

# Gitanos y Empleo

Número 6.  
Dic. 2005 – Ene. 2006



## ■ Presentación

- **Informe sobre Población gitana y Empleo**
  - Conclusiones, recomendaciones y propuestas
  - Conceptos y definiciones
- **Conciliación familiar y laboral y comunidad gitana (Programa Acceder – Andalucía)**
- **Comunidad gitana y autoempleo: El arranque de un proyecto piloto**
- **La prospección en los dispositivos de empleo Acceder: Orientaciones y líneas estratégicas**
- **Taller de empleo «Mediación intercultural II» (Granada)**

# Presentación

En el presente Dossier (el sexto dedicado por la revista al tema "Gitanos y empleo") ocupa un lugar central el Informe de "Conclusiones, recomendaciones y propuestas" realizado por la subdirección de Empleo de la FSG a partir de los resultados de la investigación **Población Gitana y Empleo: Un estudio comparado** encargado por nuestra Fundación a EDIS-Equipo de Investigación Sociológica, S.A. La relevancia de dichos resultados nos enfrenta a los retos de futuro en relación a la inserción sociolaboral de la población gitana para conseguir una igualdad de oportunidades real.

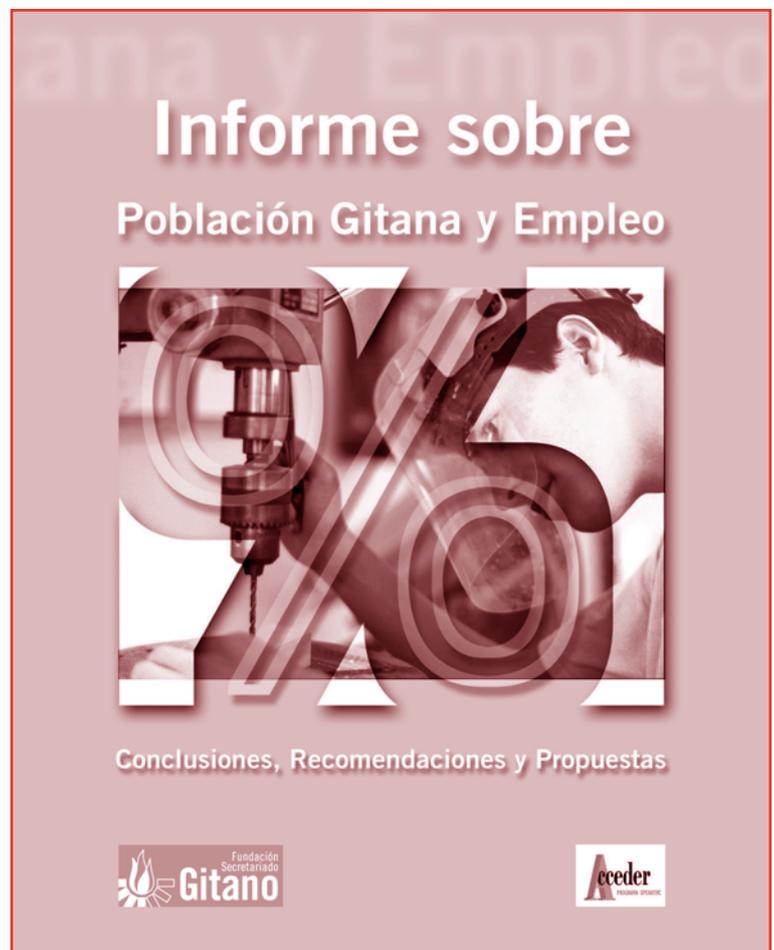
A continuación, incluimos un amplio bloque dedicado a cuatro aspectos centrales de la actuación en el ámbito del acceso de la población gitana a la formación y el empleo:

■ La necesaria mejora de las oportunidades de la mujer gitana para acceder al mercado de trabajo, que abordamos aquí con un resumen del informe relativo al Estudio sobre conciliación de la vida laboral y familiar, realizado por la FSG en Andalucía.

■ La siempre importante relación con las empresas en el marco de las actuaciones del programa Acceder de la FSG, aparece recogida en este Dossier con una breve presentación de los Servicios de prospección e intermediación del programa.

■ El reto de abordar el apoyo al acceso de los gitanos y gitanas al empleo por cuenta propia, reto que desde la FSG se quiere acometer poniendo en marcha una experiencia piloto en colaboración con la Fundación "Un Sol Mon".

■ Y, por último, una breve, aunque no menos importante reseña de la figura de la mediación intercultural, en este caso plasmada en una experiencia concreta de formación desarrollada en Granada, en el marco de los programas de "Talleres de empleo".



# Informe sobre población gitana y empleo.

## Conclusiones, recomendaciones y propuestas

### 1. Introducción

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

No se trata sólo de personas con bajos niveles de renta, con dificultades para incorporarse al mercado de trabajo o necesidades en ámbitos clave como la vivienda, la educación o la salud. Son también personas que forman parte de la principal minoría étnica europea (más de 9 millones de personas) y española (cerca de 700.000), 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 hacia ellos, son cuestiones centrales que nunca han sido verdaderamente abordadas.

La exclusión 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, entendiéndola 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.

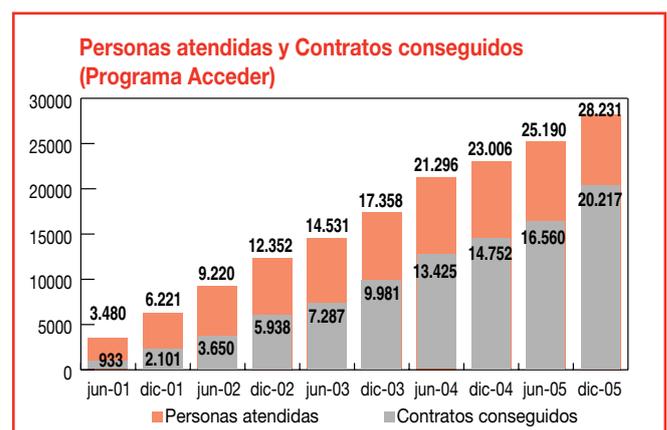
Las actuaciones con población gitana gestionadas por la Fundación Secretariado Gitano en el marco del Programa Operativo Plurirre-

gional de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo (FSE) –conocidas como Programa Acceder–, vienen siendo, en los últimos cinco años, el instrumento fundamental de nuestra entidad para impulsar una línea de actuación dirigida a mejorar las condiciones de vida de esta comunidad mediante medidas favorecedoras de su acceso al mercado de trabajo a través de la contratación por cuenta ajena.

El aspecto clave en la metodología de trabajo del programa es la vinculación entre el ámbito social y el ámbito económico, teniendo en cuenta la situación y necesidades de la población gitana y trabajando desde la empatía y desde sus intereses concretos, incidiendo y orientando las acciones para ofrecer alternativas a sus carencias específicas; y al mismo tiempo, tener muy presentes las necesidades y requerimientos del mercado laboral actual (habilidades y capacidades exigidas para acceder y mantenerse en un puesto de trabajo; situación laboral en los distintos sectores de actividad económica...).

El objetivo inicial del Programa era el de trabajar a lo largo del periodo 2000-2006 con 15.000 personas y lograr, al menos, 2.500 contrataciones en empleos por cuenta ajena. A fecha de diciembre de 2005, se ha atendido a 28.231 personas y se han conseguido 20.217 contrataciones concentradas en 8.926 personas, lo que supone una ratio de más de 2 contratos por persona, ratio que lógicamente sigue ascendiendo con el transcurso del programa, indicando una mayor permanencia activa, aunque con múltiples contratos, en el mercado de trabajo. Supone, en síntesis, que prácticamente un tercio de las personas atendidas por el Programa encuentra empleo.

**La comunidad gitana española continúa siendo uno de los grupos sociales más desfavorecidos y afectados por los procesos de exclusión social y discriminación**



Partíamos para el desarrollo de estas actuaciones del conocimiento cercano de la situación y necesidades de la población gitana, pero siendo conscientes en todo momento de la ausencia de datos rigurosos y representativos para el conjunto de la población gitana española en edad activa sobre su situación con relación al empleo.

Por ello desde la FSG y en el marco del Programa Operativo hemos realizado y publicado **un estudio sobre la situación del empleo en la comunidad gitana española**<sup>1</sup>, que nos ha permitido establecer una **comparativa con la situación del empleo en el conjunto de la población española**, y cuyos resultados más significativos, así como la valoración que desde la FSG hacemos de los mismos en términos de "recomendaciones y propuestas", constituyen el núcleo central del presente documento.

## 2. Contexto General del Mercado de Trabajo

Tanto el Gobierno, como los Agentes Sociales (Empresarios y Sindicatos) coinciden en que el mercado de trabajo español tiene un doble problema: **insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad**. Esta coincidencia en el análisis sustenta, a su vez, un diagnóstico común de la situación actual del mercado de trabajo.

Entre 1992 y 2003, en España la población en edad de trabajar (de 15 a 64 años) ha pasado de 25,8 a 27,8 millones de personas, lo que supone una tasa anual media de crecimiento del 0,7%, cifra que es, aproximadamente, el doble de la correspondiente a la de la UE-15. Este crecimiento se ha producido a pesar de la disminución del número de personas que han salido del Sistema Educativo hacia el mercado laboral, y a causa seguramente de la intensísima aceleración de los flujos de inmigrantes, especialmente en los últimos años.

En este mismo periodo, la diferencia de la tasa de ocupación entre España y la UE15 se ha reducido en 5,5 puntos porcentuales, sin embargo el porcentaje de la población española en edad de trabajar que tiene un puesto de trabajo remunerado es inferior a la media de la de la UE-15 y por tanto todavía **muy lejos del cumplimiento de los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo**.

**Los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de menos cualificación, entre ellos la población gitana, ni siquiera con el paso del tiempo logran situarse en una posición razonable de estabilidad en el empleo**

Por otra parte, y tal como se refleja en el Informe al Ministerio de Trabajo de la "Comisión de Expertos para el Dialogo Social": *"Aún cuando la tasa agregada de ocupación ha experimentado un aumento apreciable, estas ganancias de empleo no se han distribuido por igual entre todos los grupos de población y todavía existen notables*

*diferencias entre ellos, de forma que las mujeres, los jóvenes y las personas de menor nivel educativo y con menores cualificaciones profesionales tienen unas tasas de ocupación muy inferiores a la tasa de ocupación agregada"*.

El otro gran problema, la **alta temporalidad en la contratación**, también presenta un nivel superior a la media de la Unión Europea, así como notables diferencias por grupos de población. Así, coincide que **aquellos grupos de población con menor tasa de ocupación, también se ven afectados por una mayor tasa de temporalidad**.

El diagnóstico quedaría incompleto sin hacer referencia a un tercer aspecto en el que también parece haber coincidencia general: **la desaceleración de la productividad de nuestra economía y su consiguiente impacto y repercusión en la calidad del empleo**.

Este contexto certifica, por tanto, que permanece la segmentación del mercado de trabajo, y que **los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de menos cualificación** tienen muchas más dificultades de acceso al empleo, altas tasas de temporalidad y, en un porcentaje significativo, quedan atrapados en situaciones de precariedad, por cuanto que, **ni siquiera con el paso del tiempo, logran situarse en una posición razonable de estabilidad en el empleo**.

**Siguen siendo imprescindibles políticas activas de formación y empleo dirigidas hacia la lucha contra la exclusión y la discriminación de grupos de población con especiales dificultades**

Por lo tanto, parece justificada la **necesidad de mantener una "focalización" de las políticas activas de formación y empleo dirigidas hacia la lucha contra la exclusión y la discriminación de grupos de población con especiales dificultades**. Y esto por varias razones:

- Porque **es necesario utilizar el máximo potencial de mano de obra**, ya que su no utilización puede hacer descender hasta niveles insostenibles la productividad por hora trabajada en nuestro país, manteniéndose los altos niveles de descalificación, y descendiendo por tanto nuestra capacidad competitiva.
- Porque de esta forma **se contribuirá firmemente a la convergencia y a la cohesión social**.
- Y, sobre todo, por criterios de **justicia social y de igualdad "real" de oportunidades**, que conlleva claramente un enfoque de concentración explícita de recursos, a través de medidas adaptadas, dirigidos a los grupos desfavorecidos y con características especiales (mujer, jóvenes, inmigrantes, gitanos, etc.).

1 Población gitana y empleo: Un estudio comparado.- Madrid: Fundación Secretariado Gitano, 2005.- 122 p.- (Cuadernos Técnicos; 35)

### 3. La Población gitana frente a la Formación y el Empleo

La inexistencia de estudios u otras fuentes que aportasen datos representativos para el conjunto de la población gitana española en edad activa en relación a su situación respecto al empleo, viene siendo hasta la fecha un **obstáculo para el desarrollo de políticas sociolaborales dirigidas a esta comunidad.**

Todas las políticas y medidas de las instituciones nacionales e internacionales, que se centran en el empleo, la inclusión social, la cohesión social, las minorías étnicas, etc. insisten cada vez más en la necesidad de contar con datos e indicadores objetivos que puedan identificar la situación y problemáticas. En este sentido, el estudio "Población Gitana y Empleo", permite **contar con datos objetivos y actualizados sobre la situación laboral de la comunidad gitana** de cara a definir cualquier política de futuro en materia de formación y empleo.

El objetivo central de esta investigación es **conocer la realidad de la población gitana en relación al empleo y comparar los resultados obtenidos con la situación general del conjunto de la población a partir de la E.P.A.** (Encuesta de Población Activa), de manera que nos permita:

- conocer las tasas de actividad, ocupación y paro de la población gitana española;
- profundizar en el conocimiento de los perfiles que definen a cada uno de los diferentes colectivos (ocupados, parados e inactivos), desde diferentes variables de análisis;
- detectar y definir las coincidencias o diferencias que pudiesen existir entre la situación ocupacional de los/as gitanos/as en relación al conjunto de la población española;
- medir la posible incidencia del factor "discriminación" en la tarea diaria de búsqueda de empleo o durante el proceso de su actividad educativa y/o formativa;
- conocer, desde la perspectiva de género, las diferencias que hubiesen, en materia de empleo, entre los hombres y las mujeres gitanos/as.

La investigación realizada parte de un **universo** de análisis compuesto por la **población gitana española de 16 y más años de edad**, hombres y mujeres. Después de consultadas diferentes fuentes y tras los ajustes y depuraciones oportunas, se estableció la cifra de **475.000 personas gitanas** para el conjunto del país.

**El estudio "Población Gitana y Empleo" permite contar con datos objetivos y actualizados sobre la situación laboral de la comunidad gitana de cara a definir cualquier política de futuro en materia de formación y empleo**

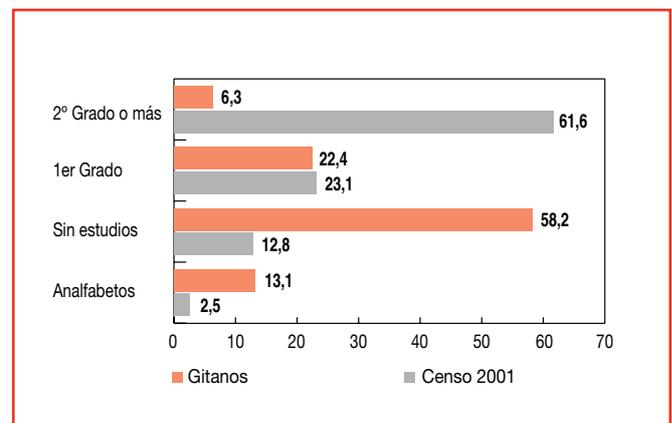
Para la encuesta se estableció un **tamaño muestral de 1.500 unidades**, con una ampliación de los datos referidos a la estructura de sexo y edades de toda la población gitana, sustentada en la información de 6.854 personas. En cuanto a la elaboración del cuestionario se siguió en gran medida el propio contenido de la EPA, con el objetivo de que los resultados finales de nuestra encuesta fuesen lo más comparables posibles. Se estructuró en los siguientes apartados: Datos de situación / Actividad / Ocupados / Parados / Resto de personas, conteniendo en total 45 variables.

#### Principales resultados del estudio

Una vez analizados los datos obtenidos, nos encontramos ante los siguientes resultados, que conforman la realidad actual de la población gitana frente a la formación y el empleo:

#### 1. EN CUANTO A LOS DATOS DE SITUACIÓN Y LAS CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN GITANA DE 16 Y MÁS AÑOS:

- La población gitana española de 16 y más años de edad es de **475.000 personas**, significando un 69,9% del total de esta población, con un 50,8% de mujeres y un 49,2% de hombres, y una media de edad de 35 años.
- **7 de cada 10 personas gitanas mayores de 15 años son analfabetas absolutas o funcionales.** Esto significa que las personas analfabetas absolutas gitanas son 4,6 veces más que las analfabetas entre la población total.



- Las personas solteras españolas superan en 3,6 puntos porcentuales a las personas solteras gitanas.
- Dos tercios de la población gitana mayor de 15 años afirman tener algún hijo; con una media de 3 hijos, superan en 1,24 puntos el número medio de hijos que da el censo de 2001 para el conjunto de la población española que tiene hijos/as.

**7 de cada 10 personas gitanas mayores de 15 años son analfabetas absolutas o funcionales**

**2. EN CUANTO A LA SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LA POBLACIÓN GITANA:**

**La población gitana activa:**

En el siguiente cuadro se recogen las grandes cifras aportadas por nuestra encuesta y las mismas extraídas de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al cuarto trimestre del año 2004, para toda la población española.

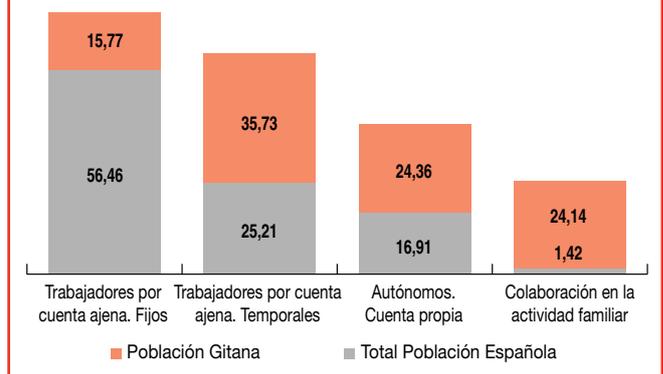
	Población Española	Población Gitana
Pob. de 16 y más años	34.474.300	475.000
Tasa de Actividad %	56,1	69,3
Tasa de Paro %	10,4	13,8
Tasa de Empleo %	50,3	59,7
Ocupados en la Industria %	18,0	4,7
Ocupados en los Servicios %	64,6	75,9
Tasa de Temporalidad %	30,9	70,9
Tasa de Jornada Tiempo Parcial %	8,5	42,0

Este resumen comparativo y los datos aportados por las 45 variables que componían dicha encuesta permiten hacer las siguientes constataciones:

- **En lo que se refiere a la población ocupada:**
- **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.
- La diferencia de edades en la entrada al mercado de trabajo entre la población gitana y el conjunto de la población española supone la adquisición diferenciada de niveles educativos entre una y otra. 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 alcanza esos mismos niveles educativos.**
- **Un 51,5% de las personas gitanas ocupadas son asalariadas,** frente a un 81,6% del conjunto de la población española.
- **Las personas gitanas ocupadas por cuenta propia asciende al 48,5%** (casi la mitad del total de ocupados), mientras que en el conjunto de la población española tan sólo se ocupa por cuenta propia el 18,3%.
- Es de gran importancia resaltar que **entre la población gitana ocupada, cerca de un 25% declara como tal ocupación el "colaborar en la actividad económica familiar", que como poco es una situación poco o nada "normalizada".** De forma claramente diferenciada se observa cómo en el conjunto de la población española tan sólo se dedica a esta actividad el 1,4%.

**Entre la población gitana ocupada, un 25% declara como tal ocupación el "colaborar en la actividad económica familiar", que como poco es una situación poco o nada "normalizada"**

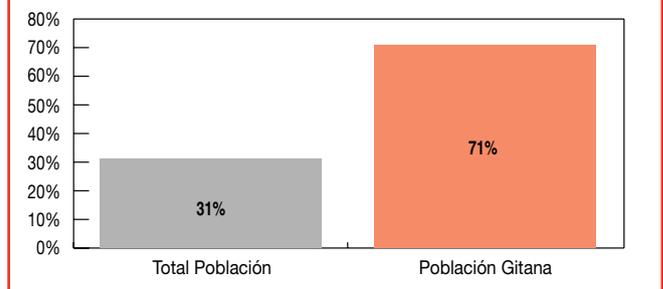
**Tipos de ocupación entre los empleados**



Esta "colaboración en la actividad económica familiar" es asimilable a las características que presenta un número importante de empresas de estructura familiar, de baja rentabilidad y escasa formalización económica, donde el titular es el cabeza de familia y otras personas, que están activas, no pueden generar derechos sociales ni laborales con su actividad, al no poder hacer frente a las cotizaciones correspondientes. Posiblemente **esta realidad constituye la mayor debilidad de la estructura laboral de la población gitana**, por lo que cualquier estrategia debe referirse explícitamente a esta situación.

- Como un aspecto igualmente destacable hay que resaltar que la ocupación de la población gitana se caracteriza por la alta precariedad en el empleo, con relación al conjunto de la población:
- **Un 42% de los asalariados gitanos realiza una jornada laboral a tiempo parcial,** mientras que en la población española tan sólo lo hace el 8,5%.
- **El 71% de los trabajadores gitanos tienen contratos temporales,** frente al 31% de tasa de temporalidad en el conjunto del mercado de trabajo español. Esto quiere decir que el número de trabajadores fijos por cuenta ajena de etnia gitana es 3,5 veces menor que el número de trabajadores fijos en la población española en general.
- **No tienen contrato (sólo acuerdos verbales) el 15% de los trabajadores gitanos.**

**Tasa de temporalidad**

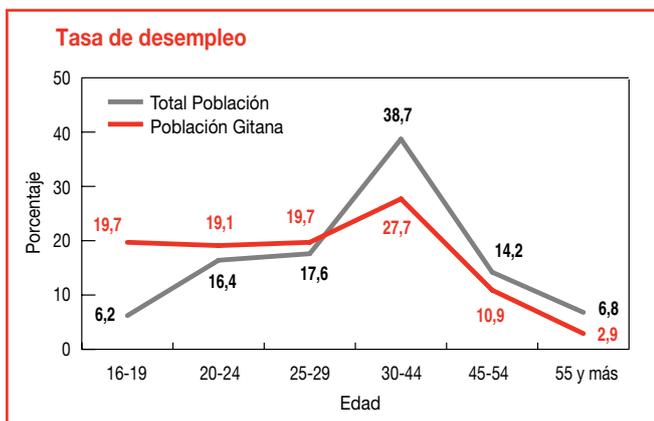


**El 71% de los trabajadores gitanos tienen contratos temporales, frente al 31% de tasa de temporalidad en el conjunto del mercado de trabajo español**

■ En lo que se refiere a la población desempleada:

- El desempleo afecta más a la población gitana que al conjunto de la población española, con una tasa global del 13,8% frente al 10,4% respectivamente.
- El desempleo entre la población gitana es mayoritariamente juvenil. A diferencia de lo que ocurre en el conjunto de la población española, entre los gitanos las mayores proporciones de parados se dan en los tramos de edad inferiores –menores de 25 años- (4 de cada 10 parados en la población gitana, frente a menos de 2 de cada 10 en el conjunto de la población). Siendo este un indicador más de la pronta incorporación de la personas gitanas al mercado de trabajo.
- Entre las personas gitanas desempleadas el 72% son analfabetas absolutas o funcionales, mientras que en el conjunto de los españoles la tasa tan sólo roza el 5%.
- Por otra parte, 4 de cada 10 gitanos actualmente en paro, se encontraban en la misma situación hace un año.
- Y 8 de cada 10 parados gitanos opinan que si hicieran algún curso de formación les resultaría más fácil encontrar algún trabajo. Ésta proporción se eleva hasta el 86% cuando opinan quienes sí han realizado ya algún curso. Sin embargo, y por último, sólo el 15% de los trabajadores gitanos se preocupa de tener o mejorar su formación laboral, lo que ocurre más entre los jóvenes y las mujeres.

**La tasa de paro de la población gitana está 3 puntos y medio por encima de la tasa de paro general**



**La población gitana inactiva:**

- La tasa de inactividad de la población gitana -30,7%- es menor que la del conjunto de españoles -43,9%-.
- El 70% de la población gitana inactiva son mujeres, frente al 64,3% de mujeres del conjunto de la población española.
- Más de la mitad (53,5%) de las personas gitanas inactivas se dedica a las labores del hogar, frente al 32% del conjunto de españoles.
- Tan sólo el 11% de las personas inactivas gitanas son jubiladas; en el conjunto de España este colectivo supone el 30% del total.

**La tasa de inactividad entre la población gitana (30,7%) es menor que entre el conjunto de la población (43,9%)**

- Otro tanto ocurre con los estudiantes: entre los gitanos representan sólo el 7% del total, y en el conjunto del país ascienden al 16% del total de los inactivos.
- Las personas inactivas gitanas son, en general, bastante jóvenes -casi 3 de cada 10 son menores de 25 años
- Por encima de los 54 años sólo encontramos poco más de 2 de cada 10 gitanos inactivos, cuando en el conjunto de España suponen el 60% del total.

**3. EN CUANTO A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

En el siguiente cuadro se recogen las principales variables en lo que se refiere a la situación de desventaja de la mujer gitana con relación a los hombres gitanos respecto a su posición frente al empleo:

	Población Gitana	
	Varones	Mujeres
Pob. de 16 y más años	233.700	241.300
Tasa de Actividad %	80,89	58,01
Tasa de Paro %	11,89	16,29
Tasa de Empleo %	71,27	48,56
Ocupados en la Industria %	6,2	2,5
Ocupados en los Servicios %	66,2	89,6
Tasa de Temporalidad %	65,8	77,9
Tasa de Jornada Tiempo Parcial %	32,21	55,87

- Como se puede observar, en cuanto a la cuestión del género, la población gitana describe un comportamiento similar al conjunto la población española en general: una menor actividad y tasa de empleo en las mujeres, que por el contrario, presentan mayores tasas de paro, de temporalidad y de trabajo a tiempo parcial.
- El 53,5% de las personas gitanas declara estar inactivas por ejercer labores del hogar, mientras que entre el conjunto de personas españolas es el 32,5%. Sin embargo tan sólo el 2,8% de los hombres gitanos se dedica a labores del hogar frente al 75,9% de las mujeres. La proporción de mujeres gitanas inactivas es, además, mayor que la del conjunto de mujeres españolas.
- El 93,8% de las mujeres gitanas con jornada a tiempo parcial alegan las "obligaciones familiares" como el principal impedimento para poder tener una jornada completa.
- El 24,6% de los varones gitanos inactivos están jubilados frente a tan sólo un 5% de las mujeres gitanas.
- Las mujeres (17,6%) acceden a cursos de formación ocupacional o ciclos formativos en mayor medida que los hombres (13,1%).

#### **4. EN CUANTO A LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR LA PROPIA COMUNIDAD GITANA:**

Las posturas discriminatorias hacia la población gitana parecen estar aún vivas en amplios sectores de la ciudadanía, pues el **45,4% de las personas encuestadas manifestaron sentirse discriminados en algún momento**. Esta proporción supone que unas **215.000 gitanas/os dicen haber sufrido directamente la discriminación**. Han sentido especialmente la discriminación:

- El 83% de los desempleados en el proceso de búsqueda de empleo o cuando trabajaron.
- El 78% de quienes han buscado trabajo en las últimas cuatro semanas.
- El 60% los varones cuando buscaron trabajo o en el puesto de trabajo.
- El 19% de los jóvenes entre 16 y 19 años, donde estudian o estudiaban.

**215.000 gitanas/os dicen haber sufrido directamente la discriminación**

#### **4. Conclusiones, recomendaciones y propuestas**

##### **ALGUNAS CONCLUSIONES:**

Los resultados de la investigación vienen a constatar que pese a la evolución reciente del mercado de trabajo español, especialmente en lo que concierne a la mejora de las tasas de actividad y la reducción de la tasa de desempleo, **el desempleo se sigue concentrando especialmente en aquellas personas con mayores dificultades en el acceso al mercado de trabajo, como es el caso de la población gitana**.

Pero, además, pone de manifiesto que junto a esta muy deficitaria participación en el mercado de trabajo, se producen graves **situaciones de clara desventaja en el propio mercado de trabajo** que se traducen en:

- una **descualificación inicial** que impide la adecuada y deseada permanencia en el empleo,
- un elevado grado de **precariedad**,
- la persistencia de **actividades no reguladas y empleos sin protección** ni derechos laborales.

Pese a esta situación, que claramente se puede considerar desincentivadora, es necesario destacar que **los datos recogidos avalan**

**“La población gitana quiere trabajar” y es un “potencial de activo” de gran importancia para el mercado de trabajo**

**claramente la afirmación de que “la población gitana quiere trabajar”**, afirmación que viene a desmontar un prejuicio aún generalizado, de que los gitanos son unos vagos y de que no quieren trabajar y que por lo tanto ellos son responsables de su propia situación.

Esta conclusión se apoya claramente en diferentes datos recogidos en el estudio, tales como:

- las altas tasas de población activa de la población gitana,
- la duración prolongada de su presencia en el mercado de trabajo (inicio a edades más tempranas y abandono más tarde),
- las expectativas y deseos que los gitanos muestran hoy en día de cara a su acceso a un empleo,
- la importante y manifiesta motivación de la mujer por su formación y su inserción laboral.

Constataciones, al fin, que argumentan con nitidez que este sector de población presenta un **“potencial de activo” de gran importancia para el mercado de trabajo**, tanto en el presente actual como en el futuro cercano.

Sin embargo y como decíamos anteriormente, esto no debe ocultar, sino colaborar a destacar los problemas y dificultades que los gitanos y las gitanas tienen aún hoy en el mercado de trabajo y la desventaja social en la que se encuentran en relación al conjunto de la población española.

Frente a esta situación, el **Programa Acceder**, transcurridos ya cinco años de su desarrollo, ha supuesto, a la luz del balance de resultados, una **clara actuación favorecedora del acceso de la población gitana española a la contratación por cuenta ajena**, y con ello un paso importante para conseguir eliminar toda forma de discriminación en la incorporación al mercado de trabajo de la población gitana y para aumentar y consolidar la cohesión social.

El **carácter plurianual y plurirregional del Programa Acceder**, viene a certificar que este planteamiento de intervención a largo plazo y con implantación sobre el conjunto del territorio español **supone la consecución de resultados positivos y exitosos, así como un impacto real a medio y largo plazo**.

Pero los problemas y dificultades detectados y contrastados mediante la investigación realizada nos expresan claramente que **todavía queda mucho por hacer: muchos bloqueos, límites y barreras por superar; y grandes retos pendientes de dar respuesta**.

Los **comportamientos laborales de la comunidad gitana**, en congruencia con su nivel de desarrollo social, reflejan o se asimilan en muchos casos a una **“sociedad a medio camino de desarrollo”** y no a los de una sociedad desarrollada (bajos niveles de instrucción, acceso temprano al mercado de trabajo junto a una tardía salida del mismo, insuficiente y precaria formación inicial y cualificación profesional, alto grado de economía familiar fácilmente identificable como desempleo encubierto, etc.).

Esta reflexión, puesta en clave operativa, nos viene a indicar que la población gitana, en términos generales, **va progresando y avanzando “a remolque” de la sociedad mayoritaria y está experimentando cambios muy importantes**.

Pero en ese proceso se encuentra con una serie de **barreras y problemas estructurales que la mayoría no es capaz de superar por el momento** y que están suponiendo un bloqueo para el mismo. Estos bloqueos deberán ser acometidos con urgencia si se quieren dar pasos firmes que permitan salir a estas personas de su secular marginación, acelerando este ritmo de progreso social. De no ser así se correrá el riesgo de un grave freno a sus avances, y lo que es más grave, de un más que cierto retroceso de lo conseguido en los últimos años.

A nuestro entender, en lo que respecta al ámbito de la formación y el empleo las barreras fundamentales son, entre otras, los siguientes:

- La **mínima presencia** de la población gitana en los **recursos "normalizados"** de formación profesional ocupacional y empleo, y su débil permanencia en el circuito de trabajo.
- El **temprano abandono de la escuela**, su no continuidad en el proceso de formación reglada, y las claras repercusiones que ello tiene en su futura inserción laboral y carrera profesional.
- Su **deficitario nivel de acceso a las nuevas tecnologías** y la clara necesidad de una urgente alfabetización digital.
- El grave y persistente **problema del empleo "no declarado"** en el ámbito familiar.

**La población gitana va progresando "a remolque" de la sociedad mayoritaria y se encuentra todavía con barreras y problemas estructurales que la mayoría no es capaz de superar por el momento**

## RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS:

En España, la Constitución de 1978 es el principal hito para la incorporación real de los gitanos a la ciudadanía. Tanto el derecho a la igualdad ante la Ley sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación, que consagra la Constitución Española en su artículo 14, como el derecho al trabajo, en el artículo 35, suponen en sí mismos una garantía para el ejercicio de dicha ciudadanía, que en lo que respecta a la población gitana, pasa necesariamente por avanzar en la eliminación de todas aquellas barreras existentes para hacer efectivo estos derechos.

Cualquier estrategia de actuación a corto y medio plazo, que tenga como objetivo central el impulso del proceso actual de progreso social de la comunidad gitana española, creemos que se deberá enmarcar y estar en línea con la **necesidad del desarrollo de Políticas de Cohesión**, que tal como se indica en las Directrices Estratégicas de la Comisión Europea para el periodo 2007-2013, deben colaborar de manera clara en el refuerzo de la integración económica y política a través del incremento de la inversión en capital humano; el aumento del acceso y la participación en el mercado de trabajo fortaleciendo la inclusión social, y la introduc-

ción de las medidas y reformas necesarias, a tal fin, en los sistemas de educación y formación.

En este sentido, y frente a los bloqueos anteriormente descritos, las recomendaciones y propuestas que desde la Fundación Secretariado Gitano consideramos necesario hacer son las siguientes:

1. De cara a mejorar de forma sustancial la todavía mínima presencia de la población gitana en los recursos "normalizados" de formación profesional ocupacional y empleo y favorecer su consolidación en el circuito de trabajo, y en línea con las directrices de la Comisión Europea que plantean la necesidad "más y mejor empleo", parece oportuno **desarrollar actuaciones que se dirijan a atraer a más personas gitanas para que se incorporen y permanezcan en el mercado laboral y modernizar los sistemas de protección social que faciliten esta incorporación**. En este sentido sería necesario:
  - Seguir incentivando procesos de **acceso a la formación ocupacional y al mercado laboral por cuenta ajena** de la población gitana, incluyendo **acciones de apoyo y aceptación en el entorno familiar**.
  - Mantener y fortalecer, a tal fin, la presencia de **recursos de orientación e intermediación laboral** eficientes y eficaces –tales como el Programa Acceder-, suficientemente adaptados a las necesidades de este sector de población y capaces de responder a:
    - La necesidad de actuar como "puente" y remover los obstáculos y barreras que dificultan acceso y presencia de más personas gitanas en las medidas y actuaciones de las Políticas Activas de Empleo. No perdiendo de vista que dada su actual falta de experiencia en la utilización de estos recursos de forma autónoma, se requerirá un mayor apoyo y acompañamiento.
    - El reto de abordar las situaciones de exclusión laboral y de desventaja social desde una perspectiva integral e integradora, aunando esfuerzos para combinar estas medidas con otras dirigidas a la promoción social y la solución de los todavía demasiados problemas.
  - Promover una cada vez más intensa **cooperación entre las entidades públicas y privadas de ámbito estatal, autonómico y local**, estableciendo una relación más continuada con un sistema integral e integrado. Enmarcando esta colaboración en los diferentes Planes de Desarrollo Territorial e incorporando a los mismos la lucha contra la exclusión como un factor determinante para el desarrollo socioeconómico local y regional, contemplando medidas específicas que lo favorezcan.
  - Mantener y aumentar el apoyo a la **inserción laboral de la mujer gitana**, a partir de la puesta en marcha de acciones específicas de formación y empleo, así como de iniciativas de "conciliación de la vida laboral y familiar".
2. Frente al temprano abandono de la escuela de los niños y jóvenes gitanos, su no continuidad en el proceso de formación reglada, y las claras repercusiones que ello tiene en su futura inserción laboral y carrera profesional, parece absolutamente prioritario asegurar una **oferta adecuada de educación y formación** atractivas, accesibles y de alta calidad a todos los niveles, que prevea itinerarios flexibles de formación, una disminución sig-

nificativa del abandono de la escolaridad antes de tiempo y tasas más elevadas de terminación de la educación secundaria superior. Para cual serían necesarias:

- Medidas y actuaciones específicas para **rescatar a quienes salen y van a seguir saliendo prematuramente del sistema educativo**. Siendo conscientes de la gravedad del problema y de las dificultades para resolverlo de manera definitiva, y planteando por ello programas que posibiliten que no queden absolutamente fuera del sistema, de manera que rescatando los principios de la "garantía social", pero bien adaptados a su realidad, supongan en sí mismos una especie de segunda oportunidad.
- Medidas de refuerzo y apoyo para la **continuidad en el proceso educativo**:
  - Mediante programas y actuaciones dirigidas a los adolescentes gitanos y sus familias y que se basen en elementos de sensibilización y acompañamiento, y por tanto enmarcadas en la "compensación externa", con la participación y colaboración entre el sistema educativo y los servicios sociales, en partenariat activo con las entidades sociales, y con actuaciones tales como: la formación de promotores de escolaridad, la formación de dinamizadores padres-madres gitanos, la promoción de la presencia de padres y madres en las AMPAs, en los Consejos Escolares...
  - Mediante medidas de "compensación interna", desde las instituciones educativas, que afectarían: al proyecto de centro (currículo...), a la formación del profesorado (para el acompañamiento individualizado y la tutoría especializada) y a la flexibilización de los mecanismos para que estos jóvenes puedan seguir su proceso educativo.
  - Mediante la promoción del atractivo de la formación profesional, y a medio y largo plazo, el acceso de los jóvenes gitanos a la Formación Profesional Reglada, comenzando por medidas que favorezcan su mejor acceso a la información y a una orientación vocacional.
  - La promoción de marcos y sistemas que avancen claramente en el reconocimiento de las cualificaciones, así como en la convalidación de la educación y la formación no formal e informal.

**3.** En lo que respecta al deficitario nivel de **acceso a las nuevas tecnologías** de la población gitana y su claro impacto que como un nuevo riesgo de regresión y de exclusión para esta población, hay que decir que la brecha digital, es decir, la división entre los que tienen acceso y forman parte de la Sociedad de la Información y los que no pueden formar parte de ella, es un nuevo factor de exclusión social.

Además de un problema tecnológico, es un problema social que requiere medidas sociales, especialmente cuando la brecha digital afecta principalmente a colectivos y personas que ya sufren otros factores de exclusión: baja formación, desempleo, situación de inmigrante, bajos ingresos, cargas familiares, etc. Se deben, por tanto prever medidas que den respuesta a la clara necesidad de una urgente alfabetización digital. Esta actuación debería llevarse a cabo no sólo con las personas más jóvenes (en el ámbito escolar, en el ámbito formativo...) sino también con las personas adultas, hombres y mujeres (vinculada a espacios de alfabetización general, formación ocupacional, profesional...).

**4.** El grave y persistente **problema del empleo "no declarado"**, que con toda seguridad responde, en muchos casos, a la necesidad de mantener una economía familiar; en muchos casos de pura subsistencia, se deberían promover:

- Programas adaptados a sus necesidades que favorezcan tanto la iniciativa empresarial como el acceso a la financiación. En concreto, se valora necesario el impulso de programas y medidas que favorezcan el autoempleo de la comunidad gitana, tanto en actividades tradicionales como en nuevas actividades, constituyendo una alternativa laboral para las personas gitanas más jóvenes y, de forma específica, para las mujeres gitanas. Se trataría, por tanto, de un cambio de enfoque que pretende ofrecer una alternativa laboral, también sectorial. En este sentido, se debería hacer un especial hincapié metodológico en el acompañamiento hacia el autoempleo, desde las fases de definición, diagnóstico, concreción, puesta en marcha y consolidación, asegurando que se constituyan iniciativas viables y perdurables en el tiempo.
- Líneas de actuación que respondan a la necesidad de regularización, normalización y apoyo de las actividades profesionales en las que trabaja un porcentaje importante de población gitana. Lo que implicaría seguramente el establecimiento de sistemas de transición, adaptación progresiva a la normativa vigente, incentivos, apoyos técnicos, etc., que permitan reflotar determinadas actividades desarrolladas en el ámbito de la economía no regulada.

Y por último, **todo ello deberá alinearse con una intensificación de la lucha contra la discriminación y la promoción de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo**: buscando un mayor impacto de los "mensajes positivos" frente a la discriminación, venciendo las resistencias de los sectores sociales que conservan actitudes racistas y discriminatorias y de manera especial con relación al empleo, y apoyándose en una estrategia de formación y sensibilización en las que deberían participar plenamente las comunidades locales, las empresas y los trabajadores.

En definitiva, y como conclusión, todas estas recomendaciones y propuestas tienen su base en el convencimiento de que **la lucha contra la discriminación no sólo debe tener un enfoque defensivo** frente a un fenómeno que lesiona los derechos fundamentales de las personas, sino que **debe tener un enfoque positivo, uno de los cuales es claramente la incorporación activa de la población gitana al derecho a la formación y al empleo**, como un cauce de acceso a otros derechos y a una ciudadanía plena

Este será un proceso que llevará su tiempo, que requiere de referentes positivos, de gran motivación, de inversión en cualificación, de ruptura de prejuicios, del compromiso social de administraciones, empresas y agentes sociales, etc. Y por ello constatamos la decisiva importancia que adquiere la existencia de **proyectos de ámbito plurirregional, de larga duración y amplio reconocimiento institucional**, que permiten lograr un mayor impacto sobre la población gitana y la mejora de sus condiciones de vida. Todo ello sin olvidar que esto solo será posible si estas iniciativas son realmente demandadas, valoradas y bien recibidas por la comunidad gitana; es decir, si son ellos y ellas los **auténticos sujetos y receptores activos** de las mismas.

## 5. CUADRO RESUMEN

## Conclusiones, Recomendaciones y Propuestas

BARRERAS FUNDAMENTALES	MEDIDAS	ACTUACIONES
LA MÍNIMA PRESENCIA DE LA POBLACIÓN GITANA EN LOS RECURSOS "NORMALIZADOS" DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL Y EMPLEO, Y SU DÉBIL PERMANENCIA EN EL CIRCUITO DE TRABAJO.	Mejorar de forma sustancial la todavía mínima presencia de la población gitana en los recursos "normalizados" de formación profesional ocupacional y empleo y favorecer su consolidación en el circuito de trabajo, y en línea con las directrices de la Comisión Europea que plantean la necesidad "más y mejor empleo".	<p>Seguir incentivando procesos de acceso a la formación ocupacional y al mercado laboral por cuenta ajena de la población gitana, incluyendo acciones de apoyo y aceptación en el entorno familiar.</p> <p>Mantener y fortalecer, a tal fin, la presencia de recursos de orientación e intermediación laboral eficientes y eficaces –tales como el Programa Acceder-, suficientemente adaptados a las necesidades de este sector de población</p> <p>Promover una cada vez más intensa cooperación entre las entidades públicas y privadas de ámbito estatal, autonómico y local, estableciendo una relación más continuada con un sistema integral e integrado.</p> <p>Mantener y aumentar el apoyo a la inserción laboral de la mujer gitana</p>
EL TEMPRANO ABANDONO DE LA ESCUELA, SU NO CONTINUIDAD EN EL PROCESO DE FORMACIÓN REGLADA, Y LAS CLARAS REPERCUSIONES QUE ELLO TIENE EN SU FUTURA INSERCIÓN LABORAL Y CARRERA PROFESIONAL.	<p>Rescatar a quienes salen y van a seguir saliendo prematuramente del sistema educativo.</p> <p>Refuerzo y apoyo para la continuidad en el proceso educativo.</p>	<p>Programas que posibiliten que no queden absolutamente fuera del sistema, de manera que rescatando los principios de la "garantía social", pero bien adaptados a su realidad, supongan en sí mismos una especie de segunda oportunidad.</p> <p>Programas y actuaciones dirigidas a los adolescentes gitanos y sus familias y que se basen en elementos de sensibilización y acompañamiento</p> <p>"Compensación interna", desde las instituciones educativas</p> <p>Promoción del atractivo de la formación profesional, y a medio y largo plazo, el acceso de los jóvenes gitanos a la Formación Profesional Reglada,</p> <p>Reconocimiento de las cualificaciones, así como en la convalidación de la educación y la formación no formal e informal</p>
SU DEFICITARIO NIVEL DE ACCESO A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA CLARA NECESIDAD DE UNA URGENTE ALFABETIZACIÓN DIGITAL.	Reducción de la brecha digital y acceso a las nuevas tecnologías.	Actuaciones que den respuesta a la clara necesidad de una urgente alfabetización digital. Esta actuación debería llevarse a cabo no sólo con las personas más jóvenes (en el ámbito escolar, en el ámbito formativo...) sino también con las personas adultas, hombres y mujeres (vinculado a espacios de alfabetización general, formación ocupacional, profesional...).
EL GRAVE Y PERSISTENTE PROBLEMA DEL EMPLEO "NO DECLARADO" EN EL ÁMBITO FAMILIAR	Apoyo a la regularización de actividades no declaradas y fomento de la iniciativa de trabajo por cuenta propia y del espíritu empresarial.	<p>Programas adaptados a sus necesidades que favorezcan tanto la iniciativa empresarial y el trabajo autónomo, como el acceso a la financiación.</p> <p>Líneas de actuación que respondan a la necesidad de regularización, normalización y apoyo de las actividades profesionales en las que trabaja un porcentaje importante de población gitana: establecimiento de sistemas de transición, adaptación progresiva a la normativa vigente, incentivos, apoyos técnicos, etc.</p>

# Informe sobre población gitana y empleo.

## Conceptos y definiciones

La Fundación Secretariado Gitano, en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo, se ha planteado la necesidad de realizar un estudio sobre la situación de la comunidad gitana española en relación al empleo, comparando la realidad resultante con la del conjunto de la población española (ver artículo precedente).

Antes de adentrarnos en explicitar la definición de algunos "términos técnicos" que se deben conocer para la comprensión adecuada del estudio y del informe, se hace imprescindible exponer y enmarcar algunos conceptos clave.

Desde el punto de vista de la actividad útil y aprovechable para el desarrollo de la vida personal, familiar y social hay pocas personas inactivas, y ese sector estrictamente se reduciría a los niños muy pequeños, totalmente dependientes, y a las personas, mayores o no, que también dependen de otras para poder subsistir. Muy pocos son los individuos totalmente inactivos; casi todo el mundo hace algo (poco o mucho) por él, por su familia o por su comunidad.

La actividad (sea esta "productiva o reproductiva", mayor o menor) es algo que atañe a la inmensa mayoría de la población que hace habitualmente algo útil para sí mismo o para otras personas; pero en el sistema social y económico en el que vivimos, gran parte de esa actividad (más del 50% del total) se califica como actividad o trabajo "reproductivo", eufemística manera de calificarla como gratuita y sin valor económico y, por supuesto, como actividad "extralaboral".

A más de la mitad de la actividad de la población, paradójicamente el sistema la considera inactividad y al sector poblacional que a ella se dedica la considera población inactiva.

Este es el caso de las tareas domésticas realizadas en su inmensa mayoría por las mujeres, o de los trabajos de atención a personas dependientes en el hogar (menores, enfermos, discapacitados o ancianos impedidos), y también de los trabajos y tareas realizados por los colectivos del voluntariado en acción social, vecinal, cultural, deportiva o recreativa.

Lo "laboral" en nuestra sociedad, el trabajo en suma, es "sólo" el trabajo "productivo"; es decir el "remunerado", por el que se percibe un beneficio, una renta, un salario, una compensación económica... El resto es trabajo gratuito, y por supuesto "no productivo". Casi todo el mundo sabe o cree saber esto, pero es preciso recordarlo.

Una vez centrado el tema sólo en el trabajo productivo, en "lo laboral", procedemos a explicitar aquí, de modo breve y conciso

pero claro, cuáles son las definiciones actuales de las diferentes situaciones ocupacionales que emplea el INE (Instituto Nacional de Estadística) en su EPA (Encuesta de Población Activa) o en sus datos de Ocupación y Paro Registrado (INEM), porque sus datos llegan periódicamente a la opinión pública y sirven como indicadores económicos aceptados por la sociedad, los políticos y los agentes sociales, en una provincia, una región o un Estado en la Unión Europea y, en general, en el mundo occidental.

Y si queremos cotejar los datos obtenidos a partir de nuestro estudio con los del conjunto de la población (INE), hemos de seguir los mismos criterios en nuestro trabajo para que las cifras de una fuente y otra sean totalmente equiparables. Por todo ello, es fundamental conocer y tener muy claro de qué hablamos cuando utilizamos términos tales como "población activa", "ocupados" o "parados".

El INE en su EPA de periodicidad trimestral, principal fuente de información en materia laboral, y en los Datos de Paro y Ocupación registrados por el INEM, maneja estos conceptos:

- Población económicamente activa
- Ocupados
- Parados
- Inactivos

¿Qué significan para el organismo oficial cada una de estas expresiones? Lo transcribimos y comentamos brevemente (las definiciones están extraídas de la metodología de la EPA del INE).

### **Población económicamente activa**

"Es el conjunto de personas de unas edades determinadas que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción".

Es decir, todas las personas de 16 y más años de edad que trabajan de forma remunerada o buscan "activamente" trabajo.

La población potencialmente activa se compone de los anteriormente citados más los activos potenciales que se definen como "personas sin trabajo y disponibles para trabajar pero que no buscan empleo por alguna de estas razones:

- creen que no encontrarán trabajo no habiéndolo buscado nunca.
- creen que no encontrarán trabajo habiéndolo buscado anteriormente.

(Ambos casos constituyen el colectivo de "desanimados")

- no creen que haya ninguno disponible en los alrededores.
- no creen que ninguno se adapte a su cualificación.
- están afectadas por una regulación de empleo (serán aquellas personas afectadas que creen no poder reincorporarse a la empresa).
- no saben dónde dirigirse para encontrarlo.
- esperan la estación de mayor actividad.
- esperan los resultados de gestiones anteriores.
- esperan reanudar su actividad por cuenta propia.

Estos constituyen el colectivo de **"activos potenciales"**.

A nadie se le escapa que hablando de cualquier colectivo, una cifra es la de población económicamente activa (ocupados, más parados que buscan activamente empleo), y otra (mayor) la de población potencialmente activa. Para que dimensionemos la importancia de estos matices basta con pensar que la **tasa de actividad**, por ejemplo, sólo tiene en cuenta a la **población económicamente activa**, y considera al resto como **inactivos**.

### Ocupados

"Son las personas de 16 y más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena (asalariados) o ejercido una actividad por cuenta propia, pudiendo haber estado durante dicha semana:

- trabajando al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie.
- con empleo pero sin trabajar, es decir, ausentes de su trabajo pero manteniendo un fuerte vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del sujeto en cuestión de reincorporarse o no a la empresa y con la percepción o no de algún tipo de remuneración".

El texto del INE (Instituto Nacional de Estadística) se extiende en aclarar p. ej., que los/las que trabajan en el hogar o en las ONG's sin cobrar, o los trabajadores ocasionales no son "ocupados/as", y en distinguir entre los ocupados a los asalariados, los que trabajan por cuenta propia u otras situaciones (ver esquema al final).

### Parados

A efectos de la EPA (Encuesta de Población Activa) se consideran paradas todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado simultáneamente:

- sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia.
- en busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas.

Es imprescindible que se den conjuntamente las tres circunstancias para que una persona sea considerada como parada. También

se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán en fecha posterior.

Entre los parados se distinguen a los que buscan primer empleo o los que ya han trabajado anteriormente.

No se consideran parados a las personas que aún no disponiendo de un trabajo remunerado, no busca de hecho trabajo, ni está disponible para trabajar por las razones anteriormente expuestas. Estos son sólo activos potenciales pero no población económicamente activa.

### Los inactivos

"La población inactiva abarca a todas las personas de 16 y más años, de uno y otro sexo, no clasificadas como ocupadas ni paradas". Comprende las siguientes categorías a efectos de la EPA:

- personas que se ocupan de su hogar: personas de uno y otro sexo que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sin remuneración sus propios hogares; por ejemplo, las amas de casa y otros familiares que se encargan del cuidado de la casa y de los niños.
- estudiantes: personas de uno u otro sexo que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación.
- jubilados o prejubilados: personas que han tenido una actividad económica anterior y que por su edad u otras causas la han abandonado, percibiendo una pensión (o unos ingresos de pre-jubilación) con motivo de su actividad anterior.
- personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y prejubilación.
- personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc.
- incapacitados para trabajar.
- otra situación: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquellas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores.
- el sector de población que sólo es potencialmente activo, de los que antes se ha hablado, y que están desanimados para trabajar o no hacen nada para encontrar trabajo.

Todos estos, que son muchos, son para el INE "los inactivos".

**– Si queremos cotejar los datos obtenidos a partir de nuestro estudio con los del conjunto de la población (INE), hemos de seguir los mismos criterios en nuestro trabajo para que las cifras de una fuente y otra sean totalmente equiparables**

**Esquema de las diferentes situaciones ocupacionales (INE)**

La población se puede clasificar de la siguiente forma (estructura ocupacional):

<b>POBLACIÓN DE 16 AÑOS O MÁS</b>	<b>ACTIVOS</b>	<b>OCUPADOS</b>	<b>ASALARIADOS</b> (Trabajan por cuenta ajena)	Asalariados sector público  Asalariados sector privado
			<b>TRABAJAN POR CUENTA PROPIA</b>	Empleadores/Empresarios sin asalariados Trabajadores independientes Miembros de cooperativas Ayudas familiares
		<b>PARADOS</b>	Buscan primer empleo Han trabajado antes	
	<b>INACTIVOS</b>	Estudiantes Labores del hogar Jubilados o prejubilados Perciben pensión (no de jubilación o prejubilación) Realizan activ. benéficas Incapacitados para trabajar Otra situación		

**Glosario**

**E.P.A. (Encuesta de Población Activa):** La EPA es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el Instituto Nacional de Estadística desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra inicial es de 64.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que equivalen a unas 200.000 personas. Desde 1999 y de acuerdo con directrices comunitarias, la EPA incorpora en sus cuestionarios del 2º trimestre de cada año, una serie de preguntas particulares relacionadas con el mercado laboral.

**Tasa de actividad:** Porcentaje de población activa respecto al conjunto de la población en edad de trabajar.

**Tasa de empleo:** Porcentaje de población ocupada respecto a la población en edad de trabajar.

**Tasa de paro:** Porcentaje de población parada respecto al total de la población activa.

# Conciliación familiar y laboral y comunidad gitana

Presentamos en esta sección una síntesis del estudio sobre conciliación de la vida laboral y familiar realizado en el marco del programa de empleo Acceder en Andalucía.

La Fundación Secretariado Gitano ha venido desarrollando el programa de empleo Acceder en Andalucía desde el año 2001, al igual que en otras 12 Comunidades Autónomas, dentro de las medidas contempladas en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006 del Fondo Social Europeo. Un programa que pretende lograr el acceso al empleo por cuenta ajena de las personas gitanas, fundamentalmente de los jóvenes y las mujeres.

Tras pasado el ecuador del mismo, se planteó la oportunidad de introducir determinadas acciones en línea con la denominada "Conciliación de la vida familiar y laboral". Al abordar las posibilidades de hacer algo en este campo, surgieron algunos interrogantes: ¿cuáles son las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral en la comunidad gitana? ¿qué medidas y respuestas ofrece la comunidad gitana ante dichas necesidades? ¿son las mismas que existen en la sociedad mayoritaria?

Intentar dar una respuesta a éstos y otros interrogantes nos llevó en un primer momento a considerar la necesidad de realizar un estudio que pudiera abordar este aspecto. Una necesidad que parte del trabajo cotidiano que el equipo técnico de Acceder realiza con la población gitana en los diferentes dispositivos, para favorecer la inserción en el empleo de las gitanas y los gitanos. Es en este contexto en el que se detecta una disonancia entre las necesidades que estas personas manifiestan en materia de empleo y la realidad del mercado de trabajo porque:

- El marco de las políticas de empleo se desarrolla por y para la población no gitana mayoritaria, sin tener en cuenta las características culturales de la comunidad gitana.
- La misma situación se reproduce respecto de las políticas de conciliación existentes, que además están pensadas para facilitar la incorporación de las mujeres al empleo, sin favorecer el avance en la corresponsabilidad en el reparto de las tareas en todos los ámbitos de la vida.
- Las personas gitanas han de superar los prejuicios existentes sobre su etnia. La definición de lo que se entiende por "gitano o gitana", se antepone a las capacidades y posibilidades de estos hombres y estas mujeres.

Así las cosas, se decide encargar la realización del estudio a la empresa LIKaDI, con una larga trayectoria y experiencia, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras de la FSG en Andalucía en el trabajo de campo.

## Objetivos del estudio

### Objetivo general

Analizar los elementos claves que permitan a la comunidad gitana conciliar su vida familiar y profesional, e identificar líneas de trabajo futuras que involucren tanto a las personas como a las empresas que las contratan.

### Objetivos específicos

- Identificar las principales motivaciones y obstáculos que las gitanas y los gitanos encuentran en su incorporación al mercado de trabajo formal por cuenta ajena.
- Detectar las necesidades en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, así como los recursos más utilizados por las y los participantes del programa Acceder.
- Analizar cómo se posicionan las empresas que colaboran con el programa Acceder ante las políticas y medidas de conciliación, así como las barreras principales que estas encuentran para abordarlas.
- Proponer unas líneas de trabajo que permitan a la Fundación emprender nuevas acciones tendentes a superar las problemática de la conciliación de las mujeres y hombres de etnia gitana.

## Metodología de trabajo

El estudio se articuló de forma secuencializada en tres fases: investigación de fuentes secundarias, investigación cualitativa e investigación cuantitativa.



Unas fases que, en síntesis presentamos en el siguiente cuadro:

Fase del trabajo	Fuente	Técnica de acceso a la información	Resultados
<b>Investigación de fuentes secundarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Datos sobre participación del programa Acceder en Andalucía.</li> <li>● Legislación vigente en materia de conciliación.</li> <li>● Estudios, publicaciones, sitios de Internet, etc., sobre la comunidad gitana.</li> </ul>	Análisis documental y selección de la información pertinente y objetiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Delimitación del universo del estudio</li> <li>■ Descripción del marco contextual de la investigación</li> <li>■ Definición de los contenidos relevantes para la investigación cualitativa</li> </ul>
<b>Investigación cualitativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Equipo técnico del programa <i>Acceder</i>.</li> </ul>	Grupos de discusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Definición de las dimensiones de investigación para la investigación cuantitativa</li> </ul>
<b>Investigación cuantitativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Las gitanas y gitanos participantes.</li> <li>● Las empresas colaboradoras.</li> </ul>	Cuestionarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Identificación de las barreras que dificultan la conciliación de las personas de etnia gitana</li> <li>■ Propuesta de líneas de trabajo y medidas a emprender en el marco de <i>Acceder</i></li> </ul>

## Los resultados

### La conciliación desde la perspectiva de los equipos *Acceder*

En este apartado se recoge el análisis del discurso de las y los profesionales del equipo técnico de *Acceder*. A pesar de que el objetivo de su participación fue la articulación de la fase cuantitativa del trabajo, sus aportaciones resultaron de gran interés, ya que supone el punto de vista de uno de los agentes implicados en el proceso de inserción de las personas de etnia gitana.

La presentación del análisis del discurso técnico se centra en los siguientes bloques de contenido:

- Posicionamiento ante la conciliación
- La situación y la posición de las personas gitanas en los distintos ámbitos de la vida.
- El papel de las empresas en la conciliación de la vida laboral y profesional

Las aportaciones del equipo técnico de *Acceder* en los grupos de discusión fueron contrastadas y ampliadas a partir de la investigación cuantitativa recogida en los capítulos siguientes. Analizado el discurso que dichos profesionales aportan podemos concluir que sería necesario profundizar en:

- La toma de conciencia sobre la existencia de desigualdades de género, así como su articulación y perpetuación. Ello favorecería el planteamiento de actuaciones adaptadas a las necesidades de

mujeres y hombres, independientemente de la cultura a la que se pertenezca.

- Los conocimientos sobre conciliación de la vida familiar y profesional, que les permitan elaborar estrategias de actuación adaptadas a la realidad de la comunidad gitana y de las empresas que colaboran con el programa.
- La necesidad de plantearse líneas de actuación tendentes a sensibilizar a los distintos agentes sociales sobre las formas más viables para superar los problemas de conciliación de la comunidad gitana.

### La conciliación desde la perspectiva de las/os participantes en el programa *Acceder*

En este apartado y en el siguiente se aportan los datos concretos que van a demostrar algunas de las aportaciones realizadas por el equipo técnico *Acceder* en materia de conciliación y comunidad gitana.

Esta sección se centra en las aportaciones de las personas usuarias, articulando la presentación de los resultados a partir de las *dimensiones de investigación*, diseñadas partiendo de la información proporcionada por el equipo técnico del programa.

Las conclusiones que se recogen en este apartado, se extraen de una muestra representativa de las personas de etnia gitana que participan en el programa *Acceder* Andalucía, y es a este grupo al que son extrapolables. Éste, no tiene por qué ser representativo de la comunidad gitana global, que es muy heterogénea y se desenvuelve en contextos sociolaborales muy diversos, por lo que

## DIMENSIONES

- Unidad convivencia
- Barreras para la Participación
- Incorporación y permanencia en el empleo
- Conciliación

la generalización de las conclusiones a este nivel debe hacerse con prudencia.

Los resultados obtenidos a partir de las y los participantes en el programa *Acceder* Andalucía, desvelan las principales barreras que tienen mujeres y hombres a la hora de acceder al trabajo productivo y su conciliación con el trabajo reproductivo:

- La estructura familiar de la comunidad gitana se basa en un reparto desigual de las tareas y responsabilidades domésticas y familiares, que tienen unas consecuencias diferentes en las mujeres y en los hombres.
- El apoyo en las labores de cuidado y las tareas domésticas se sustenta en redes femeninas de solidaridad primaria.
- Las gitanas priorizan la vida familiar frente a la laboral, y no se valora socialmente dejar de cumplir algunas de ellas por un empleo fuera del hogar. Cumplir con sus obligaciones familiares, sobre todo las referidas al cuidado, puede llegar a apartarlas de la vida laboral temporal o definitivamente.
- Las condiciones laborales que normalmente exige un empleo formal no permiten a las mujeres gitanas (ni a las mujeres en general), cumplir con sus responsabilidades domésticas, entre las que se encuentra en muchos casos, el apoyo a la actividad económica desempeñada por el marido u otro miembro de la unidad familiar. A esta situación se suma la falta de adecuación y coste de los recursos comunitarios de apoyo al cuidado de personas dependientes.
- Escoger, aceptar o permanecer en un empleo por las mujeres y hombres de etnia gitana depende, en la mayoría de los casos, de la proximidad de éste al lugar de residencia.
- Existe un generalizado desconocimiento sobre qué significa conciliar la vida laboral y personal y sobre cuáles son los derechos legales en esta materia.
- Las medidas de conciliación que facilitarían el acceso y posteriormente, la permanencia de mujeres y de hombres en las empresas, son las relacionadas con la flexibilidad en el tiempo.
- El uso de los recursos comunitarios de apoyo al cuidado por las personas de etnia gitana, está condicionado por la importancia del control del cuidado por parte de la unidad familiar.

En definitiva, trabajar hacia una verdadera conciliación de la vida familiar y laboral en la comunidad gitana pasa por una valoración del trabajo doméstico y del cuidado, que permita una *redistribución* de la carga total de trabajo (empleo y trabajo familiar), entre todas las personas no dependientes de la unidad de convivencia.

### La conciliación desde la perspectiva de las empresas que colaboran con el programa *Acceder*.

Este apartado recoge la percepción que las empresas que colaboran con el programa *Acceder*,<sup>1</sup> tienen sobre las posibilidades de aplicar y poner en marcha medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, y cuáles serían los obstáculos que impedirían la realización de las mismas.

El abordaje de esta información, al igual que se planteó en el capítulo referido a las personas usuarias del programa, se realizó a partir de las *dimensiones de investigación* extraídas del análisis del discurso aportado por el equipo técnico del programa. Asimismo, las aportaciones de estas entidades matizan y amplían las opiniones que sobre las mismas ya manifestaron las y los profesionales de *Acceder*.

## DIMENSIONES

- Las personas trabajadoras de etnia gitana en las empresas
- Modelo de gestión de las empresas colaboradoras con *Acceder*
- Medidas de conciliación en las empresas colaboradoras

Como síntesis, se aportan las siguientes conclusiones respecto de la forma en que las empresas afrontan la conciliación de la vida laboral y profesional de sus plantillas:

- Las empresas colaboradoras del programa *Acceder* se sitúan en un modelo de cultura empresarial en el que se prima la disponibilidad horaria y la permanencia en la empresa, sobre el cumplimiento de los objetivos laborales.
- Existen inercias sociolaborales que discriminan a las mujeres en el acceso y la permanencia en el empleo, aunque también tiene efectos negativos en varones que quieren utilizar medidas de conciliación y que están mal vistos porque se conciben como tareas de mujeres.
- La desinformación sobre la legislación existente en materia de conciliación y su aplicación, obstaculiza la incorporación de las medidas que la ley contempla en las empresas.
- Los principales inconvenientes que las empresas ponen a la hora de incorporar o ampliar las medidas de conciliación en sus empresas, además de las recogidas por la legislación, son su coste económico, es decir, la inversión que han de realizar para ponerlas en marcha, y su coste organizativo, ya que, sobre todo en la Pymes, surgen dificultades para cubrir los puestos que quedan vacantes.

<sup>1</sup> La labor de prospección y mediación realizada por el equipo técnico del programa ha involucrado a empresas de carácter local que colaboran con el mismo a través de la formación conveniada (en el centro de trabajo y con compromiso de inserción), o mediante la incorporación de personas ya cualificadas desde las bases de datos de los dispositivos locales.

- Es necesario que las empresas comprueben la rentabilidad de la aplicación de las medidas de conciliación, pues uno de los principales obstáculos a su implantación es que no se visibilizan sus ventajas sobre la organización.
- Las empresas que colaboran en el programa *Acceder* son conscientes de que enfrentar la problemática de la conciliación no es sólo tarea de las trabajadoras. Es un problema que debe enfrentarse desde las y los agentes sociales de forma que se modifique el contrato social entre mujeres y hombres, y se entienda la conciliación de la vida familiar y laboral como un problema de todas y todos.

**Líneas de trabajo y posibles medidas hacia la conciliación en el marco del Programa Acceder**

Este último apartado recoge una serie de líneas de trabajo y de medidas encaminadas a superar las situaciones de desigualdad que impiden la conciliación de las personas de etnia gitana, y que podrían ser puestas en marcha desde los dispositivos locales del programa *Acceder*.

**Líneas de trabajo**

Las líneas de actuación propuestas son ámbitos de trabajo desde los que se puede abordar la conciliación de la vida familiar y laboral. Todas ellas son necesarias y complementarias, y responden a una realidad que afecta a la sociedad en su conjunto, no a las trabajadoras de forma aislada.

- 1. Información y divulgación.** "Enterar" a los grupos participantes en el programa *Acceder* sobre los conceptos, derechos, deberes, etc., sobre conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, a través de los canales y medios más efectivos.
- 2. Sensibilización.** Esta línea de trabajo se fundamenta en la necesidad de propiciar la ruptura de los estereotipos de género que perpetúan el reparto de tareas y responsabilidades no correspondibles.
- 3. Formación.** Es necesario que el cambio de actitudes vaya acompañado de la provisión de los conocimientos necesarios que

demuestren cómo la identidad cultural no está reñida con los procesos de cambio. Es necesario incorporar valores en la formación y trabajarlos con las personas adultas, que son quienes habrán de transmitirlos a las y los más jóvenes.

**4. Profesionalización de las labores de cuidado,** propiciando la incorporación al mercado productivo de las personas formadas en esta actividad mediante el trabajo con empresas del sector que incorporen a profesionales gitanas. Son acciones que pueden ampliar su mercado a la comunidad gitana.

**5. Diversificación de los servicios ofrecidos por el programa Acceder a las empresas colaboradoras.** Supone la provisión de servicios de información a las empresas que contratan a personas de etnia gitana sobre las posibilidades y ventajas de la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral y profesional que supongan un bajo coste, y sobre las fórmulas existentes para promocionar otro tipo de medidas provisionales.

**6. Promoción de las redes entre pequeñas empresas.** Las redes entre empresas permiten la implementación de medidas de conciliación, especialmente entre pequeñas empresas. La promoción de redes de Pymes puede ser una alternativa viable en un tejido de empresas pequeñas que por sí solas no pueden asumir medidas de conciliación.

**7. Promoción de un modelo cultural empresarial flexible.** Promoción de un modelo de gestión según los objetivos y no por permanencia en el puesto de trabajo. Permitirá erradicar mitos laborales que perjudican a las mujeres y constituyen un sistema de trabajo que incorpora las demandas y necesidades de la plantilla.

**8. Modelización y difusión de buenas prácticas de conciliación entre microempresas y Pymes.** El desconocimiento de las medidas y de la legislación en materia de conciliación alimenta la sensación de que la incorporación de medidas de conciliación es una tarea difícil o que solo pueden aplicarse en las grandes empresas, que cuentan con más recursos y más personal. Ofrecer la posibilidad de comprobar como lo hacen otras organizaciones y de ver sus repercusiones positivas en la organización, favorece la concienciación de empresarias y empresarios.

**POSIBLES MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN EN CADA LÍNEA DE TRABAJO**

Línea de trabajo 1. Información y divulgación			
Grupo destinatario	Mujeres y hombres de etnia gitana	Empresas colaboradoras con <i>Acceder</i>	Entidades públicas
Objetivos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proporcionar información útil sobre legislación, medidas y estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral</li> <li>■ Establecer canales de divulgación que permitan el acceso a la información de forma rápida y efectiva</li> </ul>		
Objetivos operativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diseñar las estrategias que permitan a las personas de etnia gitana conocer sus derechos en materia de conciliación</li> <li>■ Identificar las posibilidades de conciliación y la forma de acceso a cada una de ellas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Difundir el contenido de la legislación vigente en materia de conciliación entre las empresas que colaboran con el programa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mostrar la realidad de la comunidad gitana en materia de conciliación, para favorecer la proposición de actuaciones adaptadas desde las entidades públicas que colaboran con la <i>Fundación Secretariado Gitano</i></li> </ul>
Posibles medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Elaboración de materiales informativos de diversa naturaleza (guías, folletos, cartelería, etc.), en materia de conciliación, adaptados a las características de las personas destinatarias</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Seminarios informativos y/o mesas de trabajo con profesionales conocedores de la realidad del grupo y las personas responsables de las entidades públicas</li> </ul>

Línea de trabajo 2. Sensibilización			
<b>Grupo destinatario</b>	<b>Mujeres y hombres de etnia gitana</b>	<b>Empresas colaboradoras con <i>Acceder</i></b>	<b>Entidades públicas</b>
<b>Objetivos generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Propiciar un cambio de actitud respecto del rol de género y sus exigencias</li> <li>■ Promover un mensaje favorecedor a la corresponsabilidad</li> <li>■ Proporcionar referentes profesionales en distintos tipos de actividades para mujeres y hombres</li> <li>■ Animar al planteamiento de políticas públicas que integren el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se comprometan con su cumplimiento</li> </ul>		
<b>Objetivos operativos</b>	<p><b>Para ellas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Identificar las exigencias derivadas del rol de género</li> <li>■ Reflexionar sobre las implicaciones de la ruptura del rol</li> <li>■ Valorar la autonomía personal que favorecen la formación y el empleo</li> <li>■ Identificar los procesos por los que se perpetúan las actitudes sexistas y de desigualdad</li> </ul> <p><b>Para ellos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Identificar las exigencias derivadas del rol de género</li> <li>■ Análisis de la jerarquía sexual en la comunidad gitana y sus consecuencias sobre mujeres y hombres</li> <li>■ Identificar los procesos por los que se perpetúan las actitudes sexistas y de desigualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Reflexionar sobre cómo la división sexual del trabajo ha organizado la producción y reproducción de la sociedad</li> <li>■ Identificar los prejuicios existentes sobre las mujeres trabajadoras</li> <li>■ Reflexionar sobre la organización laboral en relación con las personas trabajadoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Establecer vías de colaboración con las entidades públicas para elaborar estrategias que favorezcan la aplicación de las políticas en materia de igualdad de oportunidades</li> <li>■ Crear mecanismos de comunicación que faciliten la transmisión de las necesidades de la comunidad gitana y permitan la adaptación de las intervenciones públicas</li> </ul>
<b>Posibles medidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Campañas de sensibilización en torno a un proceso de cambio que implica:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con los valores de la cultura gitana</li> <li>- la comprensión y aceptación de las políticas y medidas de conciliación integradas en el funcionamiento de la familia</li> <li>- Medidas como ciclos de talleres o seminarios sobre igualdad de oportunidades; creación de material impreso y de fácil comprensión, como un cómic; jornadas de trabajo, etc.</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Acuerdos de colaboración con las entidades públicas con las que la Fundación Secretariado Gitano se relaciona y colabora</li> </ul>

Línea de trabajo 3. Formación			
<b>Grupo destinatario</b>	<b>Mujeres y hombres de etnia gitana</b>	<b>Equipo técnico de <i>Acceder</i></b>	<b>Empresas colaboradoras con <i>Acceder</i></b>
<b>Objetivos generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacitar a las y los agentes que participan en <i>Acceder</i> en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación de la vida laboral y profesional</li> </ul>		
<b>Objetivos operativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Facilitar la adquisición de las competencias personales necesarias para desenvolverse en un trabajo formalizado</li> <li>■ Promover la capacitación profesional de tareas que actualmente se realizan dentro del ámbito informal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacitar al equipo técnico para incorporar la perspectiva de género en el programa <i>Acceder</i></li> <li>■ Formar al equipo técnico de <i>Acceder</i> en materia de conciliación laboral y profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Favorecer en las empresas la adquisición de conocimientos sobre diferentes modelos de gestión y organización empresarial</li> <li>■ Capacitar a las y los representantes de las empresas en materia de conciliación laboral y profesional</li> </ul>
<b>Posibles medidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diseño de planes de formación que compatibilicen acciones de adquisición de competencias profesionales y de competencias personales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diseño de un plan de formación interno en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</li> <li>■ Elaboración de un material didáctico que permita al equipo <i>Acceder</i> trabajar la conciliación con las usuarias y usuarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diseño de un programa formativo adaptado a las empresas locales que profundice en la gestión empresarial desde una perspectiva de género</li> </ul>

**Línea de trabajo 4. Profesionalización de las labores de cuidado**

<b>Grupo destinatario</b>	<b>Empresas públicas o privadas del sector</b>
<b>Objetivos generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Revalorización de las labores de cuidado</li> <li>■ Favorecer la transformación de la red femenina de apoyos en una red formal, que estimule la inserción de las mujeres en el ámbito profesional regularizado</li> <li>■ Promover nuevos yacimientos de empleo</li> </ul>
<b>Objetivos operativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Favorecer la incorporación de personas gitanas en las empresas del sector</li> <li>■ Ampliar los grupos destinatarios de los servicios de las empresas del sector al incorporar a la comunidad gitana</li> </ul>
<b>Posibles medidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Experiencia piloto sobre la articulación de una Red de agentes de conciliación que intervenga directamente en la comunidad gitana</li> <li>■ Mediación del equipo <i>Acceder</i> con las empresas del sector</li> <li>■ Realización de acuerdos de colaboración del programa <i>Acceder</i> con las entidades públicas y/o privadas que ofrecen estos servicios</li> </ul>

**Línea de trabajo 5. Diversificación de los servicios ofrecidos por el programa *Acceder* a las empresas**

<b>Grupo destinatario</b>	<b>Equipo Técnico del programa <i>Acceder</i></b>
<b>Objetivos generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ofrecer un servicio integral a las empresas colaboradoras que favorezca la inserción profesional de las personas gitanas con máximas garantías</li> </ul>
<b>Objetivos operativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fomentar la adquisición de conocimientos en materia de asesoramiento en la temática de conciliación e igualdad de oportunidades, del personal técnico que trabaja directamente con las empresas</li> <li>■ Propiciar la incorporación de medidas de conciliación en las empresas</li> </ul>
<b>Posibles medidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Asistencia técnica al equipo técnico en:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- los conocimientos sobre medidas y estrategias de conciliación actuales</li> <li>- las habilidades necesarias para prestar un buen asesoramiento</li> </ul> </li> </ul>

**Línea de trabajo 6. Promoción de las redes entre pequeñas empresas**

<b>Grupo destinatario</b>	<b>Empresas colaboradoras con <i>Acceder</i></b>
<b>Objetivos generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abrir vías de comunicación y colaboración entre las empresas que participan en el programa para que aumente sus posibilidades de actuación en materia de conciliación</li> </ul>
<b>Objetivos operativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Promover pequeñas redes que permitan compartir los recursos y costes que necesita la implementación de algunas medidas de conciliación</li> <li>■ Facilitar la transmisión de información y de experiencias entre empresas en materia de conciliación</li> </ul>
<b>Posibles medidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jornadas de encuentro y diálogo entre empresas</li> <li>■ Coordinación de grupos de trabajo entre empresas para impulsar la firma de acuerdos</li> </ul>

**Línea de trabajo 7. Promoción de un modelo cultural empresarial flexible**

<b>Grupo destinatario</b>	<b>Empresas colaboradoras con <i>Acceder</i></b>
<b>Objetivos generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Propiciar el desarrollo de estrategias de gestión flexibles entre las empresa colaboradoras del programa</li> </ul>
<b>Objetivos operativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Promover el conocimiento de nuevas formas de gestión alejadas del modelo tradicional basado en la permanencia en el puesto de trabajo</li> <li>■ Desmontar los prejuicios de absentismo laboral que existen sobre las mujeres trabajadoras</li> </ul>
<b>Posibles medidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Elaboración de materiales o guías de buenas prácticas empresariales en torno a un modelo de gestión abierto</li> <li>■ Articulación de espacios de intercambio de información y experiencias entre las empresas colaboradoras</li> </ul>

**Línea de trabajo 8. Modelización y difusión de buenas prácticas de conciliación entre microempresas y Pymes**

<b>Grupo destinatario</b>	<b>Empresas colaboradoras con <i>Acceder</i></b>
<b>Objetivos generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Eliminar las resistencias de las empresas, sobre todo, de las Pymes, a la implantación de medidas que repercuten directamente en la satisfacción de la plantilla</li> </ul>
<b>Objetivos operativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Facilitar la toma de conciencia de las ventajas que supone incorporar medidas de conciliación, utilizando como referencia otras empresas que ya las aplican (<i>Benchmarking</i>)</li> <li>■ Superar prejuicios existentes alentados por los estereotipos de género o de etnia</li> </ul>
<b>Posibles medidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jornadas de trabajo con Pymes y/o microempresas que han implantado medidas de conciliación</li> <li>■ Proponer la creación de grupos de empresas colaboradoras capaces de difundir sus experiencias</li> </ul>

# Comunidad gitana y autoempleo: El arranque de un proyecto piloto

**"Las pequeñas y medianas empresas (PYME) y las microempresas constituyen más del 95% de todas las empresas y representan entre dos tercios y la mitad del empleo no agrícola y del producto interior bruto totales del mundo".<sup>1</sup>**

La comunidad gitana ha desempeñado tradicionalmente actividades económicas en un marco de autoempleo, más o menos regulado. Aún así, esta tendencia en la estructura de sus actividades económicas no ha estado, ni está, exenta de problemas de distinta índole y relacionados principalmente con el escaso acceso a las fuentes de financiación existentes, al asesoramiento y, en general, a la información y a los conocimientos especializados, la tecnología y los mercados, que evolucionan con gran rapidez y a los que hay que tener capacidad de adaptación para poder mantenerse operativos en ellos.

En este sentido la situación de desventaja de la comunidad gitana frente al conjunto de la población española a la hora de autoemplearse resulta evidente y requiere de mecanismos de acción positiva que refuercen las capacidades y habilidades de los miembros de esta comunidad que deseen mantenerse, renovarse o acceder por primera vez al autoempleo.

Según los resultados del estudio que la FSG acaba de publicar sobre *Empleo y Comunidad Gitana*<sup>2</sup>, la ocupación de la comunidad gitana se caracteriza por la precariedad en el empleo. El 51,5% de los gitanos/as ocupados son asalariados, frente al 82% del total de españoles (más de 30 puntos de diferencia). Al mismo tiempo, el 42% de los asalariados gitanos/as realizan una jornada laboral a tiempo parcial, mientras que el conjunto de la población española lo hace tan sólo en un 8,5%; el 71% de las personas gitanas tienen contratos temporales, frente al 31% de tasa de temporalidad global en España. El desempleo afecta más a la comunidad gitana que al conjunto de la población española, con tasas de 13,8% y 10,4% respectivamente. Si miramos de forma concreta el porcentaje de personas gitanas ocupadas por cuenta propia, vemos que éste asciende al 48,5%, casi la mitad del total de ocupados gitanos/as. Esta cifra es especialmente significativa si la comparamos con los datos generales de la población española, para quienes los tra-

bajadores/as por cuenta propia tan sólo suponen el 18,3% del total de la población ocupada. Entre los ocupados por cuenta propia en la comunidad gitana, la mitad están en situación de "colaboración en la actividad económica familiar", situación que se puede caracterizar de "poco normalizada" en las que las personas están muy desprotegidas, tratándose, a fin de cuentas, de situaciones más cercanas al desempleo o la inactividad que al verdadero empleo normalizado.

Con todos los datos recién mencionados se constata la clara situación de desigualdad existente en el mercado de trabajo entre la comunidad gitana y el conjunto de la población española; realidad laboral rodeada de precariedad, inestabilidad e inseguridad.

## **Razones para apoyar iniciativas de autoempleo de la comunidad gitana: El valor añadido**

La línea de trabajo impulsada hasta la fecha por la FSG, en el intento de mejorar el acceso al mercado de trabajo de la comunidad gitana, está enmarcada en el Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación "ACCEDER", programa de ámbito estatal de siete años de duración -2000-2006- y financiado por el Fondo Social Europeo. Los resultados están siendo muy positivos: hasta la fecha se ha conseguido que más de 28.000 personas hayan pasado por los 45 servicios de orientación e inserción laboral ACCEDER; y que más de 8.900 personas hayan accedido al empleo, concentrando más de 20.000 contrataciones laborales por cuenta ajena. Por tanto, podemos afirmar que la estrategia de impulso de la contratación por cuenta ajena de la Fundación Secretariado Gitano está siendo exitosa. En este contexto, el autoempleo, como alternativa diferenciada se plantea como una nueva oportunidad laboral para la comunidad gitana, que aunque no exenta de dificultades, consideramos debe formar parte de las prioridades de intervención de la FSG para los próximos años.

1 PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD). *Nociones Esenciales*. Nº1. "Desarrollo de las pequeñas y medianas empresas". 1999.

2 *Población Gitana y Empleo*. Madrid: Fundación Secretariado Gitano, 2005.

Por ello, desde la FSG se ha decidido, como una necesidad evaluada, comenzar a impulsar medidas de acción positivas para activar el autoempleo entre la comunidad gitana, entendiendo que de esa manera se les amplía el abanico de alternativas viables y en igualdad de oportunidades de cara a favorecer sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo.

¿Cuáles son las razones de peso para impulsar iniciativas de autoempleo con la comunidad gitana?

- La comunidad gitana es la minoría étnica con los niveles de exclusión social más altos de España y de Europa en general.
- El autoempleo es la forma tradicional y más habitual de la ocupación laboral de las familias gitanas, si bien muchas de éstas se realizan a menudo de forma precaria, marginal en ocasiones y poco eficiente, necesitando de medidas que mejoren su gestión.
- Para la mayoría de los jóvenes gitanos, esta opción laboral continúa siendo una alternativa atractiva, a menudo la única posible.
- El impulso del autoempleo con la comunidad gitana se imbricaría dentro de la estrategia de trabajo que tiene la FSG en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación "ACCEDER". Supondría, de hecho, un avance más, tras el período de consolidación de la estrategia para activar el ingreso de la comunidad gitana en el mercado de trabajo por cuenta ajena. El fomento del autoempleo, por tanto, se centraría en dar otra opción laboral, principalmente a las personas gitanas más jóvenes.

Abordamos esta iniciativa con un planteamiento que nos ha dado buenos resultados en otros programas: iniciar una experiencia piloto, que permita construir y probar un **modelo de trabajo** (buena definición de los procesos, preparación de equipos, elaboración de herramientas...) que posteriormente pueda generalizarse con garantías de buen funcionamiento.

- Selección de 2 ciudades, Madrid y Valencia, donde están plenamente operativos los dispositivos ACCEDER y desde donde impulsar estas medidas piloto durante un año.

**– Se está empezando a ensayar un modelo viable de intervención que pueda posteriormente generalizarse y servir de referencia en otros territorios donde la FSG está implantada, así como a terceras entidades**

- Contrastación metodológica de otras iniciativas de autoempleo probadas con otros colectivos con especiales dificultades de inserción y valoración de su idoneidad y necesaria adaptación a las características de la comunidad gitana.
- Selección de grupo diana: se trabajará preferentemente con personas que, desde el punto de vista técnico, estén mínimamente capacitadas y/o motivadas para emprender iniciativas de autoempleo. La selección de destinatarios/as se hará de forma progresiva a lo largo de la duración del proyecto, iniciándose con un grupo reducido de personas y ampliándose poco a poco.
- En lo que respecta a las actividades económicas de las iniciativas de autoempleo que se impulsen, se tendrá en cuenta varios factores (**pertinencia y viabilidad** de la actividad económica en el contexto concreto; perfiles de empleabilidad medios, interés y motivación de las personas que lo impulsen, competencias profesionales para llevarlas a cabo, etc.). Ahora, bien, se hará un especial hincapié en promocionar actividades económicas nuevas para la comunidad gitana, esto es, no necesariamente actividades que tradicionalmente hayan desempeñado. Se trata, por tanto, de un cambio de enfoque que pretende ofrecer una alternativa laboral, también sectorial.
- Especial hincapié metodológico en el **acompañamiento** hacia el autoempleo, desde las fases de definición, diagnóstico, concreción, puesta en marcha y consolidación.
- Sinergia y transferencia: una vez evaluados y probados los resultados de esta nueva línea de trabajo piloto, se procedería a la **transferencia** del *saber hacer* acumulado al resto de dispositivos ACCEDER, integrando el fomento del autoempleo como una línea más de trabajo dentro de los objetivos del programa ACCEDER, y de la Fundación en general, que no es otro que la promoción integral de la comunidad gitana y la consolidación de la igualdad de derechos y oportunidades con el conjunto de la población española.

En este proceso hemos iniciado conversaciones con la Fundación Un Sol Mon (FUSM) y esperamos que en un futuro cercano este inicio de trabajo conjunto dé sus frutos y quede enmarcado en un convenio. La FUSM apoyaría el papel de la FSG como entidad intermediadora para que las personas gitanas interesadas, motivadas y capacitadas para emplearse por cuenta propia, tengan acceso a un microcrédito otorgado por la FUSM (préstamo bancario para financiar la puesta en marcha de un negocio), de forma que el inicio de la nueva actividad empresarial sea más fácil. A día de hoy se está empezando a ensayar un Modelo viable de intervención que pueda posteriormente generalizarse y servir de referencia en otros territorios donde la FSG está implantada, así como a terceras entidades.

Sabemos que se trata de un tema complejo pero confiamos en que el buen hacer metodológico de los equipos implicados, así como la oportunidad de que personas gitanas tengan acceso a los microcréditos de la FUSM, favorezca que éstas puedan emplearse por cuenta propia en distintas actividades económicas. ■

# La prospección en los dispositivos de empleo *Acceder*: Orientaciones y líneas estratégicas

El Servicio de Prospección de los dispositivos del Programa de Empleo de la FSG *Acceder*, tiene por objeto facilitar la inserción laboral de los usuarios/as, mediante el acercamiento y ajuste entre oferta y demanda de empleo, pudiendo, además, realizar un seguimiento individualizado en el empleo.

En la medida de lo posible, se persigue consolidar un Servicio de Intermediación para la selección/contratación de personal por parte de las empresas, entendiendo por "intermediación", facilitar la relación y el conocimiento entre la persona desempleada que busca un empleo y la empresa que requiere cubrir dicho puesto de trabajo.

Los objetivos específicos de este servicio de prospección e intermediación laboral son:

- Conocer las expectativas y necesidades de ambas partes (usuarios y empresas).
- Conciliar intereses e identificar los puntos de coincidencia entre las necesidades de la empresa y las competencias que la persona desempleada posee.
- Completar el itinerario de inserción sociolaboral, favoreciendo la colocación de los usuarios en el mercado laboral.
- Acercar la oferta a la demanda.
- Retroalimentar el conjunto del dispositivo y el planteamiento de estrategias.

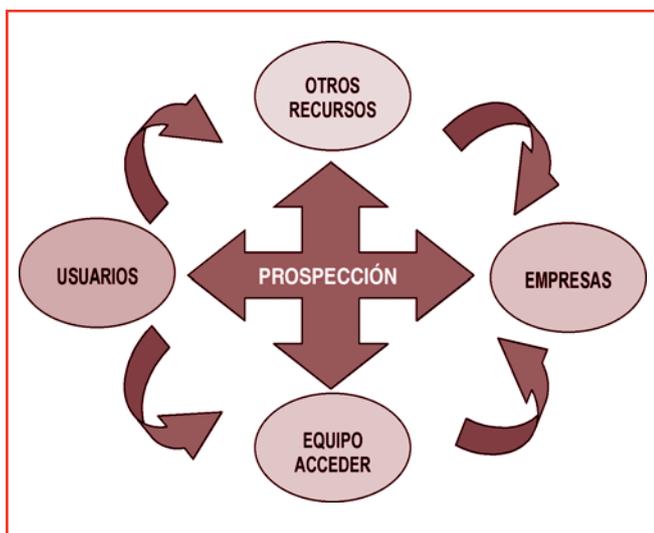
Los valores añadidos que aporta el Servicio de Prospección e Intermediación laboral en un Dispositivo *Acceder*, se pueden diferenciar en dos niveles:

#### Valores añadidos para los usuarios:

- Mentorizar el acceso al puesto de trabajo antes, durante y después; al aportar un mayor grado de información.
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Crear una relación de confianza por parte de la propia comunidad gitana.
- Facilitar el seguimiento del empleo a través de la aportación de información de la empresa.
- Fidelizar un servicio, que abra puertas a la contratación de posteriores usuarios.
- Sensibilización y mejora de la imagen social del colectivo.

#### Valores añadidos para las empresas:

- Servicio adaptado a las necesidades de la empresa.
- Gratuidad de los servicios.
- Rapidez, otros servicios de empleo son bastante burocráticos.
- Posibilidad de acciones formativas adaptadas a las necesidades de la empresa.
- Ofrecer servicios complementarios, como información, asesoramiento y tramitación de las ayudas públicas para la creación de empleo y fomento de la contratación.



**FUNCIONES DEL SERVICIO DE PROSPECCIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL:**



**Funciones de refuerzo:**

■ **Elaboración de instrumentos y argumentario:**

Instrumentos:

- Base de Datos *Usuarios*.
- Base de Datos *Empresas*.
- Ficha de recogida de información sobre la empresa.
- Carta dirigida a empresas.
- Ficha de recogida de las demandas de empleo.
- Ficha inserciones laborales.
- Perfiles y sectores profesionales.
- Ficha de seguimiento a las empresas.
- Listados de empresas.
- Sectores empresariales.
- Perfiles formativos.
- Convenios con empresas, etc.

Argumentario:

- Servicio profesional con experiencia en la intermediación.
- Colaboradora de Administración europea.
- Cercanos a sus necesidades de personal.
- Ofrecemos garantías de idoneidad:

- Conocimiento amplio de los candidatos/as.
- Orientados y garantes de su disponibilidad.
- Cubrimos las necesidades de cualificación pero especialmente las actitudes (cumplimiento normas, motivación,...).
- Agilidad, flexibilidad y con el objetivo de satisfacer la necesidad de la empresa.
- Seguimiento durante el proceso de selección y posterior inserción:
  - Valoramos su opinión sobre el servicio y sobre candidatos.
- Posibilidades de acciones formativas a la carta.

■ **Difusión del Servicio de Prospección:**

Crear herramientas para dar a conocer las características del servicio que prestamos a la empresa, en las que se presentan aspectos como: Servicios que prestamos, características de nuestro servicio, ventajas, experiencia, trayectoria, etc. A través de:

- Folletos para las empresas u otras entidades.
- Informes ampliando información sobre perfiles formativos, empresas, administraciones con las que se colaboren.
- Tarjetas de visita.
- Tarjetas para los usuarios con planos, citas, teléfonos, direcciones...

## ■ Elaboración y actualización de información sociolaboral:

Sobre:

- Legislación laboral.
- Ayudas a las contrataciones a nivel estatal, autonómico, local,...
- Subvenciones.
- Novedades legislativas,...

## ■ Conocimiento y coordinación con otras entidades:

La coordinación con otras entidades e instituciones, ya sean sociales o las diferentes administraciones que trabajan en el ámbito de la formación y el empleo, el trabajo en red, vinculando el ámbito social y el ámbito económico, teniendo en cuenta la situación y necesidades de la comunidad gitana y muy presentes las necesidades y requerimientos del mercado laboral actual (habilidades y capacidades exigidas para acceder y mantenerse en un puesto de trabajo; situación laboral en los distintos sectores de actividad económica...), añade un nivel importante de información y una red de contactos que puede favorecer la prospección en todas sus fases, además de facilitar las derivaciones a formación externa de nuestros usuarios.

## Funciones en relación a la demanda:

### ■ Conocimiento y análisis de las características de los usuarios:

Conocer y evaluar su empleabilidad y/o su disponibilidad:

- Conocer sus capacidades: Formación académica, Formación complementaria, Experiencia no laboral y Experiencia laboral.
- Conocer sus motivaciones: Razones para trabajar, Actitudes en la búsqueda de empleo y pensamientos/emociones ante el empleo.
- Conocer su disponibilidad y empleabilidad.
  - Perfiles profesionales
  - Horarios
  - Movilidad por el territorio
  - Cargas familiares
- Aspectos fuertes a mostrar (potencialidades) y débiles a trabajar.
  - Actitudes y aptitudes
- Transmitir la responsabilidad para con el servicio.
  - Vinculación y hábitos
- Pactar el seguimiento y nuestro papel en el proceso.
- Extraer conjuntamente y acordar de una manera consensuada el seguimiento, nuestro papel en el proceso y una síntesis de:
  - Expectativas generadas respecto al puesto de trabajo y necesidades que se quieren cubrir
  - Disponibilidad horaria, geográfica,...
  - Perfiles profesionales demandados, en los que puede ahondar en abarcar el abanico de posibilidades o en la priorización de ellos.

## ■ Preparación procesos de selección:

Las acciones de Búsqueda Activa de Empleo, llevadas a cabo por la orientación y la prospección consisten en proveer a los usuarios/as de habilidades, técnicas y herramientas básicas para tener éxito en el mercado laboral, por un lado y conseguir ofertas de empleo y recursos donde las personas puedan ofertarse como trabajadores o trabajadoras. La metodología de trabajo para la Búsqueda Activa de Empleo es:

- Trabajar con las personas disponibles para el empleo.
- Definición de su objetivo profesional (tipo de empleo, obstáculos, tiempos, sueldos, desplazamientos... Adaptar sus preferencias a la realidad).
- Comprensión del proceso de búsqueda de empleo.
- Elaboración de Curriculum Vitae y en ocasiones de carta de presentación.
- Ensayo de llamadas telefónicas.
- Selección de fuentes de información y asesoramiento.
- Ensayo de entrevistas personales de selección.
- Elaboración de planes personales de búsqueda de empleo.

## ■ Seguimiento en el empleo:

En cuanto al seguimiento en el empleo, se constata que el fin último no es la contratación sino la inserción laboral, que no finaliza ahí, sino que continua hasta la plena consolidación del puesto de trabajo y/o la autonomía de la persona. Además nos permite por un lado conocer las destrezas sociolaborales, dificultades y otros aspectos para seguir trabajando con el usuario; y por otro facilita el contacto y la colaboración con la empresa demostrando la calidad y seriedad del servicio que prestamos, interesándonos por la adaptación al puesto de trabajo, aunque en algunas empresas no siempre es bien recibido. Algunos aspectos que es interesante destacar:

Con la empresa:	Con los usuarios:
○ Cumplimiento horario	○ Condiciones laborales
○ Cumplimiento normas	○ Relación compañeros
○ Iniciativa y aprendizaje	○ Relación empresa
○ Relación compañeros	○ Dificultades de acceso
○ Limitaciones	○ Dificultades trabajo
○ Evaluación proceso	○ Apoyo familiar
	○ Concepto de trabajo

## Funciones en relación a la oferta:

### ■ Conocimiento del mercado de trabajo (baja cualificación):

Se trata de analizar y descubrir las características, y la estructura del mercado laboral local y del área de influencia, para poder descubrir los sectores en expansión, las tendencias de evolución, las oportu-

nidades y los posibles huecos de mercado, para así poder prever y anticiparnos. Esta información además de servir para la prospección, se usa por los orientadores/as y por los propios usuarios, en sus procesos de orientación, así como en la búsqueda activa de empleo.

### ■ **Prospección y contacto con empresas**

El objetivo es conseguir el contacto con la empresa con objeto de detectar necesidades de personal y establecer la relación para la gestión de ofertas de empleo. Dicho contacto nos permite extraer datos para el conocimiento del mercado, ver actuales o prever futuras necesidades de personal y darnos a conocer como un servicio de intermediación laboral.

En la presentación a la empresa, el primer contacto y la primera imagen que obtenga del Dispositivo va a ser decisiva a la hora de lograr su atención y la futura colaboración de la empresa, es importante aportar documentación que refleje una imagen de profesionalidad, intentando captar la atención de la persona, haciéndole ver que el servicio le puede servir de ayuda y solucionar sus necesidades en cuanto a los procesos de selección.

Por nuestra parte, en ese primer contacto, sea la vía que sea, nos tiene que servir para conocer la idoneidad de esa empresa. Intentando descubrir características que nos lleven a tomar la decisión de trabajar o de descartar la empresa: falta de interés por lo que le ofrecemos, ocupaciones que no se adaptan a nuestros usuarios, precariedad en las condiciones laborales, prejuicios hacia la población con la que trabajamos, etc.

### ■ **Búsqueda y Gestión de ofertas de empleo:**

Es el proceso de casación de la oferta de empleo captada a través del proceso de prospección de empresas y la demanda de nuestros/as usuarios/as. Paralelo al proceso de cubrir un puesto laboral dentro del proceso de inserción laboral supone la oportunidad de establecer la confianza en el servicio y la continuidad de la colaboración.

Por otra parte ofrece la posibilidad de practicar las técnicas de búsqueda de empleo y tener una retroalimentación de la empresa si lo facilita y por último y más importante, el contacto directo permite la opción de flexibilizar las características que se solicitan y pactar algunas condiciones. El proceso de gestión de ofertas en rasgos generales puede ser:

- Recogida de datos de la oferta: Perfil, Formación, Horarios, Experiencia, Condiciones laborales.
- Recogida de datos de la empresa.
- Búsqueda en la base de datos del perfil y semejantes.
- Recabar información del resto del equipo.
- Selección de candidatos.
- Contacto telefónico para ver su disponibilidad.
- Contacto personal para: Explicar condiciones de la oferta. Actualizar CV. Preparar entrevista. Hacer seguimiento en la búsqueda.
- Pactar las condiciones de la entrevista de trabajo: hora, número de candidatos/as con la empresa.

- Seguimiento posterior con la empresa para ver los resultados del proceso de selección.
- Seguimiento en el empleo con la empresa y con el trabajador/a.

### **Evaluación, análisis de resultados y planificación**

El análisis y la evaluación sistemática del trabajo desarrollado por el Servicio de prospección tiene que ser una constante, para poder identificar los aspectos claves para la continua mejora, y poder extraer las conclusiones que marquen las pautas y las orientaciones que se concretarán en las planificaciones anuales, en base a los siguientes indicadores:

#### **1.- Cuantitativos**

- N° empresas contactadas y forma de contacto con empresas -mailing, llamada, visita...-
- N° respuestas de las empresas interesadas
- N° ofertas de empleo cursadas
- N° ofertas cubiertas/no cubiertas
- N° contratos
- Tipos de contratos y duración
- N° empresas con seguimiento en el empleo
- N° entrevistas de seguimiento en el empleo
- N° renovaciones
- N° empresas fidelizadas
- N° empresas con más de 5 trabajadores-usuarios/as Acceder
- N° usuarios/as contratados como primer empleo
- N° convenios con empresas

#### **2.- Cualitativos**

- Calidad de las ofertas
- Calidad de los contrataciones
- Usuarios/as contratados "de difícil inserción vía BAE"
- Seguimiento en el empleo: Permanencia en el puesto / Razones de abandono
- Satisfacción clientes: empresas y usuarios/as
- Continuidad en la relación con las empresas una vez finalizados los contratos
- Relación y coordinación estrecha con el resto del equipo

**Acceder**  
PROGRAMA OPERATIVO

# Taller de empleo “Mediación intercultural II” (Granada)

**Finalizamos este Dossier con una breve descripción de la experiencia desarrollada por la FSG en Granada bajo la denominación Taller de Empleo «Mediación Intercultural», consistente en un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de personas desempleadas de veinticinco años o más, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.**

**S**abemos que las dinámicas y situaciones de marginación que afectan hoy a ciertos colectivos se inscriben en la trayectoria histórica de las desigualdades sociales.

Si la sociedad industrial presentaba desigualdades generalmente centradas en una sola dimensión, en nuestra sociedad actual van más allá: implican fracturas en el tejido social que son generadoras de una nueva realidad de colectivos excluidos.

En los últimos tiempos no sólo ha aumentado la heterogeneidad de algunas sociedades, sino que ésta se ha hecho más visible, sobre todo cuando se ha asociado a la desigualdad, a la pobreza y a la exclusión.

Así, la multiculturalidad propia de nuestra sociedad, se ha convertido frecuentemente en motivo de conflicto. De aquí la importancia de mantener abiertos puentes que permitan el tránsito hacia la integración social y hacia la igualdad de derechos.

La formación para el empleo es uno de estos puentes, en la medida que permite promover la igualdad de oportunidades y la inserción laboral de la ciudadanía.

Dentro de ella, adquiere principal importancia el Proyecto Taller de Empleo «Mediación Intercultural» como espacio de participación real para la integración a través de una medida centrada en la capacitación de agentes que posibiliten una transformación social basada en la negociación, el pacto y la resolución no violenta de los conflictos.

El Taller de Empleo «Mediación Intercultural» es un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los/as desempleados de veinticinco años o más, con la finalidad de facilitar su inserción. El aprendizaje y la cualificación se alternan con el trabajo productivo en actividades de interés público y social que permite la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los/as participantes. Durante su desarrollo el alumnado recibirá formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar: Mediador Intercultural. (El Programa viene regulado en la Orden 8 de marzo de 2004. BOJA num. 73 de 15 de abril de 2004).

Desde la FSG en Granada se viene apostando por la cualificación del Mediador Intercultural; en el año 2004, finalizamos un proyecto similar; la acogida y resultados del mismo nos hace llegar a la conclusión de que es un programa que se adapta al perfil del Mediador Intercultural y a sus funciones, además supone una medida eficaz de inserción en el mercado de trabajo.



## La mediación intercultural

La mediación intercultural es un proceso que contribuye a mejorar la comunicación, la relación y la integración intercultural entre personas o grupos presentes en un territorio, y pertenecientes a una o varias culturas. Esta labor se lleva a cabo mediante una intervención que abarca tres aspectos fundamentales: facilitar la comunicación, fomentar la cohesión social y promover la autonomía e inserción social y laboral de las minorías en orden a construir un nuevo marco común de convivencia.

Entre sus **objetivos** están:

- Conocer y comprender los procesos históricos y los contextos socioculturales en los que se desarrollan las vidas de los diferentes grupos sociales y minorías étnicas que conforman la sociedad actual.
- Analizar la diversidad desde la perspectiva global, es decir como resultado de la interacción de dimensiones culturales, económicas, políticas, ecológicas, de género, étnicas, territoriales, lingüísticas...
- Formar en valores y actitudes interculturales que favorezcan la convivencia en una sociedad plural y posibiliten una visión crítica de la organización, relaciones, contenidos y formas de transmisión cultural para superar posturas etnocéntricas, racistas, clasistas y sexistas.

- Valorar la interculturalidad como un derecho de los distintos grupos sociales y minorías étnicas, basado en criterios de justicia y equidad.
- Formar a los destinatarios del proyecto en el diseño de pautas de intervención que permitan la superación de las desigualdades que vienen sufriendo los grupos que se encuentran en situaciones sociales y culturales desfavorecidas.
- Facilitar a los y las participantes una formación laboral práctica, que les posibilite su incorporación al mercado laboral.

### Actuaciones

#### Actuaciones en el ámbito socioeducativo (participantes: 9 personas)

- Intervención en los Colegios Públicos e Institutos de secundaria de Granada capital, y Municipios de la Vega de Granada (Atarfe, Santa Fe, Pinos Puente, Fuente Vaqueros).
- Intervención en medio abierto en colaboración con entidades privadas y ONG's.

#### Actuaciones en el ámbito sociolaboral (participantes: 9 personas)

- Intervención en Servicios de Empleo de Municipios (Granada, Atarfe, Santa Fe, Pinos Puente y Fuente Vaqueros) y de ONG's.

### Módulos

1. Marco y posibilidades de la mediación intercultural.
2. Las culturas y su interrelación.
3. Comunicación intercultural.
4. Los ámbitos de actuación. Profundización en el socioeducativo y el sociolaboral.
5. Rol y funciones del mediador intercultural.
6. Instrumentos y procedimientos para la mediación sociolaboral.
7. Diseño de Proyectos.

#### Entidad Promotora:



#### Cofinancian:



# Gitanos y Empleo

**Número 6. Dic. 2005 - Ene. 2006**

#### Edita:



**Fundación Secretariado Gitano**  
Subdirección de Empleo  
Antolina Merino, 10. 28025 Madrid  
Tel. 91 4220960. Fax. 91 4220961  
E-mail: [acceder@gitanos.org](mailto:acceder@gitanos.org)  
Internet: [www.gitanos.org](http://www.gitanos.org)

#### Coordinación:

Emilio Conejo, Pepe Sánchez, Belén Sánchez-Rubio,  
Benjamín Cabaleiro, Humberto García.

#### Diseño

Javier Sierra (Grafismo, S.L.)

#### Imprenta

ADI