los que puedan participar los propios gitanos en tanto que educadores, mediadores, animadores, etc.

Este Programa Operativo supone también, en gran medida, la generalización de buenas prácticas experimentadas previamente a través de programas de Iniciativas Comunitarias y, concretamente, de la de Empleo y Recursos Humanos. En los dos últimos años, la Asociación Secretariado General Gitano, con el apoyo de la Iniciativa Comunitaria INTEGRRA, ha experimentado en el municipio de Madrid un dispositivo integrado de formación y empleo con la población gitana joven (Dispositivo Integra-Acceder), que ha tenido un impacto positivo y ha conseguido unos éxitos relevantes. En este sentido, estos resultados permiten, en este momento, generalizar la experiencia a otros municipios españoles. Al mismo tiempo, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Integra-Senda se han venido desarrollando también diversas acciones de asesoramiento técnico que ahora podrán extrapolarse.

Esta intervención no pretende en ningún caso agotar las actuaciones que desde el conjunto de los Fondos Estructurales, y especialmente de otros programas operativos del FSE, se puedan dirigir a la comunidad gitana; y mucho menos las actuaciones de formación y empleo con este grupo de población en España. Se plantean, más bien, como actuaciones desencadenantes de itinerarios de inserción profesional de la población gitana, buscándose un efecto multiplicador. Persiguen, por tanto, conseguir que los problemas de inserción y de acceso al empleo de la población gitana sean contemplados en el conjunto de medidas y actuaciones que, con carácter general, se emprendan.

Descripción de la intervención

La presente intervención, "Programa Operativo ACCEDER", se enmarca en el Eje 7 del Marco Político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España, referido a la "Integración laboral de las personas con especiales dificultades".

En el marco de este Eje Prioritario, las actuaciones con relación a la población gitana se refieren a la Medida nº 2, que se concreta en: "Proponer oportunidades de integración a los colectivos en situación o en riesgo de exclusión del mercado de trabajo".

Los organismos implicados de las diferentes administraciones cofinanciadoras, ya sean Comunidades Autónomas o Ayuntamientos, son las Consejerías de Trabajo y Empleo y las Consejerías de Servicios Sociales, por un lado y las Concejalías de Empleo y las Concejalías de Servicios Sociales por otro [actualmente se está elaborando un folleto explicativo del Programa Operativo con una información más detallada, en el que se indicarán cada una de las entidades cofinanciadoras de cada Comunidad Autónoma].

Las aportaciones de estas administraciones al Programa Operativo varían en función del territorio del que se trate. En el caso de comunidades Objetivo 1, los porcentajes de financiación son del 70% por el Fondo Social Europeo y el 30% restante por las administraciones cofinanciadoras. Si se trata de Comunidades Objetivo 3, la aportación del Fondo Social Europeo es del 45% y la de los cofinanciadores del 55%.

Para llevar a cabo la intervención se van a diseñar y desarrollar itinerarios integrados de inserción, incluyendo medidas de orientación, información, asesoramiento socioprofesional, preformación y formación profesional, fórmulas específicas de intermediación laboral, así como un especial esfuerzo de desarrollo y fomento de nuevas ocupaciones y empleos en el sector de los Servicios de Proximidad, junto a otras actuaciones tendentes a la sensibilización social en general y de los actores del mercado de trabajo en particular.

Esta intervención se va a desarrollar, en principio, en 29 municipios correspondientes a 13 Comunidades Autónomas del Estado español [hay que tener en cuenta que el número de municipios todavía no está cerrado, ya que se continúan manteniendo conversaciones con más administraciones con la posibilidad que esa cifra aumente], y se articulará en las siguientes actuaciones, diferenciadas pero interrelacionadas entre sí:

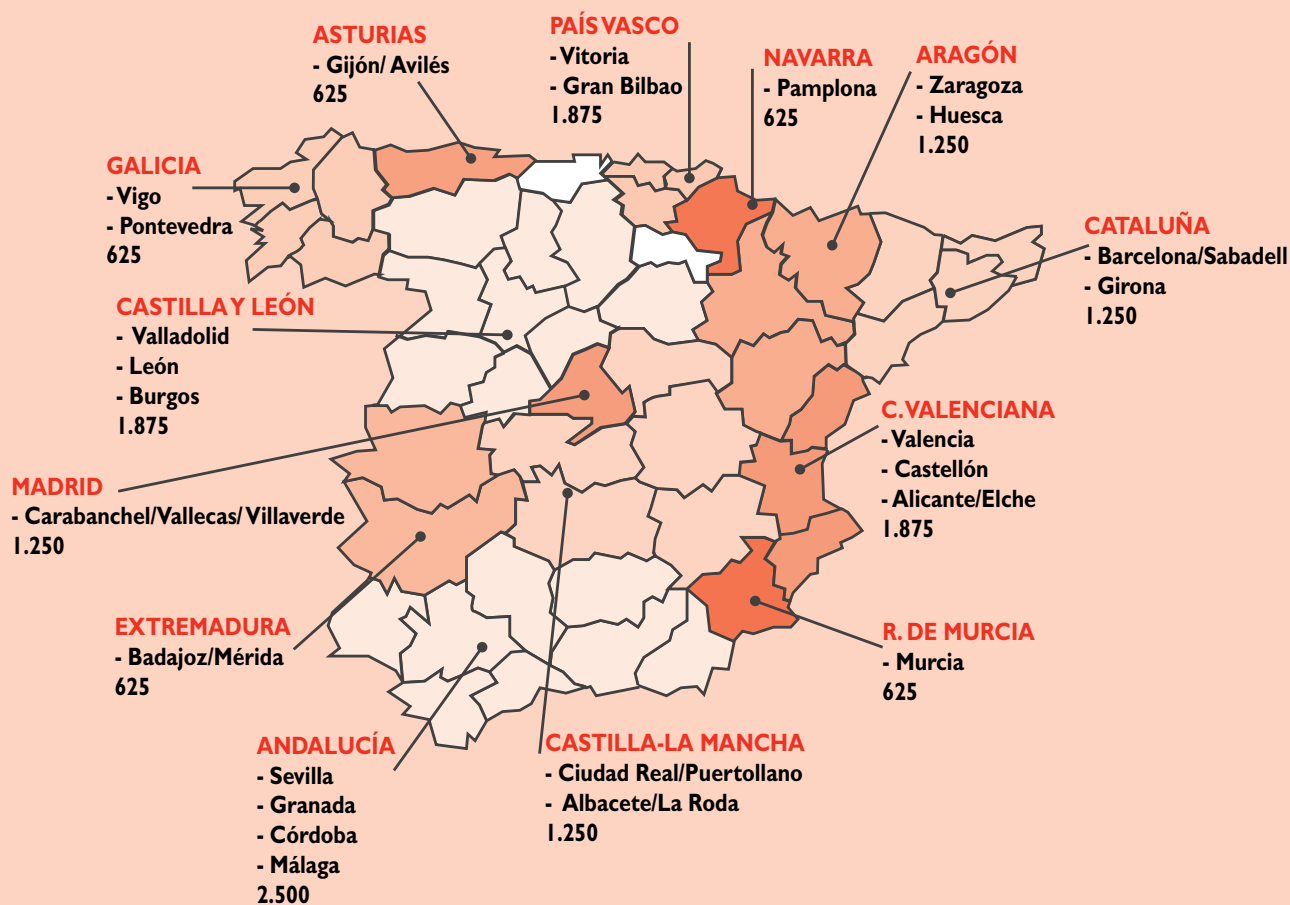
Acciones ACCEDER. Suponen la puesta en marcha y desarrollo de dispositivos que favorezcan el acceso de la población gitana a la formación y el empleo a partir del desarrollo de itinerarios individualizados de Inserción Profesional.

Acciones SENDA. Destinadas al impulso y desarrollo de acciones de fomento de los Servicios de Proximidad y de los empleos y ocupaciones ligados a estas actividades a los que pueden acceder, en buena medida, personas de etnia gitana.

Comisión de seguimiento

Además de la firma de los correspondientes convenios con cada una de las administraciones cofinanciadoras, se está poniendo en marcha una Comisión de Seguimiento para el conjunto de las acciones. En esta Comisión se pretende implicar formalmente en el desarrollo del Programa Operativo a un total de 84 administraciones públicas, tanto de ámbito estatal (3), Autonómico (26 consejerías) y Local (55 municipios), así como a otras muchas entidades públicas, organizaciones sociales (ONGs y asociaciones gitanas), y en calidad de asociadas al proyecto, empresas privadas y entidades financieras.

DISTRIBUCIÓN DE LA INTERVENCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, MUNICIPIOS Y DESTINATARIOS



• A estas cifras de destinatarios hay que añadir otros 1.720 (140 por Comunidad Autónoma), correspondientes a administraciones y población gitana en general destinatarios de las Acciones SENDA (asistencia técnica, fomento y desarrollo de servicios de proximidad)

• Estos datos corresponden al diseño original del Programa Operativo, por lo que algunos de ellos no son definitivos. Tanto en la revista como en publicaciones específicas sobre el Programa (folletos, etc.) se informará de los cambios que se vayan produciendo.

ORGANIGRAMA



Estos equipos estarán compuestos por cinco personas que trabajarán a jornada completa, y a cada equipo se sumarán colaboradores y personas de apoyo para tareas específicas. El equipo tendrá la característica de ser intercultural. En total, trabajarán a jornada completa 145 personas en las Acciones Acceder, y 13 personas en las Acciones Senda, a las que se sumarán los colaboradores.

Estos equipos están concebidos como equipos base que se esperan incrementar con otros recursos que progresivamente se irán consiguiendo, procedentes de distintos ámbitos (europeo, nacional, autonómico, local y privado).

Acciones ACCEDER

Itinerarios individualizados de inserción profesional

La actuación general prevista apuesta por el desarrollo y mejora de la empleabilidad o capacidad de inserción profesional de la población gitana (*). Por parte de las personas requiere del aprendizaje y entrenamiento integral tanto de las técnicas y destrezas profesionales propias de cada ocupación u oficio, como de las habilidades sociales para el empleo, la capacidad de iniciativa y autonomía, las destrezas lingüísticas, la capacidad para comprender e integrarse en los objetivos de la empresa y, en su caso, la predisposición a generarse el propio empleo.

“Ser empleable” exige una percepción adecuada y realista de las condiciones de trabajo imperantes y un ajuste y una autopercepción correcta de las propias capacidades y su correspondencia en el mercado. Por ello, para aumentar las capacidades y posibilidades de inserción laboral de las personas gitanas, es necesario que esta estrategia contemple una doble dimensión: posibilitar la mejora de las condiciones actuales de empleabilidad de esta población, y provocar una adaptación a esta realidad y un compromiso con este objetivo tanto de los sistemas de Educación, Formación y Empleo como del tejido económico y empresarial.

Por ello, favorecer y posibilitar la mejora de las condiciones actuales de empleabilidad de la comunidad gitana requiere partir de unos principios en los que se ha de enmarcar el conjunto de actuaciones a desarrollar:

- Importancia de aumentar y consolidar la llamada centralidad en el empleo.
- Establecer una formación profesional inicial con una amplia formación de base.
- Remarcar que las personas como sujetos activos de trabajo serán "competentes" en una relación muy estrecha con el saber y el saber ser.
- Propiciar su presencia en redes informales, el conocimiento del mundo laboral y toda una serie de habilidades sociales anexas que favorezcan su presencia en el mercado laboral.

No es posible mejorar la empleabilidad si no nos planteamos garantizar la accesibilidad de esta población a la oferta de recursos de formación profesional y empleo y al mercado de trabajo normalizado. Además, es necesario incrementar la oferta formativa específica y especializada para la población gitana, así como las acciones de orientación profesional para el empleo, dado que hay muchos gitanos y gitanas que por el momento no van a poder acceder a los recursos normalizados.

En ambos casos, se manifiesta como absolutamente necesario el tratamiento individualizado del proceso de acceso al empleo, lo que implica un modelo de itinerario personal de inserción laboral. Este proceso individualizado debe partir de un diagnóstico inicial de las condiciones de empleabilidad y, a partir de ahí, proponer las medidas y pasos necesarios que ayuden a mejorar sus condiciones y a acceder a un empleo.

Para que esto sea así, hay que apoyarse sobre un enfoque integrado de formación y empleo basado en la formación mediante el trabajo,

y en conseguir que esta formación incorpore a la adquisición de conocimientos y destrezas de carácter técnico el proceso de aprendizaje de un conjunto de habilidades instrumentales (habilidades sociales, hábitos laborales...) que se incorporen al equipamiento para el empleo y que consigan ocupar un lugar central en el itinerario de inserción.

Conviene recordar además que es imprescindible actuar en la idea de partenariat y cooperación con las instituciones públicas y privadas que tienen competencias en formación y empleo, prestando especial atención al marco local como generador y ámbito preferencial de actuación.

Dispositivos adaptados

Las actuaciones del Programa Operativo persiguen favorecer el acceso a la formación y al empleo por cuenta ajena de la población gitana, especialmente jóvenes entre 16 y 30 años, mediante la implantación, en cada municipio, de dispositivos adaptados e integrados de Inserción Laboral.

Estos dispositivos permitirán impulsar acciones de formación y empleo dirigidas a la comunidad gitana a través de medidas estables y lo suficientemente flexibles y adaptadas como para dar respuesta a las necesidades que plantea el colectivo, así como romper con la dinámica general de exclusión del mercado de trabajo y de falta de alternativas laborales que hoy se está produciendo en la población juvenil gitana, y atender a la demanda de contratación de trabajadores por parte de las empresas, actuando como intermediarios en la búsqueda y selección de personal capacitado para cubrir esos puestos de trabajo.

Dimensiones de actuación

La actuación general prevista se estructurará en función de tres grandes bloques:

- Bloque SOCIO-LABORAL. Movilización de las personas para mejorar su empleabilidad mediante una adecuada acogida, diagnóstico y gestión de los itinerarios individuales.
- Bloque FORMACIÓN. Gestión del acceso a los recursos de formación ocupacional y creación de nuevos escenarios adaptados de formación-empleo.
- Bloque EMPLEO. Prospección, acompañamiento y seguimiento en el empleo. Identificación y acercamiento entre ofertas y demandas (definición de perfiles, identificación de demandas, e intermediación con el tejido económico - empresarial.).



Estos tres bloques se organizarán y concretarán en las siguientes Acciones:

- **Orientación, Formación e Inserción Laboral:**
 - Acogida e información.
 - Orientación y seguimiento. Elaboración de un diagnóstico y realización de tutorías individualizadas.
 - Derivación y seguimiento de acciones formativas normalizadas.
 - Puesta en marcha de actividades de preformación y formación profesional específica para la población gitana.
- **Prospección e Intermediación en el mercado de trabajo:**
 - Prospección y búsqueda de empleo.
 - Apoyo a la contratación.
 - Acompañamiento al mercado de trabajo.
 - Creación de iniciativas empresariales de carácter social.
- **Apoyo a emprendedores y emprendedoras:**
 - Motivación para el trabajo autónomo y la creación de empresas.
- **Acciones de sensibilización:**
 - A dos niveles; uno de cara a la sociedad en general, sobre todo al mundo y otro de cara a la población gitana, acerca de la importancia que tiene la formación y el empleo.

Acciones SENDA

Fomento de los “servicios de proximidad” y de los empleos y ocupaciones ligados a estas actividades, impulsando políticas más activas con la población gitana.

Las actuaciones correspondientes a las Acciones Senda se articularán en tres campos o sectores de actividad:

Servicios socioeducativos. Puesta en marcha de actividades que contribuyan a reforzar el proceso educativo de la población gitana (apoyo y seguimiento escolar, refuerzo a la permanencia en la ESO y al acceso a la formación profesional, actividades extraescolares y de verano, convivencia y mediación en conflictos, etc.).

Servicios sociosanitarios. Puesta en marcha de actividades que mejoren las condiciones higiénicas y de salud de la población gitana (también abordarán problemas que afectan de modo relevante a parte de la población gitana: drogas, incluido alcohol y tabaquismo, VIH-SIDA, etc.).

Servicios socioculturales. Las actividades que se desarrollen irán en dos dimensiones: servicios para la mejora de la calidad de vida, fundamentalmente centrados en el servicio doméstico, atención a personas dependientes, etc., y servicios de ocio y cultura,

centrados en actividades de animación a través de la música, el arte, el turismo, etc.

En ambos casos, las actuaciones del FSE servirían para iniciar estas actividades y para darles un impulso, de modo que a medio plazo acaben siendo independientes, concertándolas con administraciones, empresas o particulares, y creando fórmulas empresariales que permitan su continuidad.

La viabilidad futura de estos tres sectores estará en función de la asunción de los mismos por parte de las administraciones correspondientes o de la contratación de estos servicios a terceros, lo que permitirá a medio plazo la creación de empresas de servicios que puedan concursar al desarrollo de los mismos (Sociedades Limitadas, Empresas de Inserción, Sociedades Cooperativas...). Estos servicios serán dimensionados por los departamentos sociales que tienen competencias en los mismos.

Estos tres sectores de actuación se concretarán en la puesta en marcha de equipos de trabajo especializados en las 13 Comunidades Autónomas del Estado en las que se pondrán en marcha los Dispositivos de Inserción Laboral, de modo que se puedan reforzar con los mismos. Estos equipos desarrollarán los siguientes tipos de acciones:

Formación en estos perfiles profesionales, con objeto de cualificar adecuadamente a las personas para el desempeño de estas ocupaciones.

Orientación, asesoramiento y apoyo a estos grupos de gitanos y gitanas, debidamente cualificados, para que trabajen en estas actividades que repercuten en la mejora de la integración social de su propia comunidad.

Estudio e investigación de la situación ocupacional de la comunidad gitana, de las necesidades no cubiertas en el ámbito de estos servicios, y definición de nuevos perfiles profesionales adaptados a estas nuevas necesidades, accesibles para la población gitana.

Sensibilización y estimulación de la oferta y de la demanda de estos servicios y su traducción en empleos, y sensibilización y orientación a las administraciones y a las entidades sociales que trabajen con la comunidad gitana (tanto asociaciones gitanas como asociaciones pro-gitanos).

Conocimiento de la problemática de las personas gitanas, encuentros de sensibilización, seminarios de formación de profesionales, publicaciones y difusión de materiales, etc.

Mejora, en definitiva, de los niveles de integración social de la comunidad gitana y, en consecuencia, de sus posibilidades de acceso al empleo.

■ José Sánchez, Belén Sánchez-Rubio.

(I) Diario Oficial de las Comunidades Europeas. 26 de junio de 1999. L 161 Reglamento (CE). nº 1260/1999 del Consejo, de 21 de junio de 1999, por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales.

(*) El primer dossier “Gitanos y empleo” (Revista **Gitanos**, nº2, octubre 99), está dedicado al tema “Mejorar la empleabilidad para luchar contra la exclusión” y se presenta una descripción más desarrollada de las acciones del dispositivo piloto Acceder puesto en marcha en Madrid en los dos últimos años.

Seminario Empleo y Comunidad Gitana

Acabar una etapa y empezar una nueva invita a revisar críticamente las acciones desarrolladas y a explorar a su vez cuáles serán las nuevas reglas de juego en un futuro. Todo ello sin olvidar, desde luego, la celebración de lo alcanzado con todos aquellos y aquellas que, de una manera u otra, lo han hecho posible. Estos eran los objetivos del Seminario Europeo Empleo y Comunidad Gitana que la ASGG organizó, el mes de julio pasado en Granada, en colaboración con el Instituto Municipal de Formación y Empleo de esta ciudad y la Red Europea para la Promoción de Gitanos y Viajeros.



Los días 5, 6 y 7 de julio de 2000 la Asociación Secretariado General Gitano organizó, en colaboración con el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada, el *Seminario Empleo y comunidad gitana: Modelos transferibles y oportunidades para el futuro*, como punto final del proyecto Integra-SENDA promovido y desarrollado por esta asociación.

El seminario reunió a más de doscientos representantes institucionales y a profesionales gitanos y no gitanos de entidades públicas y privadas implicadas de algún modo en la promoción socio-laboral de la comunidad gitana.

Los objetivos principales eran:

- Analizar y difundir los elementos más destacables del camino recorrido por los proyectos que, dentro de las Iniciativas

Comunitarias de Empleo del Fondo Social Europeo, habían alcanzado logros notables para miembros de la Comunidad Gitana.

- Apuntar posibilidades de transferencia y multiplicación de los elementos positivos de estos modelos en el marco del nuevo escenario europeo, recordando que estos modelos de intervención han de ser sostenidos por las administraciones nacionales y a través de nuevos instrumentos comunitarios.
- Por último, el seminario era punto de llegada para el trabajo que el grupo de trabajo transregional de proyectos de iniciativas comunitarias europeas destinados a población gitana ha desarrollado en los últimos años, a través de diferentes encuentros en el marco del proyecto Integra Senda promovidos por la ASGG.

Buscando entre las diferentes acepciones de la palabra seminario hallamos entre otras: lugar de enseñanza. Las que aquí os acercamos son algunas de las enseñanzas que compartimos esos días. Enseñanzas porque eran recogidas de la praxis y nos permitieron reflexionar acerca de lo que hemos hecho hasta ahora y de lo que deberemos tener en cuenta en el futuro.

El reto de la interculturalidad en el mundo del trabajo

Como tema de reflexión de fondo, la incorporación activa de gitanos y gitanas al mercado de trabajo normalizado exige mantener una mirada atenta a los procesos de discriminación originados en la existencia de estereotipos y prejuicios negativos que, en el ámbito del trabajo o en el acceso a éste, plantean hoy día un obstáculo al principio de igualdad de oportunidades. El sociólogo francés Philippe Bataille, del Centro de Análisis e Intervención Sociológica de París, ofreció un análisis de las distintas formas de discriminación que pueden aparecer en el ámbito del trabajo. Mirando hacia el futuro se apuntaron dos conclusiones:

- En el futuro los instrumentos legales deberán acentuar la garantía de acceso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones para las minorías. En este sentido las nuevas disposiciones del Tratado de Amsterdam (art. 13) ofrecen un nuevo marco esperanzador.
- En la lucha contra la discriminación será de vital importancia el papel de los distintos actores sociales, representantes comunitarios y asociaciones en cuanto a hacer valer los derechos individuales y el derecho a ser diferente.

La empleabilidad

No es gratuito que cada vez más escuchemos este nuevo término. Constituye uno de los pilares de los Planes de Acción para el Empleo de todos los estados miembros, así como uno de los objetivos prioritarios del Fondo Social Europeo. Ser empleable hoy en día es poder adaptarse a la oferta de empleo existente y, por lo tanto, precisa de un ajuste de las propias capacidades al mercado. Trabajar la empleabilidad es facilitar y mejorar las condiciones de acceso y de integración en el mercado de trabajo.

Las experiencias presentadas fueron dos proyectos con buenos resultados visibles en la creación de dispositivos que han favorecido el acceso al empleo de la población gitana. Moderados por **Eduardo Fernández** (Delegación Provincial de la Consejería de Asuntos Sociales en Granada), los proyectos **Surge** (Instituto de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada) e **Integrar-Acceder** (ASGG) apuntaron algunos de los aspectos clave de su experiencia:

- Tomar como punto de partida las necesidades y demandas de los usuarios de este tipo de proyectos y desarrollar itinerarios individualizados.
- Ofrecer acciones y servicios que abarquen todo el proceso de inserción sociolaboral, sea cual sea el momento inicial de la persona: acogida, orientación, formación, búsqueda activa de

empleo, asesoramiento en la creación de empresas, prospección de empresas y acompañamiento...

- Es necesario crear sistemas flexibles y adaptados a la gente con la que se trabaja.
- Hay que sensibilizar a otros agentes proveedores de este tipo de recursos para que faciliten el acceso a la población gitana.



La mediación y sus protagonistas

Una de las estrategias prioritarias del Fondo Social Europeo para los próximos años es la de otorgar mayor protagonismo a los propios grupos afectados y a las entidades representativas que trabajan con ellos, lo que estamos escuchando como *empowerment*.

La promoción de la población gitana precisa de la implicación de los gitanos y gitanas en el desarrollo de su propia comunidad y la figura profesional de los mediadores ofrece una oportunidad para alcanzar este objetivo. Crea además nuevas posibilidades de inserción laboral encuadradas dentro del sector preferente de los nuevos yacimientos de empleo: los servicios para la mejora de la calidad de vida.

Un panel moderado por **Trinidad Muñoz** (Unión Romani de Andalucía) nos ofreció la reflexión de los protagonistas, mediadores y mediadoras con una trayectoria profesional consolidada: **Remedios Losada** (ASGG), **Olga Borja** (Gao Lacho Drom), **M^a Fe Muñoz** (Plan Desarrollo Gitano) y **Anselmo Cruz** (Unión Romani de Andalucía). Asimismo **Caroline Keane** (Pavee Point) presentó la experiencia de un servicio de mediación que está funcionando en Irlanda. Algunas notas destacadas de sus contribuciones fueron:

- El papel que desempeñan les ofrece la posibilidad de ser motores y agentes de cambio de su comunidad, precisando para ello de un reconocimiento previo por parte de la misma.
- La necesidad e importancia que para ellos tiene la formación previa, el conocimiento de diversas herramientas, metodologías y estrategias propias del trabajo social.
- La importancia de la especialización de esta figura, pasando de ser una mera correa de transmisión cultural a ser una figura más

en los distintos equipos interdisciplinarios de empleo, salud, educación...

- El referente de promoción que supone para otros gitanos y gitanas, "si él lo ha conseguido, yo también puedo hacerlo".
- La necesidad de que esta figura sea reconocida oficialmente de cara a facilitar tanto el aumento de la incorporación de estos profesionales a los distintos dispositivos, como el reconocimiento por parte del resto de profesionales.

Las empresas

La economía social, auto-empleo y la empresa de inserción tuvieron también su espacio en el seminario. Pudimos así escuchar a algunos de estos nuevos y no tan nuevos empresarios y empresarias gitanas que nos contaron los avatares, los pros y los contras de optar por iniciativas de auto-empleo. Todas las experiencias presentadas: **Piorno, Divas, Ceislabur, Ornaflor, Ecotur, Basti Cali**, habían sido generadas a través de los proyectos de Iniciativas Comunitarias de Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos. Varias de ellas os las presentamos más detalladamente en este número de **Gitano**, en la sección de Experiencias. Algunos de los apuntes comunes fueron:

- La importancia que para todas ellas tenía la aportación que como empresas de economía social tienen. Hablamos de la plusvalía social, o valor que revierte de nuevo en gasto y acciones dirigidas a disminuir las diferencias sociales: nuevos puestos de trabajo, consolidar los ya creados o puesta en marcha de acciones de formación a posibles futuros trabajadores de la misma.
- La importancia y necesidad de crear sistemas de acompañamiento en la gestión y organización de las empresas hasta una consolidación real de las mismas.
- La coherencia de establecer un mercado público tutelado que posibilite, en igualdad de competencia, el acceso de estas empresas al concurso de servicios públicos.
- Algunas de las barreras de la anterior etapa que dificultan la puesta en marcha de este tipo de proyectos empresariales tendrán que ser solventadas. Las entidades gestoras deben atreverse a dar el paso y hacerlo en el momento.

Dos modelos de cooperación e intercambio

La cooperación supone actuar con otros para la consecución de un mismo fin. Podemos articularla en diferentes niveles (europeo, estatal, autonómico y local) y podemos aprovecharla no sólo como espacio de aprendizaje e intercambio sino como impulso que actúa en la misma dirección (sinergia).

Los modelos de cooperación que se presentaron en el seminario fueron, por un lado la experiencia transnacional de la **Red Europea para la Promoción de Gitanos y Viajeros** y a otro nivel, la experiencia del **grupo de trabajo transregional**, de los proyectos de Iniciativas Comunitarias dirigidos a la Comunidad Gitana en España.

El reto inicial que llevó a la Red Europea a su constitución legal en 1994, era crear mecanismos de colaboración entre las distintas entidades que trabajaban con las comunidades gitanas en Europa y hacer oír su voz en el contexto europeo.

Algunos de los logros que su actual Presidente, **José Manuel Flores**, señaló fueron:

- Hacer visible la Comunidad Gitana y su problemática a escala europea, introduciendo el tema en la agenda de diferentes programas europeos y llevando esta cuestión a ámbitos de reflexión europeos.
- El intercambio, contacto y conocimiento entre organizaciones y profesionales que trabajan con estos grupos en distintos países europeos a través de diversas actividades conjuntas: seminarios, encuentros, proyectos transnacionales...

Con cuatro años de trayectoria y desarrollada en el marco de dos proyectos europeos, Horizon- SIFAT e Integra-SENDA gestionados por la ASGG, el grupo de trabajo transregional ha supuesto un espacio de reflexión e intercambio entre los distintos proyectos dirigidos a la inserción sociolaboral de la Comunidad Gitana en España. En los últimos dos años esta red la han compuesto 23 proyectos, gestionados tanto por entidades públicas como por organizaciones privadas. El seminario ofrecía la posibilidad de pasear por una exposición de materiales, publicaciones, fotos y videos elaborados por estos proyectos. Gracias pues a todos por estar presentes.

Los principales logros alcanzados por este grupo han sido:

- Aumentar la visibilidad y las acciones específicas dirigidas a esta población incidiendo en un aumento de los proyectos europeos que contemplan como grupo prioritario a la comunidad gitana.
- Consolidar estrategias, metodologías, enfoques y herramientas considerados como elementos de buenas practicas.
- Reflexionar y unificar criterios acerca de estrategias en la intervención que posibiliten un trabajo de mayor calidad.

Queremos destacar que el panel que presentó estas experiencias fue moderado por **Rosalía Guntín** de la Estructura de Apoyo del Fondo Social Europeo para la Inicitiva INTEGRA. Este panel en particular pero también, en cierto modo, todo el seminario, constituían a su manera un homenaje a esta persona, compañera de viaje y protagonista indiscutible de los avances producidos durante esta, gracias en gran medida a ella, a Sali, provechosa etapa.

Los nuevos instrumentos europeos

Iniciábamos estas páginas haciendo referencia a la importancia que tiene conocer las nuevas reglas del juego. La nueva etapa de los Fondos Estructurales, que irá del 2000 al 2006, establece unos reglamentos que no sólo regulan el funcionamiento en cuanto a gestión, sino que serán marco de actuación referente para las acciones que desarrollemos en el futuro utilizando instrumentos de estos Fondos. Por ello aconsejamos un repaso a este nuevo *manual de consulta*: Reglamento (CE) nº 1260/99 del Consejo. DOCE 26.6.1999.

Francisco Montoro, (Unidad Administradora del Fondo Social Europeo) y **Juan del Río** (Servicio de Fondos Estructurales de Andalucía) nos ofrecieron un repaso de cuáles han sido los elementos más relevantes de la anterior etapa y dieron algunas pistas a tener en cuenta de cara a la planificación y programación de las acciones previstas en el nuevo marco de los Fondos.

La reforma se plantea en un contexto de grandes cambios: ampliación de la Unión, introducción de la moneda única, cambio tecnológico acelerado... Afortunadamente, en este paisaje Europa sigue teniendo como objetivos prioritarios la cohesión económica y social, así como la reducción de las desigualdades entre los estados miembros y entre los ciudadanos que la componen.

La nueva iniciativa comunitaria EQUAL

La convocatoria de la nueva iniciativa EQUAL se espera para febrero o marzo de 2001.

Los proyectos para la concesión de subvenciones en el marco de Equal tendrán que llevarse a cabo por asociaciones estratégicas, que actuarán dentro de una de las áreas temáticas descritas y se denominarán *agrupaciones de desarrollo*. Estas agrupaciones reunirán a los agentes interesados que posean las competencias pertinentes, los cuales cooperarán a fin de desarrollar un enfoque integrado de los problemas. En ellas pueden y deben participar: administraciones públicas, interlocutores sociales, ONG's, sector empresarial y servicios públicos de empleo.

Los socios trabajarán en cooperación a fin de determinar los factores que conducen a la desigualdad y discriminación en relación con el mercado de trabajo y compartirán sus esfuerzos y recursos con proyectos de otros Estados Miembros en la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas definidos de común acuerdo.

La experiencia de las anteriores Iniciativas Comunitarias ha mostrado la importancia de la implicación de las autoridades locales y regionales a fin de garantizar la coherencia entre las actividades previstas y las necesidades de desarrollo de un territorio. Su participación en estas agrupaciones, reforzará también las posibilidades de generalizar los resultados.

Los proyectos de Capital Local con Finalidad Social

La nueva etapa impulsará también el papel de las entidades intermediarias que trabajan en partenariatio con entidades públicas y privadas y con el mundo empresarial, favoreciendo la creación de autoempleo en actividades de rentabilidad económica o de cohesión social. Dos experiencias piloto en el marco del artículo 6 del Fondo Social Europeo ilustraron los contenidos de esta mesa, los desarrollados por la **Fundación Cirem** (Barcelona) y la **Fundación Federico Ozanam** (Zaragoza).

Su principal objetivo es conseguir la promoción de la integración social de personas desfavorecidas a través del fomento de iniciativas de auto-empleo y el desarrollo del empleo local junto a la revitalización de áreas de actuación desfavorecidas. Son proyectos experimentales e innovadores desarrollados utilizando el instrumento de las líneas de microcrédito y que dan sentido al objetivo de concertación y planificación desde el territorio, combinando este enfoque con medidas adaptadas a los grupos desfavorecidos con características especiales (targeting).

La transferencia de modelos a las políticas generales

Jorge López (IMFE), **Elvira Pérez** (Dirección General de Bienestar Social de la Junta de Andalucía) y **José Manuel Fresno** (ASGG) hicieron especial hincapié en el planteamiento de fondo de las Iniciativas Comunitarias: desarrollar y experimentar medidas innovadoras que den respuesta a situaciones y colectivos con especiales dificultades de cara a su inserción sociolaboral. El fin último no es otro que transferir y generalizar estos modelos de intervención que han funcionado y mostrado resultados visibles, que denominamos también *buenas prácticas*, a las políticas y medidas generales de las administraciones de los Estados, lo que conocemos ya como *mainstreaming*.

■ **Sofía Sánchez, Fernando Villarreal.**

Y para celebrar...

Varias fueron las actividades culturales y de festejo que acompañaron el evento y nos permitieron celebrar y festejar.

Una exposición en el lugar del seminario nos permitió conocer la obra escultórica de un famoso artista gitano granadino, **Luis Heredia Maya**.

Y por último no podía faltar la cena social con velada flamenca incluida, que corrió a cargo de la escuela de flamenco **Granada Flamenco Internacional**.



CONVENIO INEM-ASGG

Programa de intervención socio-educativa

Desde el mes de abril la Asociación Secretariado General Gitano, gracias a un acuerdo de colaboración con el Instituto Nacional de Empleo, está desarrollando un programa de intervención socio-educativa que ha permitido la contratación de 104 profesionales para la formación de 17 equipos interculturales que intervienen para la promoción de la población gitana.

A la hora de valorar la magnitud de la intervención desarrollada hasta la fecha por este programa, es necesario hacer referencia al marco de expectativas que en su comienzo nos propusimos: por una parte, posibilitar la contratación de equipos interculturales que cuentan en su puesta en marcha con mediadores gitanos, figura profesional enmarcada en uno de los nuevos yacimientos de empleo denominado como “servicios para la mejora de la calidad de vida”. En segundo lugar, responder a una necesidad demandada por la sociedad y las administraciones, posibilitando una respuesta en sinergia con las actuaciones de las ONGs. Y en tercer lugar, desarrollar un trabajo de intervención, fundamentado en la normalización, integralidad e interculturalidad de las acciones realizadas.

Equipos interculturales

La puesta en marcha de los equipos interculturales ha supuesto la contratación de 104 profesionales para el desarrollo de las acciones previstas y la incorporación de mediadores/as gitanos como figura de referencia para el trabajo con su comunidad. Abrir un proceso de consolidación de las acciones desarrolladas en el ámbito local. Introducir la interculturalidad como elemento definitorio de la intervención desarrollada desde los equipos, como estrategia de que aporta claves de acceso a la población gitana.

Respuesta a las necesidades

Un aspecto fundamental del programa ha sido la posibilidad de involucrar a todos aquellos agentes sociales, tanto públicos como privados, en la búsqueda de un fin común, desde el conocimiento y accesibilidad que sólo posibilita el ámbito local como conector in situ de la realidad social.

Todo esto está siendo plasmado en trabajos conjuntos de conocimiento de la realidad social local: colaboraciones y contactos en la lucha contra el absentismo escolar; realojos, talleres, cursos, campañas de sensibilización, mediación en conflictos y un largo etc. de actividades, fruto del trabajo de coordinación entre la Administración local, asociaciones gitanas y otras ONGs que intervienen con esta comunidad.



Trabajo de intervención

En cuanto al desarrollo de un trabajo de intervención, fundamentado en la normalización, integralidad e interculturalidad de las acciones realizadas, las actuaciones más importantes llevadas a cabo han sido fundamentalmente las siguientes:

Promoción, refuerzos y sensibilización del ámbito educativo

Se pretende promover y acercar a la comunidad gitana a los recursos educativos reglados con el fin de conseguir niveles equiparables al resto de la población; la asistencia técnica a profesionales que trabajan en la educación con población gitana; la introducción en los espacios educativos de elementos y propuestas de trabajo que tiendan a educar en el respeto a la diferencia y en la aceptación del otro: seminarios, jornadas, encuentros...

Promoción de la mujer

Se busca contribuir al proceso de reconstrucción de la identidad de género más afín a las necesidades de promoción de la mujer

gitana, tendiendo a que sea equiparable a la participación que tiene la mujer no gitana, estimulando acciones de reflexión y debate. Acercar la realidad de la mujer gitana a las diferentes administraciones responsables de la promoción de la igualdad de la mujer, para que tengan en cuenta su especificidad cultural a la hora de la promoción y el acceso a los recursos.

Promoción de la salud

Una parte considerable del trabajo desarrollado ha ido dirigido a normalizar el acceso de la población gitana a los recursos; posibilitar que la información generada por las diferentes administraciones llegue de manera efectiva a la comunidad gitana: informar y sensibilizar a las instituciones competentes sobre problemáticas graves de salubridad en aquellos entornos y con aquellos grupos sometidos a fuertes procesos de marginalidad; sensibilizar, dinamizar y asesorar al asociacionismo gitano en el ámbito de la salud y especialmente en la prevención de drogas y SIDA.

Inserción laboral

Las intervenciones en este campo se concretan en la creación de bases de datos que posibiliten realizar itinerarios de inserción laboral; elaboración de estudios locales respecto a la situación de la

población gitana en lo que se refiere al acceso al empleo; formación, divulgación y sensibilización de cursos de capacitación laboral y ofertas laborales; seguimiento, apoyo y acompañamiento: trabajo con grupos en la motivación y la orientación, así como en la tramitación de solicitudes y cumplimentación de formularios.

Otras acciones.

Intervenciones que tienen que ver con un agravamiento en la exclusión (minusvalías, falta de vivienda, conflictos familiares, drogadicción, pobreza severa o extrema, 3ª edad...). Derivaciones a los Servicios Sociales, coordinación, apoyo y seguimiento en actuaciones de realojos, atenciones individualizadas, trabajo grupal y familiar, etc. Actuaciones encaminadas a transmitir a la sociedad una visión más objetiva y normalizada de la comunidad gitana: cultura gitana, cursos de música flamenca, torneos interculturales de fútbol sala, visitas a empresas, campeonatos deportivos y fiestas propuesto por las concejalías, eventos como la celebración gitana del día de San Juan, cursos de formación de voluntariado, campamentos de verano...

■ **Patricia Bezunarte**

ASGG. Dpto. de Intervención Social

“

El trabajo de intervención está fundamentado en la normalización, integralidad e interculturalidad de las acciones realizadas

”



Número 2. Octubre 2000

Edita:



Asociación Secretariado General Gitano
Area de Formación Profesional y Empleo
Antolina Merino, 10. 28025 Madrid.
Tel. 91 422 09 60. Fax. 91 422 09 61.
E-mail: acceder@asgg.org
Internet: www.asgg.org/acceder

Coordinación:

J.M. Fresno, I. Rodríguez, E. Conejo, P. Bezunarte,
F. Villarreal, J. Sánchez, B. Sánchez-Rubio, S. Sánchez,
B. Cabaleiro.

Diseño

Javier Sierra (Grafismo, S.L.)

Imprenta

JUMA