

Gitanos y Empleo

Número 3. Diciembre 2001

La lucha contra la discriminación en el empleo. Claves de intervención de la FSGG.

■ Programa Operativo Acceder

- **Acciones Acceder: Itinerarios individualizados de inserción laboral.**

Análisis de resultados

- **Acciones Senda: Fomento de las políticas sociales con la comunidad gitana**
- **Análisis por territorios:**
Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco, Valencia.
- **Observatorio permanente de empleo y comunidad gitana**
- **Organización de los dispositivos Acceder desde el modelo de calidad total de la EFQM**

■ EMPLEA-ROM: Plan integral de formación y empleo para la comunidad gitana

■ La iniciativa comunitaria EQUAL

■ Otras acciones

La lucha contra la discriminación en el empleo: claves de intervención de la FSGG

Presentamos el tercer Dossier de *Gitano, Pensamiento y Cultura* dedicado al tema "Gitano y Empleo" en el que se recoge una amplia información, de contexto y específica, sobre el Programa Acceder, una iniciativa que desarrolla la FSGG durante el periodo 2000-2006 con el aporte financiero del Fondo Social Europeo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, numerosas administraciones regionales y locales, así como entidades colaboradoras privadas.

En cuanto a las informaciones de contexto, se describe la filosofía y líneas de intervención generales en materia de formación profesional y empleo de la FSGG, entre las que cabe señalar, además del Programa Acceder, la puesta en marcha de nuevos programas como Emplea-Rom (en convenio con el INEM) o la participación en las acciones de la iniciativa comunitaria Equal o en la Red REIIES.

La información específica sobre el Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación" – ACCEDER, se centra principalmente en el análisis de los resultados obtenidos por el Programa hasta diciembre de 2001 (globales y por Comunidades Autónomas), donde se constata una amplia superación de los objetivos iniciales en cuanto a la cifra obtenida de contrataciones por cuenta ajena, datos que, en definitiva, constituyen el objetivo último y "palpable" de estas actuaciones.

DOSSIER

24



"La Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros .

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

COMUNIDAD GITANA Y EMPLEO: ASPECTOS DE CONTEXTO

La exclusión social es un fenómeno multidimensional que se refiere no solo a la mera pobreza sino, especialmente, a la situación en la cual las personas no tienen las condiciones económicas y sociales básicas que les permitan aportar a la sociedad sus capacidades, lo que lleva consigo la pérdida de reconocimiento social y lo que es peor, la de su dignidad como persona.

Pero, además, no se insiste suficientemente en el hecho de que la exclusión implica fracturas en el tejido social que se traducen en la ruptura de derechos y coordenadas básicas vitales, como la propia libertad, porque impide a quienes padecen la exclusión tomar decisiones personales y optar libremente, la justicia, porque quien está excluido padece discriminación directa o indirectamente, o la ciudadanía, porque quien se encuentra en esta situación no es ciudadano pleno sino de segunda categoría.

En este sentido, tener un trabajo digno es un derecho de cualquier ciudadano o ciudadana, y una garantía básica para su promoción personal e integración social. Desafortunadamente la situación de muchas personas gitanas con respecto al empleo es bastante mala por el momento y no parece mejorar de cara al futuro, constatándose todavía algunas situaciones claramente excluyentes y discriminatorias:

- La población gitana no tiene la misma posibilidad de acceder a la oferta de formación profesional ocupacional que el resto de los ciudadanos. En este caso no se trata de que se les discrimine o prohíba su acceso, sino que esta oferta formativa no se adapta, no es suficientemente accesible, de acuerdo a las condiciones y necesidades de la población gitana.
- Muchos empresarios discriminan a la población gitana cuando intenta acceder a un empleo. Debido a los prejuicios y estereotipos existentes, en muchas ocasiones no se da a los gitanos iguales oportunidades que al resto de los ciudadanos; en unas ocasiones esto se hace explícito (es decir, hay empresarios que lo afirman directamente) y en otras ocasiones son comportamientos reales aunque luego no se defienden públicamente.
- La legislación con respecto a la venta ambulante, que es uno de los empleos más desarrollados por los gitanos, es claramente discriminatoria y restrictiva si se compara con otras modalidades comerciales; y esta situación está perjudicando claramente a la población gitana.

CLAVES DE INTERVENCIÓN DE LA FSGG

La lucha contra la exclusión y la discriminación en la formación y el empleo de la comunidad gitana, viene siendo una prioridad desde hace años en las actuaciones de la Fundación Secretariado General Gitano. Esta actuación ha tenido un impulso muy importante en el periodo comprendido entre los años 1998 y 2001, lo que ha permitido:

- Desarrollar una experiencia piloto de formación e inserción laboral en la Comunidad de Madrid, con el suficiente éxito como para proyectar hacia el futuro las actuaciones de la entidad en este campo.
- Conseguir la transferencia de esta experiencia al resto del Estado, a partir de los recursos obtenidos del Fondo Social Europeo para el periodo 2000-2006, en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación.
- Estructurar y consolidar el departamento de F.P. y Empleo en la Fundación, como instrumento de diseño, gestión y desarrollo de las acciones presentes y futuras en este ámbito de trabajo.

OPORTUNIDADES Y PRIORIDADES

Este impulso no ha sido casual sino que ha respondido, entre otras razones, a la oportunidad que ofrecen los fuertes procesos de cambio social que se operan en nuestra sociedad, a los que no son ajenos las minorías que forman parte de ella.

Así, dentro de la comunidad gitana se vienen operando fuertes transformaciones en los últimos años que son fáciles de observar en la actualidad: la coexistencia de sensibilidades diferentes ante la propia cultura, las formas de preservarla ante el riesgo de la asimilación por el conjunto, la revisión de ciertas tradiciones, de los papeles convencionales tanto de los mayores como de las mujeres, del valor de la educación y del trabajo... Cambios, en definitiva, en las formas de interrelación entre sus miembros, derivados, por una parte, de cambios fuertes en el medio (el paso a formas de vida urbanas y convivencia con el resto de los ciudadanos) y, por otra, acompañados por la extensión de nuevos planteamientos y nuevas actitudes, especialmente entre la población joven y más instruida, que a su vez favorecen nuevas transformaciones.

Por otra parte, y con relación a la situación del mercado de trabajo, hemos atravesado en los últimos años, especialmente en España, un ciclo expansivo de ampliación y generación de empleo; la reducción de las tasas de desempleo, la emergencia de nuevas

actividades laborales y la demanda de mano de obra en muchos sectores (parte de ellos en actividades no cualificadas), ha sido también una oportunidad para el acceso al empleo de la población gitana joven, que, como apuntábamos anteriormente, está cambiando su mentalidad y posicionamiento con respecto al mercado de trabajo por cuenta ajena. No parecen ser tan favorables las tendencias para los próximos años y ello obliga, más que nunca, a reforzar las políticas e iniciativas puestas en marcha, e impedir un retroceso en los tímidos avances ya conseguidos.

Basta poner en relación estas circunstancias con las políticas generales de formación profesional y empleo desarrolladas por las diferentes administraciones, para constatar la todavía escasa eficacia de la gran mayoría de ellas, ya sea por su falta de adaptación a las peculiaridades propias de la comunidad gitana o a la planificación excesivamente puntual y escasamente individualizada de estas políticas.

Se puede afirmar, por tanto, que los gitanos y gitanas no han accedido en la misma medida que el resto de los ciudadanos a los diversos planes de formación que se han puesto en marcha y que, a su vez, las experiencias específicamente dirigidas a la comunidad gitana han tenido en general muy poco éxito, sobre todo en cuanto a alcanzar la fase de la verdadera inserción profesional.

Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anterior, y siendo como es la integración laboral en nuestra sociedad una de las vías de obtención más importante tanto del reconocimiento social como de la satisfacción personal, se convierte en prioritario el diseño de estrategias específicas de integración laboral de la población gitana española, lo que puede suponer un paso importante para

conseguir eliminar toda forma de discriminación en la incorporación al mercado de trabajo y un paso imprescindible para aumentar y consolidar la cohesión social.

UNA ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN

Nuevas tendencias en las políticas de empleo

No es necesario insistir más en el hecho de que venimos asistiendo a una época de grandes cambios que están provocando transformaciones en los sistemas de producción y la consiguiente necesidad de adaptación de los trabajadores a las mismas.

Desde muchos frentes se intenta responder a este desafío y, en este sentido, los esfuerzos de cohesión realizados por la Unión Europea han permitido, en los últimos años, avanzar en la reducción de las disparidades en la renta per cápita de los Estados miembros en términos globales, si bien el problema del desempleo no parece encontrar una fácil solución y las diferencias económicas entre regiones continúan aumentando. Lo mismo ocurre con determinados grupos y colectivos de ciudadanos; la desigualdad no solamente es territorial sino también sectorial, en la medida en que afecta más a unos grupos que a otros.

La idea de emprender en Europa políticas más activas en el plano del empleo, comienza a tomar cuerpo en la Cumbre de Essen de 1994 y, especialmente, en la Cumbre de Luxemburgo de 1997 a partir de la cual se adopta el compromiso entre los Estados miembros de la Unión, de coordinar las políticas de empleo, de establecer una serie de medidas (Planes de Empleo Nacionales) y de evaluarlas anualmente.



En este contexto, comienzan a ponerse de moda los que se han venido en llamar cuatro grandes pilares de las políticas de empleo: empleabilidad, capacidad empresarial, adaptabilidad e igualdad de oportunidades.

La mejora de la empleabilidad como estrategia para la inserción laboral de la población gitana

De estos cuatro pilares, la empleabilidad resulta ser el más cercano a la realidad de la población gitana y su acceso a la formación y el empleo.

La empleabilidad o capacidad de inserción profesional constituye uno de los cuatro principios de la Reforma de los Fondos Estructurales de la U.E. y esto es así porque, dados los cambios permanentes en los sistemas de producción y de trabajo, para acceder hoy y en el futuro al empleo, además del aprendizaje de una serie de técnicas y destrezas propias del oficio, cada vez será más importante el desarrollo de habilidades, la formación global, la capacidad de iniciativa y autonomía, las destrezas lingüísticas, la capacidad para comprender e integrarse en los objetivos de la empresa, la predisposición a generarse el propio empleo, etc.

Este planteamiento, desde el punto de vista de las políticas dirigidas a la comunidad gitana, exige revisar en buena medida la manera en que tradicionalmente se venía planteando la formación. Por una parte, es necesario que las experiencias formativas no sean exclusivamente cursos de formación (modelo Plan FIP), sino que se permitan múltiples modelos de formación a la carta, adaptados a las necesidades de los distintos colectivos o situaciones personales. Por otra parte, es necesario que la formación

no sólo dé prioridad al aprendizaje de una profesión, sino que se trabaje sobre un itinerario completo (acogida, preformación, formación, acompañamiento, inserción).

Teniendo en cuenta estos planteamientos, habría que reconsiderar también aspectos como la potenciación de los proyectos a medio plazo, con una duración mínima que permita garantizar resultados y viabilidad (dos, tres y cuatro años); que las iniciativas de formación sean lo suficientemente flexibles como para adaptarse a la situación de cada persona y especialmente de aquellas que tienen más dificultades (adecuación de ritmos, niveles, métodos pedagógicos, etc.); que sean asimismo lo suficientemente integrales para garantizar a las personas las condiciones globales de empleabilidad (es decir, no sólo la inserción en el mercado de trabajo, sino dar a las personas la posibilidad de salir de la situación de exclusión social en la que se encuentran).

Garantizar la igualdad de oportunidades

Estas propuestas vendrían a reforzar el principio de igualdad de oportunidades, que parece adquirir mayor relevancia en el futuro de las políticas de empleo.

La opinión mayoritaria empieza a ser que la igualdad de oportunidades no debe ser entendida solamente en cuanto a la igualdad de sexos, sino también de condición social, cultura, etnia, etc. Para ello es necesario extender las políticas de discriminación positiva que se han llevado a cabo con la mujer, los minusválidos o más recientemente con los emigrantes legales, a otros grupos desfavorecidos como el de los gitanos.



Edu Ortega

En este sentido, sería también necesario desarrollar un plan de medidas de sensibilización para mejorar la situación de los gitanos en relación al empleo que estuviera dirigido tanto a los gitanos y las asociaciones gitanas (con el fin de favorecer la inquietud y predisposición a la formación y al empleo), como a las administraciones (para apoyar el acceso de los gitanos a la formación y el empleo) y a las empresas (para evitar las prácticas discriminatorias).

Otras medidas que apoyarían este objetivo de lograr una igualdad de oportunidades más efectiva, serían la simplificación de los mecanismos y procedimientos de acceso a los programas, ofrecer mayor participación y protagonismo a los grupos desfavorecidos y a sus entidades representativas en el acceso y la gestión de los recursos (información, comités de seguimiento, servicios de asistencia técnica más adaptados...)

Favorecer la participación en la toma de decisiones

Una de las estrategias que se plantean para avanzar en esta dirección, tendente a lograr la igualdad de oportunidades de modo más efectivo, es la de otorgar mayor protagonismo en las políticas de empleo a los propios grupos de afectados y sus entidades representativas (lo que se conoce como empowerment).

Esto supone hacer un esfuerzo especial para que a los grupos más vulnerables les llegue la información (a tiempo y de modo comprensible), tengan posibilidad de tomar decisiones, de participar en la gestión de los recursos y, en definitiva, de desarrollar sus propias capacidades y potencialidades.

Resulta evidente, por tanto, que las actuaciones que se emprendan tienen que conseguir implicar a la propia comunidad gitana, fortalecer su capacidad de participación y darle pleno protagonismo.

Incrementar las medidas específicas y adaptadas

Si la población gitana tiene una situación especial de desigualdad y desventaja, es necesario establecer medidas también especiales, de carácter compensador, que se concentren en este grupo; y deben ser medidas que conduzcan siempre hacia la normalización. En caso contrario se corre el riesgo de que, a medio plazo, estos ciudadanos queden excluidos del mercado de trabajo y dependan exclusivamente de prestaciones sociales y asistenciales.

Junto con el discurso más convencional según el cual es muy importante identificar claramente a los grupos desfavorecidos, definir sus necesidades y cuotas de los recursos que se van a destinar a los mismos con objeto de establecer garantías para evitar la exclusión, se introducen ahora nuevos elementos para el debate.

Son cada vez más los que opinan que si se quiere ser eficiente y no desembocar en "medidas marginales para marginados", se tiene que actuar coordinadamente y con una programación articulada con la política del territorio. Un enfoque de actuación exclusivamente planificado por colectivos, adolece de flexibilidad y da pocas garantías de resultados; y debe de estar contextuali-

zado en medidas más globales, planificadas desde un punto de vista territorial.

Se sugiere, por lo tanto, optar por soluciones más flexibles en las que se combinen las actuaciones territoriales con los enfoques por colectivos.

MODELOS DE REFERENCIA: METAS Y OBJETIVOS

Todo lo anterior, debe en cualquier caso desembocar en la aplicación concreta de modelos de referencia y metodologías de trabajo que se asienten sobre unos principios que las diferentes experiencias de formación e inserción laboral desarrolladas en nuestro país en los últimos años pueden certificar como factores de éxito y que podemos resumir en 4 apartados:

■ En primer lugar es absolutamente necesario el tratamiento cercano y personalizado, lo que implica un modelo de itinerario personal de inserción laboral. Este proceso individualizado debe partir de un diagnóstico inicial de las condiciones de empleabilidad de cada persona desde el que proponer a cada una de ellas las medidas y pasos necesarios que le ayuden a mejorar sus condiciones de acceso a un empleo.

■ Por otra parte, y partiendo de que la formación sigue siendo un factor fundamental en el aumento de las condiciones de empleabilidad de las personas, se debe apoyar un modelo de aprendizaje basado en la formación mediante el trabajo y en conseguir que esta formación adquiera una dimensión de integralidad e incorpore a la adquisición de conocimientos y destrezas de carácter técnico, el proceso de aprendizaje de las habilidades instrumentales (habilidades sociales, hábitos laborales...) de las que hablábamos anteriormente.

■ En tercer lugar, y teniendo claro que el objetivo central es la "normalización" (en el sentido de la igualdad de oportunidades de acceso y uso de las medidas y recursos "normalizados" de formación y empleo) trabajar en la idea de partenariado y cooperación con las instituciones públicas y privadas con competencias en formación y empleo, debe de ser también un principio claro de actuación.

■ Y por último, no perder de vista que el objetivo fundamental es que las personas puedan "apropiarse de su realidad" y conseguir la autonomía suficiente para gestionar su problemática; y para ello hay que conseguir que se impliquen activamente, partiendo de su realidad y posibilitando un proceso educativo-formativo desde una perspectiva responsabilizante y comprometedora.

Concreción del modelo de actuación

Como decíamos anteriormente, el impacto global del proyecto Acceder-Integra ha permitido la generalización de la experiencia y su incorporación, como actuaciones dirigidas a la población gitana en el marco del Programa Operativo Plurirregional "Lucha Contra la Discriminación"- FSE. Esto supone situar a la población gitana en la "corriente principal", es decir, de llevar a cabo políticas excepcionales para determinados grupos, se da el paso a

favorecer la adaptación de las medidas y de los recursos globales a esas necesidades especiales.

Esta intervención se articula en el desarrollo de Itinerarios individualizados de acceso al empleo, y el impulso de políticas activas con la población gitana, especialmente mediante el desarrollo de acciones de fomento de los servicios de proximidad y de los empleos y ocupaciones ligados a estas actividades a los que pueden acceder, en buena medida, trabajadoras y trabajadores gitanos, favoreciendo en definitiva la mejora de sus condiciones de vida.

RETOS DE FUTURO

Llegado este momento y de cara al futuro, se nos plantea un gran reto. Este reto tendrá como eje central las actuaciones del Programa Operativo, que puede suponer una verdadera oportunidad para operar otro avance más en la promoción social de la población gitana.

En el horizonte se nos plantean metas y objetivos que configuran un escenario de trabajo complejo, pero que seguramente permita que la estrategia y actuaciones que desarrollemos tengan un impacto y efectividad real a partir de ser realmente demandadas, valoradas y bien asimiladas por un sector muy importante de la comunidad gitana.

Asimismo, esta implicación de la propia comunidad gitana, colaborará en fortalecer su capacidad de participación, de toma de decisiones y de desarrollo de sus capacidades y potencialidades.

Todo ello si somos capaces de vencer las dificultades que sin duda nos encontraremos, que principalmente tendrán que ver con:

- Conseguir fuertes partenariados que movilicen una coalición de intereses y de diferentes actores alrededor de un proyecto común para combatir la exclusión y promover la cohesión social de la población gitana a través de la generación de empleo.
- Superar las barreras que nuevos escenarios económicos de recesión y aumento del desempleo pueden poner a la incorporación al empleo de la población gitana y otros colectivos desfavorecidos.
- Ser capaces de responder a las necesidades e intereses de los y las gitanas.
- Vencer las resistencias de sectores sociales que conservan actitudes racistas y discriminatorias y de manera especial aquellas relacionadas con el empleo.



Lorenzo Madrigal

PROGRAMA OPERATIVO ACCEDER

**ACCIONES ACCEDER:
ITINERARIOS INDIVIDUALIZADOS DE
INSERCIÓN LABORAL.
ANÁLISIS DE RESULTADOS**

A finales de año 2000 se pusieron en marcha 34 dispositivos ACCEDER en 13 Comunidades Autónomas. A fecha de hoy podemos confirmar la buena marcha de todos ellos. A continuación exponemos datos detallados sobre los resultados conseguidos en este primer año de andadura.

Hay que tener en cuenta que este análisis obedece a la explotación de datos acumulados a nivel estatal y que quizás, para el análisis local de algunos dispositivos, haya ciertos elementos que no se ajusten totalmente a este análisis global.

DOSSIER

La primera fase de la metodología de trabajo ACCEDER consiste en la captación y acogida de usuarios/as en el dispositivo. En total ha habido 6.221 personas con las que se ha tenido un primer contacto, se les ha facilitado información del servicio y se les ha hecho un primer diagnóstico.

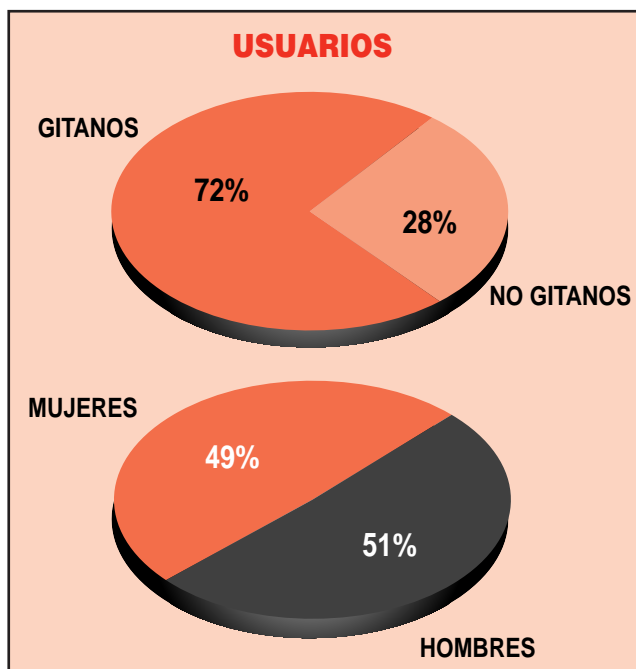
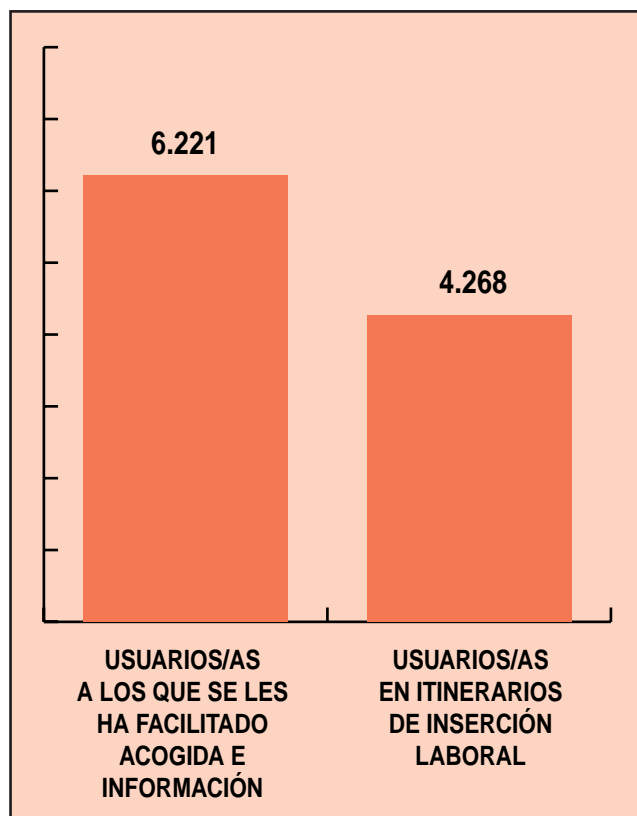
El 68% (4.268) de estas personas -con un mínimo nivel de empleabilidad y motivación- han pasado a una segunda fase en la que empieza un proceso de trabajo que implica al conjunto de profesionales de los dispositivos.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LOS USUARIOS/AS

Uno de los planteamientos de la metodología ACCEDER es el dirigirse principalmente a población gitana, pero no exclusivamente.

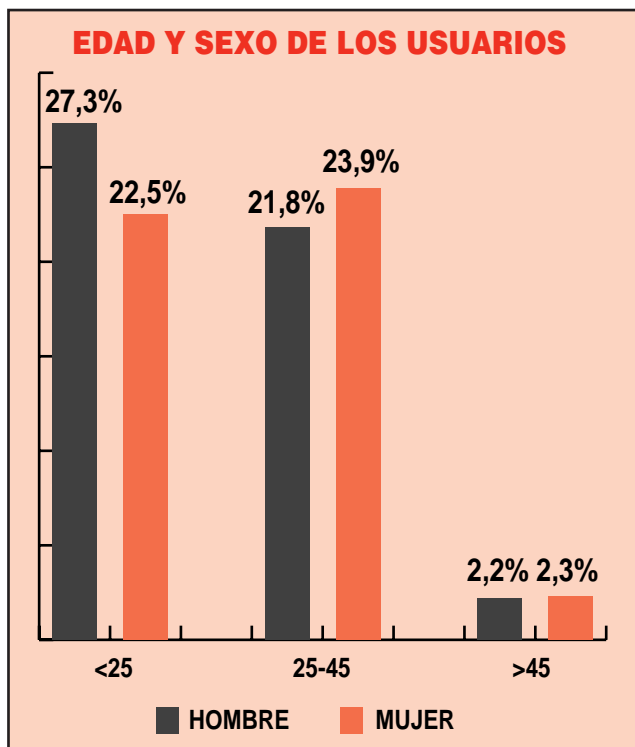
Desde este planteamiento podemos entender que del total de usuarios/as atendidos el 72% sea población gitana mientras que el resto sea población no gitana.

La distribución por género da una ligera mayoría a los hombres frente a las mujeres. Mirando más detenidamente, vemos, como dato relevante, que la distribución por género entre la población gitana y no gitana no es equilibrada: mientras que el número de mujeres gitanas es prácticamente el doble que el de no gitanas, el



número de hombres es más de tres veces superior entre los gitanos que entre los no gitanos. Por tanto, la población no gitana que se acerca a los dispositivos es una población mayoritariamente femenina. Respecto a la población gitana la distribución es más equitativa aunque el número de hombres (55%) es ligeramente superior al de mujeres (45%).

El grueso de usuarios/as tienen edades comprendidas entre los 18 y los 45 años, existiendo un equilibrio igualitario entre hombres y mujeres en global, si bien en la distribución por edades se refleja cómo el número de mujeres adultas (entre los 25 y los 45 años) es mayor que entre las más jóvenes, siendo esta relación inversa para los hombres. La búsqueda de recursos complementarios para la economía familiar determina el interés de las mujeres mayores por entrar en procesos de búsqueda e inserción laboral. Para las mujeres gitanas más jóvenes resulta más difícil salir a trabajar fuera de casa, ya que se dedican a las responsabilidades que tradicionalmente han venido desempeñando en el hogar de los padres. No es así para los jóvenes gitanos, que, viviendo todavía en el hogar de sus padres, ven en el mercado de trabajo una posibilidad de conseguir un dinero extra que les da cierta autonomía en sus gastos. Las resistencias familiares no operan de la misma manera para unos y otros.

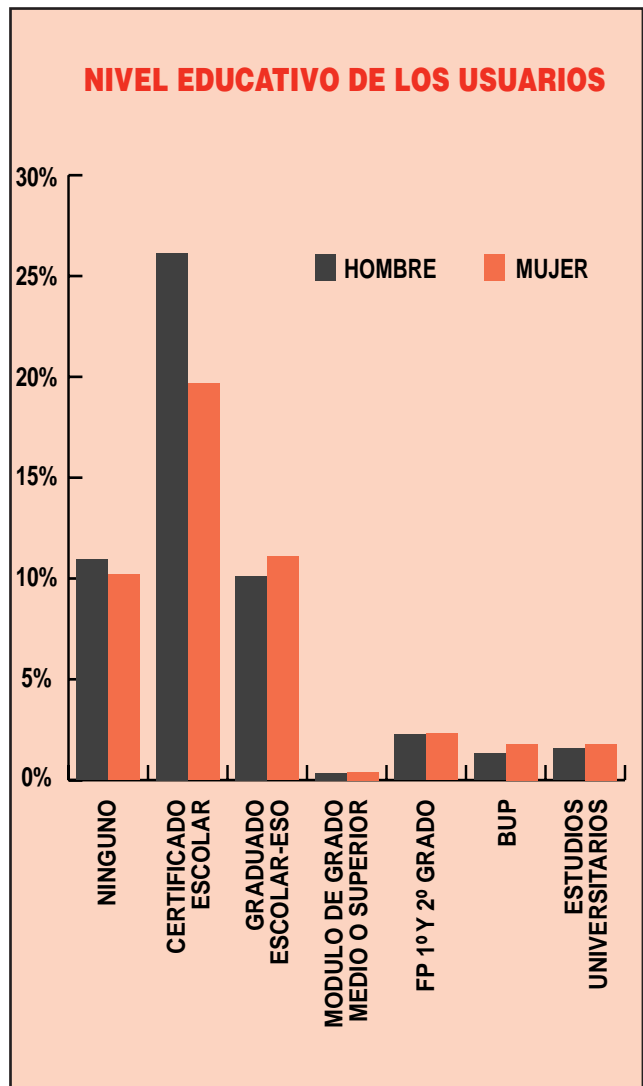


Aunque la mayor parte de los usuarios/as en su conjunto son solteros, no es significativamente mayor que los que están casados/as.

El nivel de estudios de los usuarios/as es mayoritariamente bajo: el 46% tan sólo tiene el certificado escolar, que sumado a los que no tienen ninguno (21%) y a los que tienen graduado escolar suman un 88 % del total. Este perfil educativo mayoritario marca claramente el tipo de inserciones laborales que se han conseguido y que se centran, lógicamente, en actividades de baja cualificación, que posteriormente pasaremos a analizar. Los restos porcentuales que se

refieren a niveles de instrucción medios y altos se centran en mayor medida en la población no gitana de los dispositivos.

Dentro del análisis del perfil educativo de los usuarios/as hay que resaltar cómo son las mujeres las que, en términos globales, tienen una mayor preparación que los hombres. Si comparamos el nivel de estudios de hombres y mujeres apreciamos que los niveles más bajos corresponden mayoritariamente a los hombres, mientras que en categorías superiores de educación –graduado escolar/ESO, módulos de grado medio o superior, etc.–, hay más mujeres.



Esta baja cualificación de la población gitana (que refleja, además, la todavía vigente desigualdad entre payos y gitanos), unida a la falta de experiencia en el mercado de trabajo, trae también asociado el que muchas de estas personas no estén registradas en el INEM (62%) en el momento de incorporarse a los dispositivos, y no tengan antigüedad en el desempleo, no constanding, por tanto, como población desempleada y no pudiendo beneficiarse de políticas activas de formación y empleo. En este sentido, una de las primeras tareas que se desarrollan con estas personas desde los dispositivos es potenciar su inscripción como demandantes en las oficinas de empleo correspondientes.

EL ACCESO A LOS DISPOSITIVOS ACCEDER

La figura de la mediación en la captación de usuarios/as para el dispositivo es clave para poder acercar a la población gitana a los dispositivos ACCEDER. Las cifras lo avalan: el 40% de los usuarios/as llegan a través de los mediadores/as. El otro canal clave de llegada de personas (31%) es la referencia de otro usuario/a que anteriormente ha pasado por los dispositivos. El boca a boca constituye una vía fundamental de difusión-captación, y según vaya pasando el tiempo y vaya siendo mayor el número de gitanos/as que a través de ACCEDER encuentren empleo, mayor será el impacto sobre potenciales usuarios/as futuros. El resto de canales o vías de acceso tienen que ver con la derivación directa de usuarios/as que se realiza desde otras entidades con las que se está trabajando estrechamente (27%), como son los servicios sociales, y los derivados de asociaciones –gitanas y no gitanas-.

Las cifras de derivaciones de otras entidades posiblemente aumentarán según los dispositivos vayan consolidando y articulando relaciones de партнерiario sólidas y estables que hagan efectiva la complementariedad de recursos en cada uno de los territorios.

FORMACIÓN

Las actuaciones para impulsar la inserción laboral de la población gitana no son homogéneas y tienen que adaptarse a las características específicas de cada una de las personas con las que se trabaja desde los dispositivos ACCEDER. Así, la formación como recurso es válida sólo para determinadas personas que, por sus características personales (edad, situación familiar, nivel educativo...) y por motivación personal hacia la propia formación en términos de inversión a medio-largo plazo, están dispuestas y disponibles para iniciar procesos formativos más o menos largos con vistas a una inserción laboral posterior en mejores condiciones que si no optaran por determinados procesos formativos.

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

1. Por un lado, y tras el conocimiento exhaustivo de los recursos formativos en cada territorio, los profesionales de la mediación y/o orientación informan a los usuarios respecto a los recursos que más se ajustan a sus necesidades y requerimientos, iniciando paralelamente procesos de motivación hacia la formación de aquellas personas que no lo tienen demasiado claro. La derivación a recursos formativos externos ya existentes es una de las vías de trabajo clave en el ámbito de la formación.

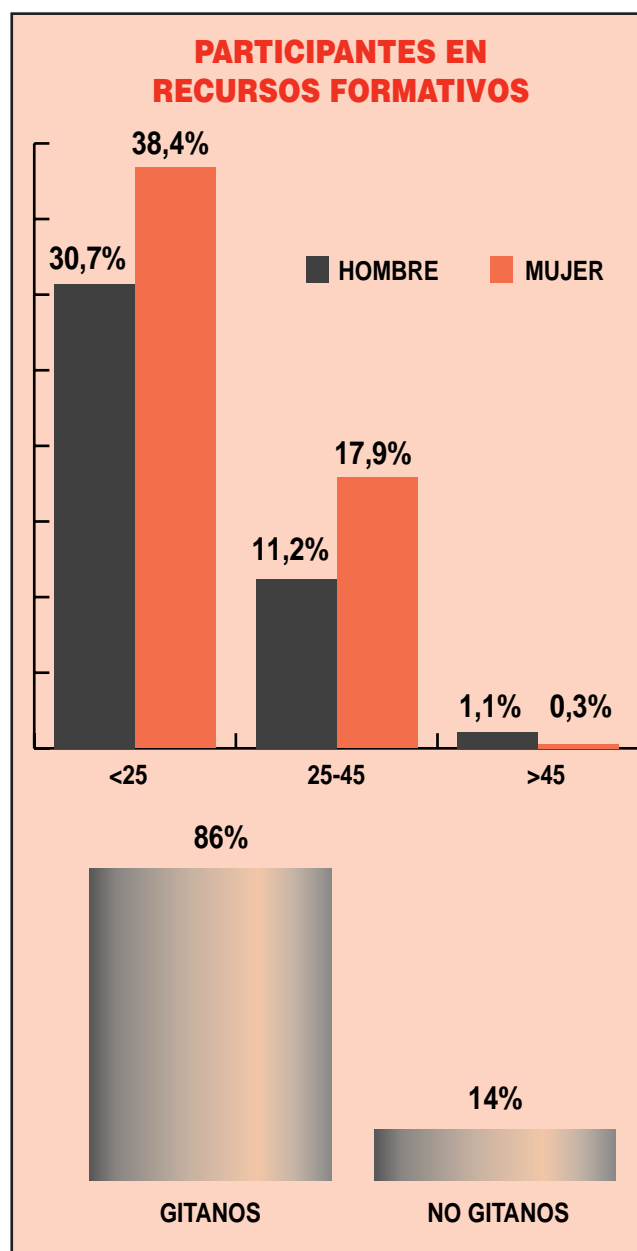
2. Por otro lado, desde los dispositivos ACCEDER, y en función de una determinación de oportunidad respecto a posibilidades reales de empleo, se gestionan recursos formativos, normalmente de corta duración y siempre que sea posible desarrollados dentro de empresas. Se trata de una formación-puente hacia una contratación más o menos inmediata, más o menos condicionada por la

adquisición de habilidades específicas para desarrollar en el puesto de trabajo.

I. DERIVACIONES A FORMACIÓN EXTERNA

Durante el año 2001 ha habido un total de 890 personas que han sido derivadas a distintos tipos de recursos formativos, lo que constituye un 20% del total de usuarios/as que han accedido a los dispositivos ACCEDER. Esta cifra es muy positiva y alentadora ya que indica que determinados sectores de la población gitana están apostando claramente por incrementar sus niveles formativos y por tener una participación en el mercado laboral en condiciones más favorables.

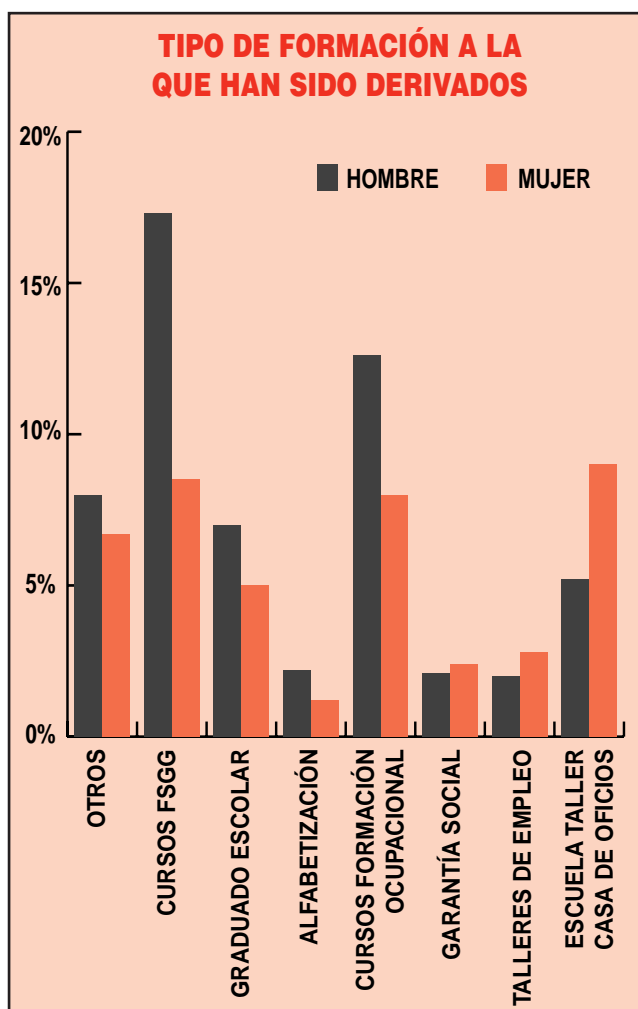
Como se puede apreciar en los gráficos, son los usuarios gitanos, y principalmente las gitanas jóvenes, quienes están accediendo, en mayor medida a los distintos recursos formativos.



USUARIOS DERIVADOS A FORMACIÓN EXTERNA						
	TOTAL	GITANOS	NO GITANOS	EDAD		
				<25	25/45	>45
TOTAL	890	764	126	615	259	13
HOMBRES	387	342	45	273	100	10
MUJERES	503	422	81	342	159	3

Si bajamos el nivel de concreción vemos, como dato destacable, la gran participación en formación de mujeres gitanas con respecto a las no gitanas. Para aquellas, las que están en formación representan el 30% del total de usuarias que están en los dispositivos, mientras que para las no gitanas, sólo representan el 11%. Por tanto, la motivación por la formación está claramente marcada por la etnia y por el género.

Los recursos a los que principalmente se ha derivado a los usuarios/as ha sido a cursos organizados por la FSGG seguidos de cursos de formación ocupacional y Escuelas Taller/Casas de Oficios. El acceso de la población gitana a los recursos normalizados de formación es uno de los objetivos prioritarios del Programa Operativo y, en concreto, el acceso a las Escuelas Taller y a la formación ocupacional indican un evidente nivel de normalización que, sabemos, irá en aumento.



2. PUESTA EN MARCHA DE RECURSOS FORMATIVOS

Desde los dispositivos ACCEDER se han puesto en marcha 41 cursos en los que han participado 459 usuarios/as de los que la mayoría, tal y como ocurre en la derivación a recursos formativos externos, han sido mujeres (60%).

Aunque estos usuarios/as sólo suponen el 10.7% del conjunto de usuarios/as de los dispositivos ACCEDER, se trata de una formación muy vinculada al empleo a corto plazo en tanto que ha sido puesta en marcha como resultado de estudios prospectivos en cada territorio. Y el resultado ha determinado la concentración de los cursos casi exclusivamente en el sector servicios (96%). El resto son del sector industrial.

El contacto con empresas, por tanto, ha sido una pieza clave para la puesta en marcha de los distintos cursos. Esta formación ha permitido que 50 usuarios/as se hayan podido beneficiar de una formación práctica en el seno de las empresas. Además, en seis de los cursos la formación en empresas ha incluido compromiso de contratación de una parte de los alumnos/as. Esta modalidad de formación-empleo es la que mejores resultados de inserción está produciendo y seguirá siendo en los próximos años uno de los objetivos prioritarios a impulsar desde los dispositivos ACCEDER.

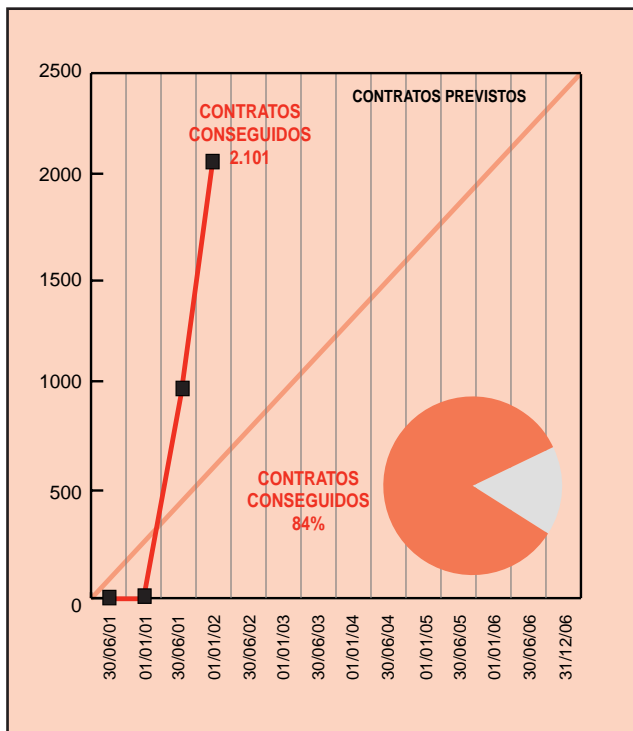
CURSOS IMPARTIDOS	NUMERO
Mecánica	1
Soldadura	1
Informática	9
Dependiente	2
Preparación para Oposiciones	2
Alfabetización	3
Técnico Escenarios	1
Peluquería	1
Mediación	3
Confección	2
Limpieza	6
Carretillero	2
Teleoperadora	1
Camarera pisos	2
Cocina	1
Azafatas de Congresos	4
TOTAL	41
MEDIA DE HORAS/CURSO	103 horas
Nº USUARIOS/AS	459 usuarios/as

INSERCIÓN LABORAL

En el primer año de puesta en marcha de los dispositivos ACCEDER las previsiones iniciales de contrataciones no eran demasiado exigentes ya que los equipos de trabajo necesitaban de un período de rodaje para cohesionarse, para incorporar la metodología de trabajo al quehacer de cada profesional, para implementarse territorialmente contactando con entidades públicas y privadas, para iniciar contactos con la población gitana y difundir los dispositivos ACCEDER...

Sin embargo, los resultados en cuanto a número de contrataciones han superado las expectativas iniciales: las personas contratadas han sido el 40.2% del total de usuarios/as. Esta situación tan positiva se debe fundamentalmente a que en muchos de los territorios donde hemos empezado a trabajar no existían, hasta entonces, recursos específicos de empleo dirigidos a población gitana, habiéndose generado, por tanto, grandes expectativas, receptividad y motivación por parte de la población gitana, así como una alta colaboración por parte de las entidades colaboradoras, concretamente de los servicios sociales de base. Y ha funcionado el efecto bola de nieve gracias al boca a boca al que hacíamos referencia anteriormente.

Las experiencias positivas de inserción laboral de unos ha revertido inmediatamente en la motivación de otros por encontrar empleo. Prevemos y esperamos que este efecto se mantenga y se produzca un crecimiento exponencial de gran envergadura.



CONTRATACIONES

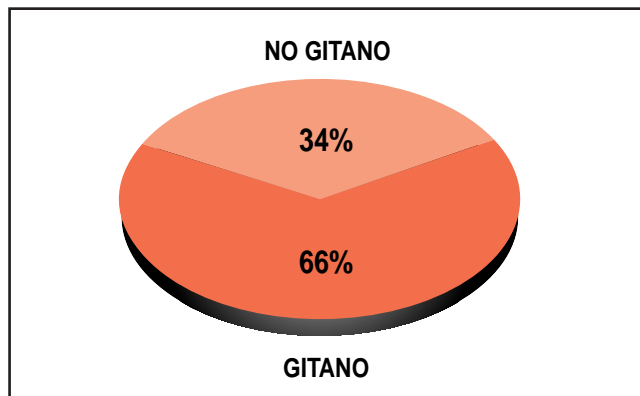
El número de contrataciones (2.101) tiene una distribución prácticamente equitativa entre hombres (52%) y mujeres (48%), correspondiéndose en gran medida, si bien con algunas diferencias, con la

distribución entre usuarios/as que entran a los dispositivos. El porcentaje de entrada de mujeres se sitúa a 2 puntos porcentuales por debajo de los hombres, aumentando la diferencia a 4 puntos en la contratación. No son diferencias alarmantes, si bien nos tienen que mantener alerta para evitar posibles desequilibrios mayores.

Del total de contratos realizados, dos tercios corresponden a población gitana, mientras que el tercio restante es de población no gitana. La proporción no se ajusta con los porcentajes de entrada de los usuarios/as, ya que en términos relativos las contrataciones de gitanos bajan con respecto a los no gitanos. No ocurre de igual manera cuando nos referimos a términos absolutos que dan mayoría a la población gitana (1.391 contrataciones) frente a los no gitanos (710).

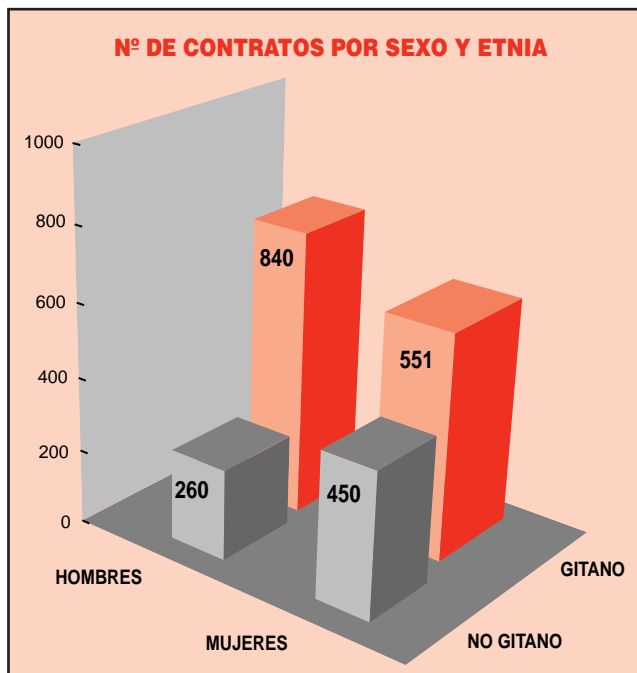
CONTRATACIONES POR SEXO			
USUARIOS/AS ACCEDER		CONTRATACIONES	
HOMBRES: 51%	→	HOMBRES: 52%	↑
MUJERES: 49%	→	MUJERES: 48%	↓

CONTRATACIONES POR ETNIA			
USUARIOS/AS ACCEDER		CONTRATACIONES	
GITANOS: 72%		GITANOS: 66%	↓
NO GITANOS: 28%		NO GITANOS: 34%	↑



POBLACIÓN GITANA			
72%		66%	
Usuarios/as		Contrataciones	
HOMBRES: 55%		HOMBRES: 60%	↑
MUJERES: 45%		MUJERES: 40%	↓

POBLACIÓN NO GITANA			
28%		33%	
Usuarios/as		Contrataciones	
HOMBRES: 40%		HOMBRES: 37%	↓
MUJERES: 60%		MUJERES: 63%	↑



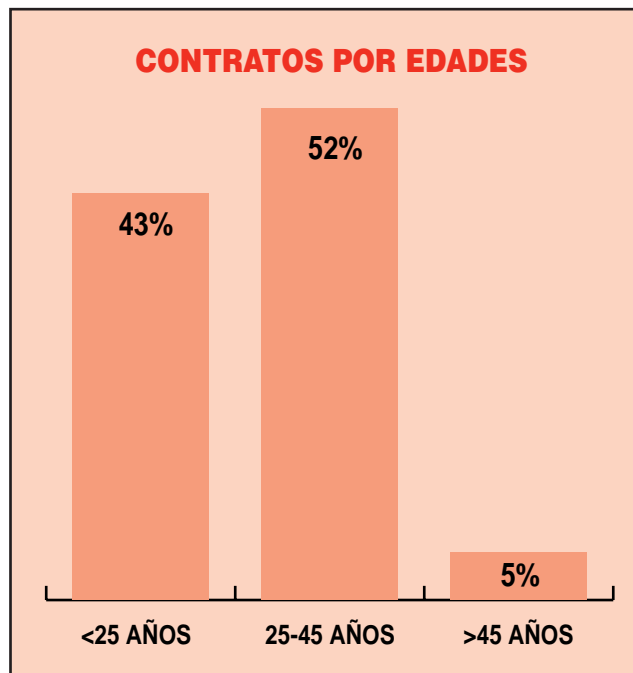
Comparando la población gitana y la no gitana se aprecian diferencias en la relación de género entre usuarios/as y contrataciones, siendo relaciones inversas para gitanos y para no gitanos. Para la población no gitana es mayor el número de usuarias que de usuarios, aumentando el porcentaje para las contrataciones de mujeres y disminuyendo para las contrataciones de hombres. Sin embargo para la población gitana ocurre lo contrario, aunque con diferencias porcentuales menores. El número de usuarias es menor y para las contrataciones el porcentaje de éstas disminuye con respecto al porcentaje de entrada a los dispositivos.

Observando más detenidamente la distribución numérica por género dentro de la población usuaria vemos, más en concreto, el desequilibrio en la distribución: mientras que el número de mujeres gitanas y no gitanas se acerca bastante -a favor de las gitanas-, el número de hombres gitanos es más del triple que el de no gitanos.

En este sentido, se nos plantea necesario activar líneas de trabajo, no sólo de captación de mayor número de usuarias gitanas, sino también, y muy especialmente, de apoyo a la contratación de mujeres gitanas. Con todo, y ya lo veremos al analizar los datos de derivación a formación, es necesario subrayar que parte de esas mujeres gitanas que no acceden a contrataciones están en cursos de formación, no sólo en mucha mayor medida que las mujeres no gitanas, sino también en mayor medida que los hombres.

DIFERENCIAS DE EDAD

Si del total de contrataciones vemos cómo quedan distribuidas por tramos de edad de los usuarios/as, veremos que la mayor parte de ellas se concentran en la población de 25-45 años y en segundo lugar en la menor de 25. Vemos que existe un claro paralelismo con la edad de los usuarios/as que llegan a los dispositivos, si bien los porcentajes de un tramo y otro se ven invertidos y las diferencias en la contratación de usuarios de 25-45 se dobla con respecto a la predominancia que tienen los usuarios/as que llegan menores de 25 años.



Si bien es cierto que la diferencia en cuanto a la edad de los usuarios/as que llegan a los dispositivos no es significativa (4% más a favor de los menores de 25 años), ésta ya es relevante en cuanto a los niveles de contratación (8% más a favor de los que tienen entre 25 y 45 años). Esta situación obedece a motivos de "urgencia económica" de muchos gitanos/as de edades ya maduras que se ven con cargas familiares y con menos posibilidades y/o motivación para invertir en formación y, por lo tanto, de posponer la inserción laboral aunque ésta pudiera tener mejores condiciones. Los más jóvenes no tienen tanta urgencia y pueden permitirse rechazar algunos empleos hasta encontrar alguno que se pueda adecuar a su formación o necesidades.

Como veíamos anteriormente, en el número de contrataciones también se mantienen las diferencias de género: en la población más joven son más las contrataciones de hombres que de mujeres, mientras que en edades mayores se invierte esa relación, aunque en menor medida, y es mayor el número de contrataciones de mujeres que de hombres.

Aunque un análisis más pormenorizado y profundo de esta situación se está realizando en el marco del Observatorio de Empleo [ver p. 55 de este número], podemos esbozar algunos elementos que pueden grosso modo explicar estas diferencias. Una de las causas claras tiene que ver, como veremos a continuación, con las características de la oferta de trabajo que existe en el mercado de baja cualificación y, en concreto, con el tipo de ofertas que se gestiona desde los dispositivos y que se refiere fundamentalmente al sector de Limpieza, donde se concentra la mayor parte del empleo realizado por mujeres, muchas de ellas con responsabilidades familiares que buscan un complemento a la economía familiar.

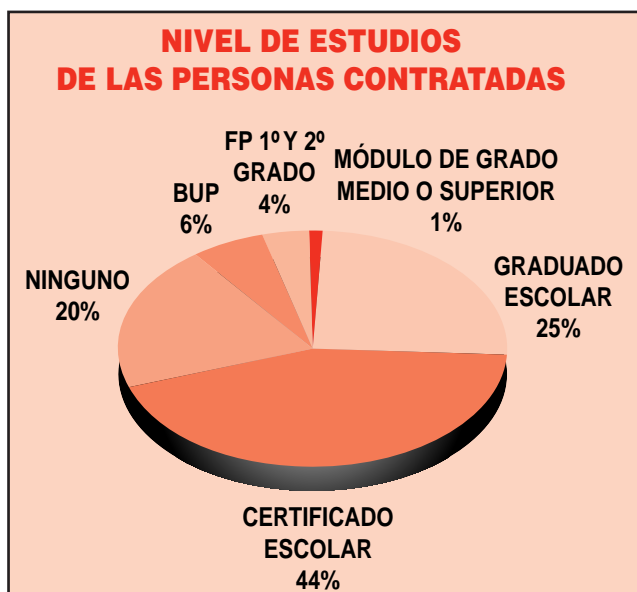
Como comentábamos antes, las mujeres más jóvenes están empujando poco a poco a invertir en formación y, en gran parte, están teniendo, y sobre todo tendrán, un nivel más alto de cualificación

que las mujeres más mayores a la hora de entrar en el mercado de trabajo.

El número de mayores de 45 años resulta poco relevante y obedece claramente a que este tramo de población no es nuestra población diana o preferente en cuanto a posibilidades y motivación para la inserción laboral.

NIVEL DE ESTUDIOS

En lo que respecta al nivel de estudios de las personas contratadas se aprecia un paralelismo bastante ajustado con los perfiles educativos de la población que entra a los dispositivos. De este dato se desprende que los usuarios/as de ACCEDER están accediendo a la oferta de trabajo de baja cualificación con requisitos de entrada muy bajos (el 64% de los contratos son de personas con ningún estudio y/o con certificado escolar), y que, en este sentido, el servicio de prospección de los dispositivos ACCEDER está trabajando en línea con el perfil de usuarios/as, ya que del total de contrataciones conseguidas, el 41% fueron a través de este servicio.



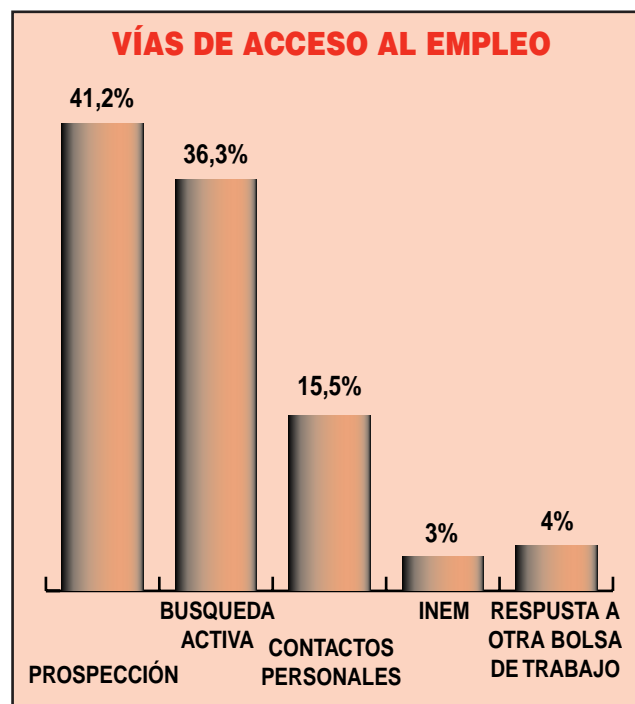
La relación invertida entre hombres y mujeres y nivel educativo se sigue correspondiendo de la siguiente manera: a menor nivel de estudios finalizados (ningún estudio o certificado escolar), mayor es la proporción de contrataciones de hombres. Para el resto de niveles educativos es mayor el número de contrataciones de mujeres (salvo en FP 1ª Grado).

VÍAS DE ACCESO AL EMPLEO

Decíamos que el 41% de las contrataciones se habían producido gracias a la labor de intermediación empresarial que realiza el servicio de prospección de los equipos ACCEDER. Este dato es especialmente relevante si tenemos en cuenta las grandes dificultades con las que en muchos casos se encuentran los prospectores/as a la hora de intermediar con empresarios/as para lograr contrataciones de personas gitanas, encontrándose muy a menudo con actitudes claramente discriminatorias frente a la población gitana. Sin embargo, y a pesar de la constatación de la discriminación existente y, por tanto, de la no igualdad de oportunidades de la pobla-

ción en el acceso al mundo del empleo, la intermediación sí ha tenido como resultado un número importante de contrataciones de población gitana.

Todavía es necesario tener más tiempo para poder efectuar una evaluación que determine cómo la prospección puede o no promover que las contrataciones logradas tengan unas condiciones laborales cualitativamente mejores que las conseguidas por otras vías, principalmente en lo que respecta a la estabilidad en el empleo.

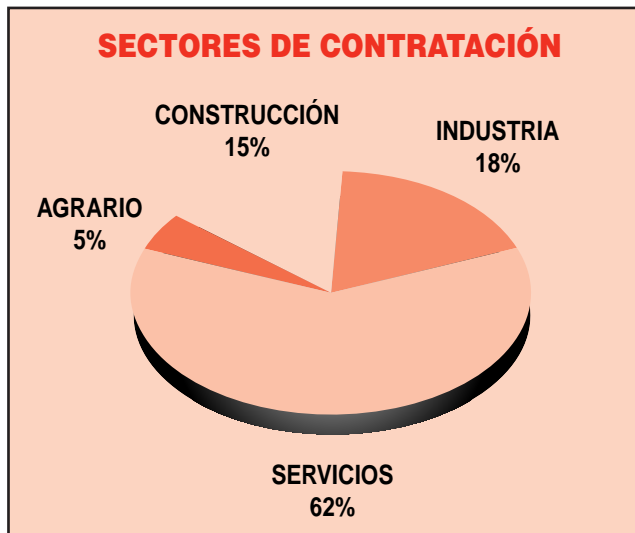


Otra de las vías que mejores resultados ha dado como canal para la búsqueda de empleo ha sido justamente la Búsqueda Activa de Empleo (BAE) realizada desde los servicios de orientación y que están tutelados por éstos, lográndose un 36% de las contrataciones totales. Este porcentaje confirma la importancia del servicio de orientación que, en muchos casos, aborda las sesiones de BAE con personas que inician por primera vez una búsqueda de empleo. El resto de canales para encontrar empleo tienen que ver con contactos personales (15%), respuesta a ofertas de empleo de otras bolsas de trabajo (4%) y a través de ofertas del INEM o de agencias autonómicas de empleo. Aunque se aprecian algunas diferencias de género en cuanto a los canales utilizados para encontrar empleo, éstas no resultan demasiado significativas.

¿QUÉ EMPLEOS?

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

En lo que respecta a la distribución de género por sectores, sobresale la predominancia de los Servicios tanto para hombres como para mujeres, constituyendo estas últimas el 61% del total. Se trata de un sector que incluye un número importante de actividades laborales diferentes (mozos de almacén, reponedores, dependientes comercio, cajeros/as, limpiadores/as industriales...), que están claramente sesgadas por el género. Así, las mujeres se concentran en las actividades de limpieza que antes comentábamos, debido fundamentalmente a que son actividades que no requieren de ningún nivel de estudios, tienen un horario que se ajusta en gran medida a las necesidades de las mujeres para poder trabajar fuera y dentro del hogar, y requiere de unas habilidades que las mujeres vienen ejercitando desde la infancia. Las ofertas de trabajo en muchos casos dan prioridad a las mujeres a la hora de la contratación. Los hombres se concentran en esas otras actividades dentro de los servicios.

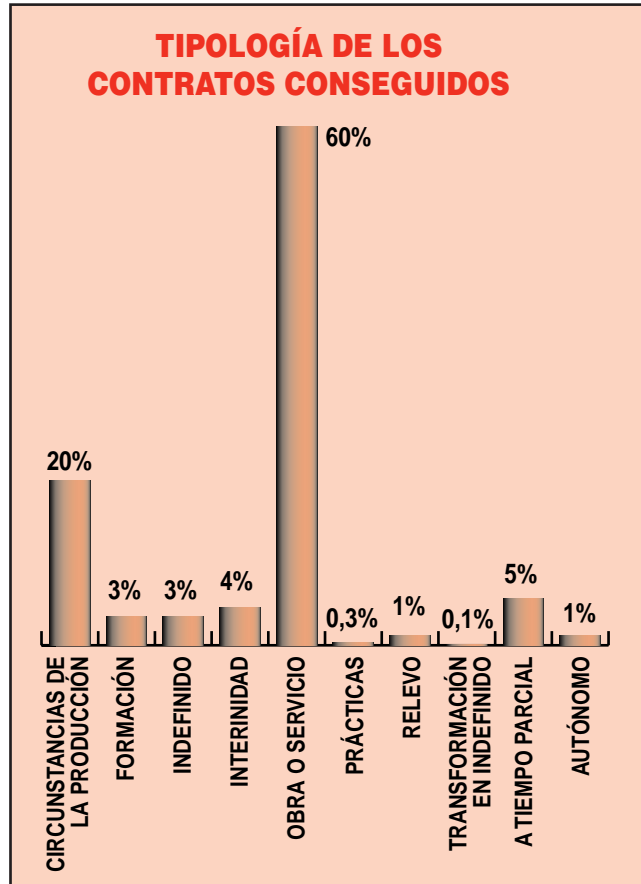


Por otro lado, en el sector de la construcción se están colocando básicamente los hombres, siendo este sector el segundo en importancia para ellos. A continuación le sigue la industria, donde la relación hombres/mujeres está bastante más equilibrada, aunque sigue siendo un sector masculinizado. En el sector agrario la predominancia de hombres también es evidente, si bien no es un sector que sea demasiado relevante cuantitativamente.

Si bajamos a analizar las categorías laborales de las contrataciones podemos observar cómo la población con la que trabajamos está claramente relegada a trabajar en aquellos perfiles menos cualificados.

El 77% de las contrataciones se concentran en peón/auxiliar/aprendiz, tanto para mujeres como para hombres, aunque éstos suponen un poco más de la mitad del total. Además, es la población gitana la que se concentra en este perfil en mayor medida (cerca del 70%) que la no gitana. Muy por debajo se encuentra la categoría de ayudante (16%) en los que las mujeres tienen un poco más de la mitad de la presencia. Es en las siguientes categorías de mayor cualificación -que suponen tan sólo el 13%- donde se concentra claramente la población no gitana que hay en los dispositivos. La relación entre categorías laborales y los distintos niveles educativos que caracterizan a la población gitana y la no gitana queda de nuevo patente.

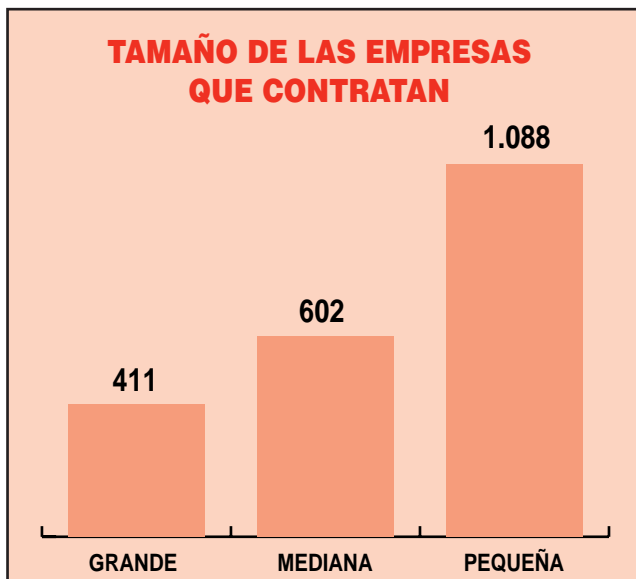
En lo que respecta a los tipos de contratos, hay que resaltar cómo los datos están en sintonía con la dinámica general del mercado de trabajo en cuanto a la temporalidad y precariedad laboral que ésta trae consigo, y que afecta en mayor medida a los sectores de baja cualificación.



Así, no es de extrañar que en los datos de contrataciones de los usuarios/as exista un predominio de los contratos eventuales, especialmente los de obra y servicio, que acumulan el 60% del total. Éstos representan el 52% del total de contrataciones de las mujeres, mientras que para los hombres es el 66%. Le siguen los contratos de circunstancias de la producción con un 20% y el resto se divide de forma más o menos homogénea entre contratos a tiempo parcial (5%), interinidad, etc. Aunque a efectos cuantitativos no resulta especialmente significativo, consideramos que el que haya 69 contratos indefinidos, aunque sólo supongan el 3%, es simbólicamente positivo. Merece la pena también señalar cómo la tendencia general a que la actividad laboral de la población femenina se concentre en empleos a tiempo parcial, también se hace realidad para las usuarias de ACCEDER, llegando a ser un 75% del total de los contratos a tiempo parcial. Sin embargo, si tenemos en cuenta el conjunto de contrataciones de mujeres usuarias, los contratos a tiempo parcial sólo representan el 8%.

El análisis de las contrataciones nos muestra también cómo la mayor parte de ellas tienen lugar en empresas pequeñas (52%), seguido en menor medida de la mediana (29%) y en último lugar de la gran empresa (19%).

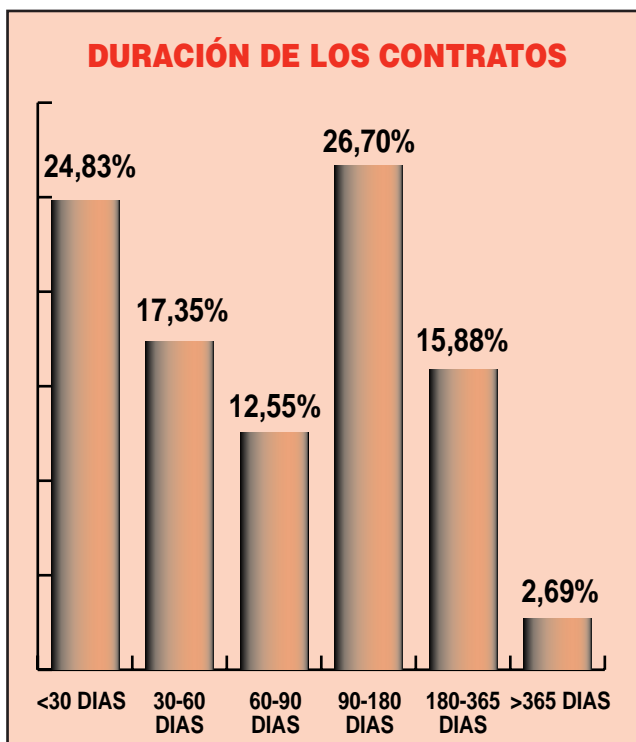
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS QUE CONTRATAN



Tan sólo el 1.7% de las contrataciones han sido gestionadas con ayudas al empleo, fundamentalmente concedidas por administraciones locales. Este dato confirma experiencias pasadas en las que las ayudas a la contratación tampoco fueron un elemento tan importante a la hora de impulsar la contratación de personas gitanas.

Como último apunte respecto a las modalidades de inserción de las contrataciones, subrayar el hecho de que es fundamentalmente en la empresa privada donde se concentra el mayor número de contrataciones (79%), tanto de hombres como de mujeres. Las contrataciones a través de ETTs es la siguiente modalidad más utilizada, si bien sólo ha sido una vía en el 7% de las contrataciones y fundamentalmente ha sido una vía útil para los hombres (64%). Sin embargo, el Tercer sector ha acogido a un mayor número de mujeres que de hombres.

DURACIÓN DE LOS CONTRATOS



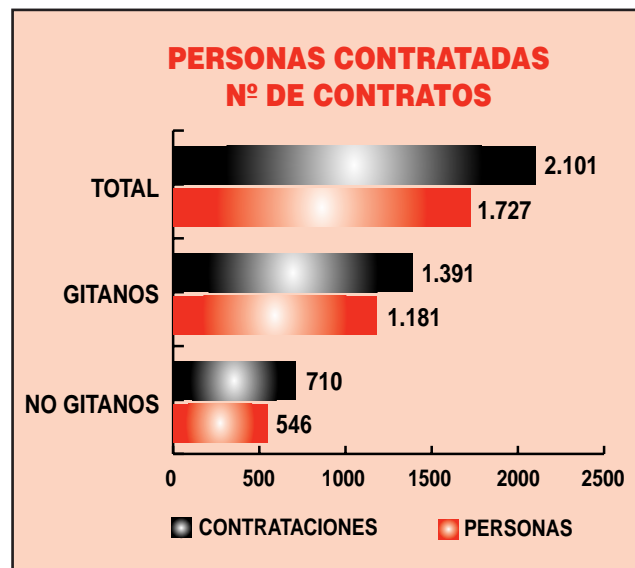
La duración prevista de los contratos efectuados se sitúa prácticamente por igual entre los periodos menores de 30 días y los contratos de 90 a 180 días. Si agrupamos el número de contratos con duración igual o mayor a tres meses obtenemos el siguiente dato positivo: una de cada tres contrataciones es un contrato igual o superior a tres meses de duración.

Las diferencias de género no son significativas a este efecto, pero sí aparecen al analizar los motivos de cese de los contratos (hay que tener en cuenta que a veces no se tiene toda la información como para hacer un balance preciso respecto a esta cuestión). La mayor parte de los contratos cesan al finalizar el contrato, lo que interpretamos como un dato muy positivo en tanto que supone que los usuarios/as han desarrollado adecuadamente su trabajo, tanto para el empresario/a como para el propio trabajador/a. A pesar de este dato alentador (principalmente porque implica un inicio de normalización en el mercado de trabajo para más de la mitad de los usuarios/as que tras estas experiencias positivas enlazarán con otras), no son insignificantes los casos de cese por motivos negativos. Si se agrupan estos motivos de cese negativos —abandono, despido y no superación del período de prueba—, son casi un tercio los usuarios/as que no finalizan con éxito las contrataciones. Este dato supone un elemento clave de análisis y reflexión a tener en cuenta de cara a nuestra intervención en el futuro.

PERSONAS CONTRATADAS

Hay que tener en cuenta que no es lo mismo hablar de contrataciones que de personas contratadas, ya que en muchos casos una misma persona puede concentrar una serie de contrataciones. Por lo tanto, el número de contrataciones será siempre mayor o igual al número de personas contratadas. Según vaya desarrollándose el Programa Operativo, y el número de usuarios/as sea mayor y se realicen actuaciones concentradas con muchos de ellos/as, la tendencia será a crecer exponencialmente el número de contrataciones por encima del de personas contratadas, a pesar del crecimiento de éstas. "Un contrato llama a otro" y este elemento será un indicador claro de normalización en el mercado laboral, en el que la temporalidad y rotación forman parte intrínseca de él, sobre todo en los sectores de baja cualificación, tal y como se exponía anteriormente.

PERSONAS CONTRATADAS Nº DE CONTRATOS



	POBLACIÓN GITANA	POBLACIÓN NO GITANA
Ratio Nº contrato/persona	1,2	1,4

En esta tabla se puede apreciar cómo el ratio de contratación por persona varía si se trata de un usuario/a gitano o de un usuario/a no gitano. De nuevo queda constancia de las diferentes posibilidades de inserción laboral en el mercado que tiene la población gitana con respecto a la no gitana.

Son varios los factores que explicarían este hecho: por un lado, el problema de la baja cualificación de la población gitana en general, la falta motivación y de referentes clave para incorporar el empleo en sus proyectos de vida, los condicionantes familiares, la falta de hábitos y habilidades para el empleo... Y por otro lado, la serie de prejuicios y estereotipos que siguen funcionando en el seno de las empresas y que opera claramente en la selección de personal para la contratación.

Por tanto, podemos resumir que los usuarios/as ACCEDER contratados son mayoritariamente gitanos (69%) frente a los no gitanos (31%), pero los no gitanos acumulan mayor número de contrataciones que la población gitana.

Si relacionamos las contrataciones con el número de personas contratadas y lo analizamos por tramos de edad, podemos ver la siguiente relación de valores relativos en cuanto a contratos por persona:

	>25 años	25-25 años	> 45 años
Ratio Nº contrato/persona	1,2	1,2	1,7

Se puede apreciar cómo la población mayor de 45 años que acude a los dispositivos es la que acumula un mayor número de contratos por persona, a pesar de que proporcionalmente no representan un número significativo del total de usuarios/as ni de contrataciones. En principio pudiera parecer que las dificultades de inserción de la población de esta edad fueran mayores que la de los jóvenes. Sin embargo, y tal y como lo demuestran los datos, estos usuarios/as (60% de mujeres y 40% de hombres) tienen una motivación más clara hacia el empleo.



Existe otra forma de ver los datos, al margen del ratio de contratos por persona y que, además, sirve para ilustrar porcentajes de usuarios/as que acceden a uno, dos, tres o más contratos. La tendencia lógica, principalmente ante un balance de un año de trabajo de los dispositivos, es que el mayor número de casos se concentre en las personas con un contrato y que la curva sea descendente según se trate de dos o más contratos. Con el tiempo la curva obtendrá otra forma, habiendo bastantes más casos en dos y tres contratos.

CONCLUSIONES

El balance de resultados de los 34 dispositivos ACCEDER para este año 2001 de puesta en marcha ha superado positivamente las previsiones iniciales, tanto en lo referido al número de usuarios/as de los dispositivos que están en itinerarios individualizados de inserción laboral, como en lo referido al número de contrataciones.

La participación de hombres y mujeres es bastante equitativa, aunque el número de gitanas es significativamente menor que el de hombres, fundamentalmente en lo que a contrataciones se refiere. Sin embargo estos datos, al contrastarlos con la alta participación de las mujeres en recursos formativos, indican una tendencia mayor de las mujeres a optar por la formación, posponiendo la inserción laboral temporalmente.

En lo que respecta a la edad se constata la predominancia de la población más joven, si bien es mayoritaria la participación de hombres jóvenes que la de mujeres jóvenes. El número de mujeres adultas (entre 25 y 45 años) es mayor que entre las más jóvenes.

El bajo nivel educativo de los usuarios/as guarda relación con las condiciones en las que están entrando en el mercado laboral, concentrándose en empleos de baja cualificación y, por tanto, con un alto nivel de temporalidad. Aún así, la mayor parte de los contratos obtenidos, concentrados en el sector servicios, principalmente para las mujeres, tiene una duración igual o mayor de tres meses. La mayor parte de los usuarios/as por ahora sólo han tenido un contrato, si bien la tendencia normal es a que el número de contratos por persona aumente según vayan finalizando estas primeras contrataciones. Las contrataciones realizadas se han centrado fundamentalmente en empresas pequeñas.

El hecho de que el 20% del total de usuarios/as hayan participado de recursos formativos es un dato muy positivo ya que indica una tendencia de determinados sectores de la población gitana por acceder a la formación como paso previo a su inserción laboral. Se trata fundamentalmente de mujeres jóvenes solteras que optan de forma prioritaria por la formación ocupacional o por cursos de la propia FSGG.

En suma, consideramos que el 2001 ha sido un buen año para la consolidación de los equipos ACCEDER y para la activación de la motivación de la población gitana para el acceso a recursos formativos y a su incorporación al mercado de trabajo. Este balance nos da pistas claras para reforzar algunas líneas de trabajo que están dando muy buenos resultados y para reorientar otras con vistas a mejorar nuestras actuaciones. ■

Acciones de fomento de las políticas sociales con la comunidad gitana "Acciones Senda"

La promoción de la integración social constituye uno de los ejes básicos de la estrategia de la Unión Europea para la próxima década en su objetivo de mejorar cuantitativa y cualitativamente el empleo y lograr una mayor cohesión social. La Agenda de Política Social Europea, aprobada en la Cumbre de Niza, forma parte de este enfoque y se marca como objetivo lograr una interacción positiva y dinámica entre las medidas económicas, de empleo y sociales, y la movilización de todos los agentes clave para la consecución del nuevo objetivo estratégico.

Cada vez más, vemos avanzar (todavía, sobre todo, en el plano del diseño de las políticas) la idea de la necesidad de alcanzar en el plano operativo, una mayor convergencia entre las medidas de acceso al empleo y los objetivos de lucha contra la exclusión y la discriminación de los grupos más desfavorecidos. El acceso al Empleo, pero también el acceso al resto de derechos, bienes y servicios, aparecen como la garantía para alcanzar una sociedad próspera y cohesionada y como el principal objetivo de las políticas europeas y de las de los estados de la Unión. Desde nuestra perspectiva, una mayor articulación entre los planes nacionales de empleo y los planes de inclusión social (que se podría concretar en la propia concepción y diseño de los servicios sociales), es la vía por la que se podrá avanzar en la incorporación social de los grupos más desfavorecidos y de la comunidad gitana española.

Siguiendo este espíritu, el Programa Operativo Acceder acompaña las medidas de acceso a la formación y al empleo, que constituyen el núcleo fuerte del programa, con otras iniciativas, que en nuestro Proyecto hemos denominado Acciones Senda, y que tienen por objeto promover procesos de cambio y mejora, influir sobre las políticas sociales de manera que incidan de forma más activa sobre las necesidades de la comunidad gitana, remover obstáculos para su inclusión social y movilizar a otros agentes para que colaboren en esta tarea y sean solidarios y sensibles hacia la situación de la comunidad gitana.

Por ello desde este Programa se está realizando un esfuerzo para implicar a las administraciones autonómicas y locales, responsables de las políticas de bienestar social, pues son ellas las que pueden jugar un papel decisivo en la articulación de medidas, planes y agentes que promuevan cambios significativos en la situación de la comunidad gitana española.

El Impulso de políticas activas y de los servicios de proximidad

Las Acciones Senda contempladas en el Programa Operativo que la FSGG desarrolla hasta 2006 responden a un doble objetivo:

Programa Operativo Acceder

■ **Impulsar a través de las Comunidades Autónomas y las administraciones locales, políticas sociales activas con la población gitana** que abran nuevos caminos hacia su inclusión social, reduzcan los riesgos de exclusión y de discriminación y aminoren su dependencia de los sistemas de protección social.

■ **Impulsar la creación de servicios de proximidad** orientados a la mejora de la calidad de vida y a la integración social de la comunidad gitana. Estos servicios se potenciarán en el campo socioeducativo, sociosanitario y sociocultural.

La incorporación de estos objetivos en un Proyecto como el Acceder, responde a tres argumentos básicos:

1. La necesidad, como ya se ha apuntado, de complementar e imbricar las medidas de fomento del empleo con otras medidas de inclusión social.
2. La constatación de que amplios sectores de la comunidad gitana padecen situaciones de fuerte exclusión y de desventaja social, pero que las políticas sociales especializadas con gitanos están muy poco desarrolladas en nuestro país, sobre todo si las comparamos con el desarrollo que se ha operado en las políticas y los servicios dirigidos a otros colectivos (migrantes, discapacitados o personas dependientes, por poner algunos ejemplos).
3. La oportunidad que puede representar el impulso de servicios de proximidad como mecanismos de mejora de la calidad de vida de las comunidades gitanas y como nuevos filones de empleo que pueden ser aprovechados también por los propios gitanos y gitanas.

Las *Acciones Senda* se concretan en una batería de actividades que hemos comenzado a desarrollar en todas las Comunidades Autónomas en las que la FSGG está implantada y que se irán intensificando y especializando en los próximos años. Estas acciones abarcan varios ejes de trabajo: Formación y sensibilización de agentes; Acciones de asesoramiento técnico y cooperación con administraciones, con organizaciones gitanas y otras organizaciones sociales; Acciones de comunicación, información y difusión; Acciones de estudio e investigación; Acciones de promoción y creación de servicios de proximidad.

Para el desarrollo de estas actividades, el Programa cuenta con un equipo de técnicos que trabajan desde la sede de la FSGG y un equipo de trece responsables territoriales (uno por cada Comunidad Autónoma del Acceder).

El desarrollo de las Acciones Senda

Este primer periodo de implantación de las Acciones Senda, se ha centrado sobre todo en el desarrollo de medidas de formación, sen-

sibilización, información y comunicación. Queda para un segundo momento, que se inicia en 2002, la realización de estudios e investigaciones que orienten las decisiones de intervención social dirigidas a gitanos y desarrollar una estrategia de creación progresiva de servicios de proximidad dirigidos a la comunidad gitana.

El balance de este primer año de actividad es muy positivo, teniendo en cuenta el punto del que partimos: el escaso desarrollo de las políticas que se dirigen a gitanos. Hemos realizado un importante volumen de actividades en todas las Comunidades Autónomas en las que se ha implantado el Programa Acceder, que arrojan resultados alentadores.

Algunos de estos resultados son ya visibles: la incorporación por ejemplo de recomendaciones y propuestas que hemos realizado en relación con la comunidad gitana, en la redacción de algunos de los Planes de Inclusión que se están elaborando y que cabe esperar que tengan efectos en las medidas que se dirijan a esta comunidad.

Otros no son todavía apreciables, pero contamos con algunos indicadores que son prometedores: en este año más de 1.000 personas (responsables, técnicos, miembros de organizaciones sociales...) han participado en los espacios de formación, trabajo e

intercambio que hemos realizado. Igualmente, se ha despertado un interés por el Proyecto que se está traduciendo en demandas de asesoramiento o de participación en iniciativas

En este sentido, cabe destacar tres aspectos, que a nuestro juicio serán relevantes para el avance de estas Acciones en los próximos años:

- Las relaciones de partenariado que hemos iniciado con más de 60 administraciones autonómicas y locales y con un relevante número de organizaciones gitanas y otras organizaciones sociales. El mantenimiento y la profundización en estas redes de cooperación genera un contexto apropiado para el impulso de medidas dirigidas a la comunidad gitana.
- El enfoque territorial del Programa Acceder y de las Acciones Senda, está permitiendo que surjan demandas específicas y que se piense en cómo articular respuestas pegadas al terreno y al contexto local en el que se producen.
- La convergencia con las acciones de Empleo. Las acciones positivas y los buenos resultados que se están produciendo desde los dispositivos Acceder, están facilitando que en algunos territorios, se visualice la posibilidad y la oportunidad de dar respuestas integrales a la situación de los gitanos de esas localidades.

ACCIONES "SENDA"	
Acciones de formación y sensibilización de agentes	
Espacios Formativos	Ambito
<i>Curso Sobre enfoques e Instrumentos para la intervención social con la comunidad gitana</i>	13 Comunidades Autónomas
<i>Seminario sobre Mujer Gitana. Presentación de las Guías de orientaciones para la promoción personal y laboral de las mujeres gitanas y Guía de salud</i>	9 localidades: (León, Gijón, Zaragoza, Sabadell, Don Benito, Vigo, Murcia, Barakaldo, Pamplona)
<i>Seminario sobre Normalización Educativa del Alumnado Gitano.</i>	6 localidades (Pamplona, Murcia, Santiago, Badajoz, Avilés)
<i>Seminario sobre Salud y comunidad gitana.</i>	1 localidad. (Portugalete)
<i>Curso de Formación de mediadores que operan en equipos de intervención social.</i>	Ambito estatal
<i>Curso de Formación de mediadores que operan en programas de inserción laboral.</i>	Ambito estatal
<i>Curso de Formación de cuadros técnicos de la FSGG.</i>	Formación interna
Acciones de asesoramiento, asistencia técnica y cooperación con administraciones y organizaciones sociales	
<ul style="list-style-type: none"> • Documento de recomendaciones para el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2002/2003. MTAS • Documento de recomendaciones para el Plan Nacional de Acción para el Empleo 2001. MTAS • Consejería de Bienestar Social de Castilla La Mancha: (Elaboración y Evaluación inicial del Plan Regional de Inserción Social PRIS) • Consejería de Política Social de la Región de Murcia: Elaboración del Plan de Minoría étnicas • Documento de propuestas para la Dirección General de ordenación, Planificación y Evaluación. Diputación General de Aragón (Elaboración del Plan Director de Servicios Sociales) • Reunión y documento de recomendaciones para el Plan sobre Vivienda de Castilla León. Consejería de Fomento de la Junta de Castilla y León. • Ayuntamiento de León, INVIFAS, Consejería de Fomento, sobre la situación de la barriada de viviendas de la Virgen del Camino 	
Acciones de comunicación y sensibilización	
<ul style="list-style-type: none"> • Revista Gitanos, Pensamiento y Cultura • Web del Programa (www.fsgg.org/acceder) • Materiales de difusión (folletos, papelería...) • Difusión en medios de comunicación escritos y audiovisuales (reportajes, entrevistas, comunicados, notas de prensa...) 	

Andalucía

En Andalucía existen cuatro dispositivos Acceder, ubicados en los municipios de Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla, al ser las ciudades que albergan un mayor número de población gitana. Su puesta en marcha ha sido acogida, en general, favorablemente, tanto por la población, como por las entidades públicas cofinanciadoras del Programa: Junta de Andalucía (a través de la Consejería de Asuntos Sociales y la de Empleo y Desarrollo Tecnológico) y los Ayuntamientos. No obstante, hemos encontrado resistencias por parte de algunas organizaciones gitanas que no acababan de ver los beneficios que el Programa aportaría a la población gitana andaluza.

Los dispositivos se constituyeron durante los últimos meses del año 2000 y el primer trimestre de 2001. La búsqueda de locales que cumplieran unos requisitos mínimos y que, a su vez, estuvieran ubicados en lugares idóneos ha supuesto no pocas dificultades. En todo caso, los 4 dispositivos han comenzado a estar operativos en marzo-abril de 2001.

A partir de entonces, y hasta ahora, se han atendido un total de 635 personas (un 47% de ellas mujeres y el otro 53% restante, hombres). Casi la mitad de ellas está entre los 16 y los 25 años, y son en su mayoría gitanas (65%, frente a un 35% de no gitanos). En cuanto a su nivel de estudios, es, por lo general, bajo, sumando un 81% los usuarios que tienen graduado escolar (36%), cer-

tificado escolar (34%), o simplemente no tienen estudios (11%). Destacan en cuanto a número de usuarios atendidos Córdoba (207) y Granada (188).

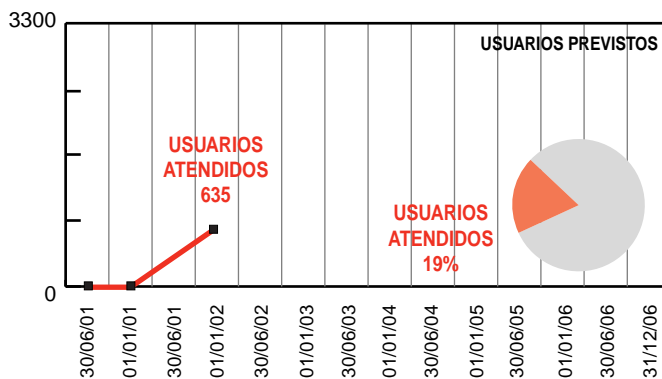
En cuanto al número de contrataciones conseguidas (215), podemos considerarlo muy satisfactorio, destacando los porcentajes de contrataciones respecto al número de usuarios en Málaga (54,3%) y Sevilla (37%). Especial significación tiene el que un 35% de las contrataciones conseguidas están por encima de los tres meses de duración, y que los porcentajes de gitanos (67%) y no gitanos (33%) contratados sean muy similares a los de usuarios atendidos.

Con vistas al 2002, se prevé incrementar significativamente el número de usuarios, así como corregir algunos desequilibrios en cuanto al número de población gitana atendida respecto a la no gitana, o potenciar la formación tanto propia como conveniada con empresas.



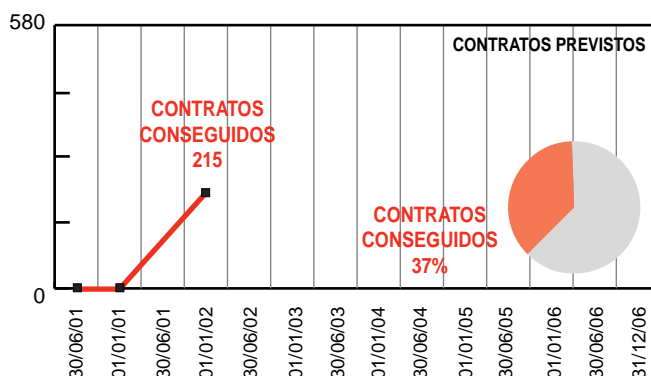
USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



Dispositivos:

Córdoba

Don Lope de Sosa, 35, bajo
14004 Córdoba
Tel. 957 233656
acceder.cordoba@fsgg.org

Granada

Fray Leopoldo de Alpandeire, 10, bajo D.
18014 Granada
Tel. 958 287635
acceder.granada@fsgg.org

Málaga

Martínez Campos, 16, bajo
29001 Málaga
Tel. 95 228146
acceder.malaga@fsgg.org

Sevilla

Duque de Rivas, 1, bajo
41005 Sevilla
Tel. 95 4575667
acceder.sevilla@fsgg.org

Aragón

El Programa de Empleo Acceder en la Comunidad Autónoma de Aragón empezó su andadura en octubre de 2000 con dos dispositivos, uno en la ciudad de Zaragoza y otro en la ciudad de Huesca. Los cofinanciadores son el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, el Instituto de Empleo, el Ayuntamiento de Zaragoza y el Ayuntamiento de Huesca hasta el año 2006.

El programa Acceder de Zaragoza ha puesto en marcha, durante este año, 3 cursos de formación: "Azafatas de Congresos I", "Azafatas de Congresos II", y "Auxiliar Técnico de Montaje de Escenarios". En estos momentos están trabajando 2 personas como azafatas-promotoras, 1 más trabaja como azafata de congresos en el Auditorio de Zaragoza y 2 trabajan en comercios.

En cuanto al impulso de las políticas sociales (Acciones "Senda") hasta ahora hemos podido participar en el borrador de Reforma de la Ley de Acción Social (LOAS) y del Plan Director de la Acción Social, reuniendo a grupos de trabajo formados por entidades gitanas y a los responsables políticos y técnicos de estos procesos, que han recogido nuestras propuestas.

La participación en el proceso de constitución de la Agrupación de Desarrollo en Aragón para la gestión del Programa europeo Equal, ha supuesto el trabajo conjunto de asociaciones gitanas y el cambio en el estilo de trabajo que nos permite unificar criterios y propuestas y rentabilizar recursos para la formación y el empleo.

En cuanto a la asistencia técnica a organizaciones sociales e instituciones, se han realizado diferentes actividades:

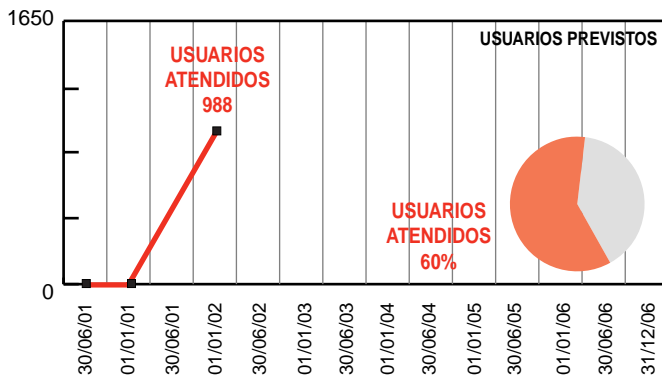
- En Huesca: Jornada de Reflexión con entidades que intervienen con población gitana (2 marzo). Jornada de encuentro y sensibilización social de mujeres gitanas, Concejalía de la Mujer (8 marzo).
- En Zaragoza: "La intervención social con la población gitana desde los servicios sociales generales: el acceso a los recursos normalizados" MTAS/FSGG, (1,2 y 3 Octubre). Consideraciones sobre las claves de los valores tradicionales y culturales de los gitanos en Aragón" CPRI, Ayto. de Zaragoza (10 mayo). "Historia, valores, tradiciones y cultura del pueblo gitano" organizado por Cáritas, (10 diciembre).



DOSSIER

USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



Dispositivos:

Huesca

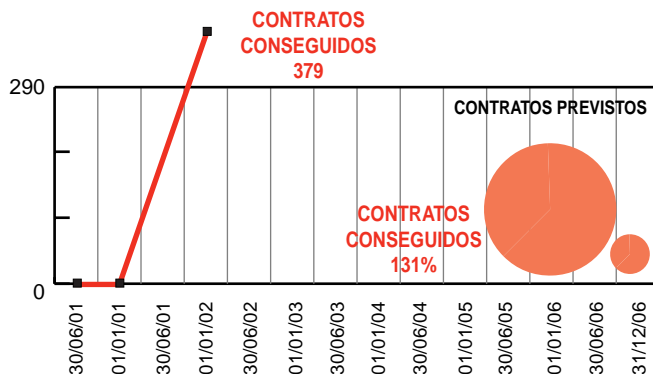
Benabarre, 1, of. 10
22002 Huesca
Tel. 974 226086
acceder.huesca@fsgg.org

Zaragoza

Don Jaime I, 33, 1º D.
50003 Zaragoza
Tel. 976 399486
acceder.zaragoza@fsgg.org

CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



Asturias

En octubre de 2000 iniciamos en el Principado de Asturias el Programa Acceder. Después de un año de experiencia queremos constatar el cambio significativo que está suponiendo para la comunidad gitana y la sociedad en general la incidencia de las acciones que estamos desarrollando en las diferentes Áreas de intervención, destacando el desarrollo de los Dispositivos Acceder de Acompañamiento en la Búsqueda Activa de Empleo en los municipios de Avilés y de Gijón, así como las Acciones Senda que han posibilitado la información y formación sobre la realidad de vida del pueblo gitano, experiencias y metodologías de actuación. A su vez, hemos favorecido y colaborado para que se desarrollen iniciativas que están dando respuesta a las carencias sociales de las y los gitanos en Asturias.

Es necesario añadir la importancia que conlleva una intervención estable a medio plazo, y la coparticipación de las Instituciones Públicas: Consejerías de Asuntos Sociales y de Trabajo y Promoción de Empleo, Fundación Municipal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Gijón y Ayuntamiento de Avilés.

El haber iniciado las intervenciones mencionadas, ha favorecido la puesta en marcha de otras acciones, desarrollando programas en convenio con los Departamentos de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Avilés para reforzar el Plan de Realojo de Familias Chabolistas y con el Ayuntamiento de Gozón para la Prevención de la Marginación e Inclusión Social de la Comunidad

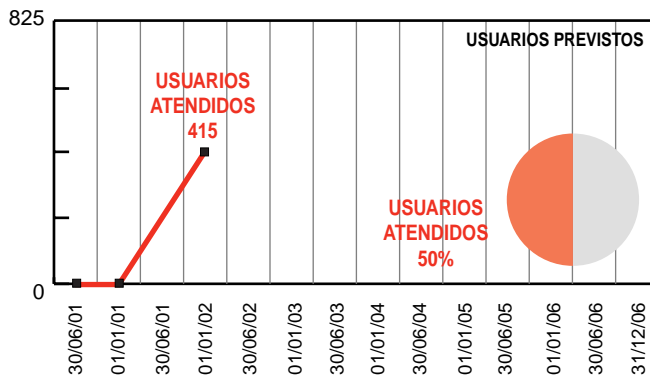
Gitana. Estos han sido apoyados por la Convocatoria del "Plan de obras y Servicios de Interés General y Social" de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo. A su vez, nos hemos incorporado al Plan de Captación y Promoción del Voluntariado apoyado desde la Consejería de Asuntos Sociales para el desarrollo de acciones formativas en relación a la Participación Social.

Es de destacar la colaboración de departamentos vinculados a la Formación, al Empleo, a los Servicios Sociales, etc., así como del tejido asociativo gitano y de aquellas ONG coincidentes en objetivos e intereses.

Después de este tiempo, consideramos que es urgente y prioritario seguir trabajando e insistiendo en la superación de barreras que están impidiendo el acceso al empleo, la educación, la vivienda; manteniendo los rasgos culturales y la identidad gitana; y por tanto aumentar y mejorar los niveles de calidad de vida de la población gitana del Principado de Asturias.

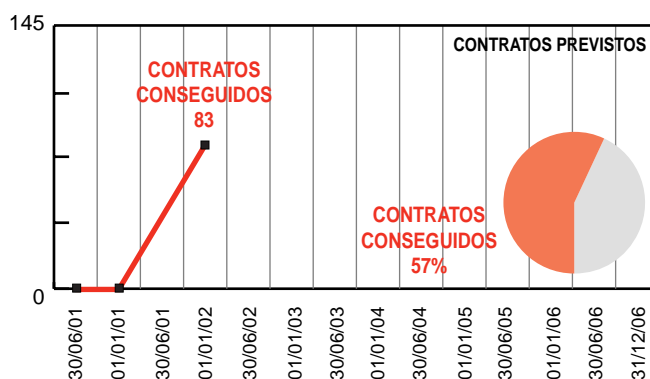
USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



Dispositivos:

Avilés

Sánchez Calvo, 2, bajo
33400 Avilés
Tel. 98 5563505.
acceder.aviles@fsgg.org



Castilla-La Mancha

El año 2001 ha supuesto un periodo de consolidación definitiva de los dispositivos abiertos en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Consolidación basada en la organización de la infraestructura necesaria, la coordinación con diferentes entidades y agentes que también trabajan en el ámbito del empleo, la presentación y difusión del dispositivo en las comunidades gitanas de los cuatro municipios donde se interviene (Albacete, Ciudad Real, La Roda y Puertollano) y la apertura al trabajo continuado con los empresarios.

Es de destacar el impacto inicial que estos dispositivos han generado en cada uno de los cuatro municipios. Impacto centrado en la acogida dispensada a los usuarios, la información y atención continua, las posibilidades de formación y la introducción de los itinerarios de inserción como medio lógico de trabajo y acompañamiento con la población gitana.

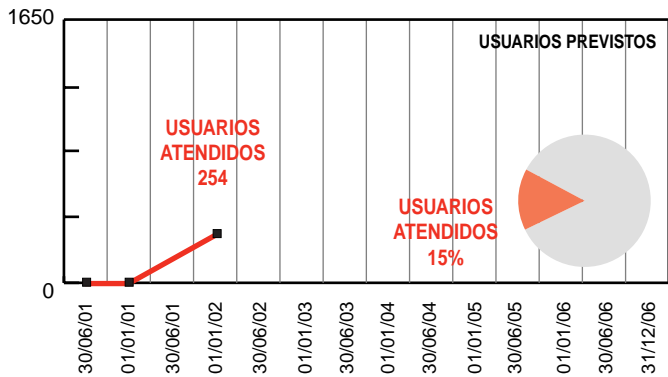
Los resultados cuantitativos son interesantes por avalar el proceso de implantación desarrollado, con un total de 254 usuarios atendidos (un 15% del objetivo marcado en el Programa), y 87 contrataciones realizadas (un 29% sobre estos objetivos), ofreciéndonos unas expectativas muy interesantes de continuidad en los itinerarios de inserción y obligándonos a revisar, desarrollar y potenciar acciones de formación laboral y prospección de empleo.

La experiencia adquirida en este año nos obliga a sentirnos contentos con el proceso abierto; pero, a la vez, a revisar y organizar acciones que permitan un mayor y mejor acceso a la formación laboral (organizada por el dispositivo o coordinada con otras entidades) y, sobre todo, a una intensificación de las acciones de prospección de empleo (teniendo en cuenta los retos de infraestructuras y empleo que los propios municipios están desarrollando: infraestructura en ocio y comunicaciones, promoción del turismo, desarrollo cultural, etc.). El camino recorrido es importante, pero el que queda por recorrer lo es más y, desde luego, más interesante.

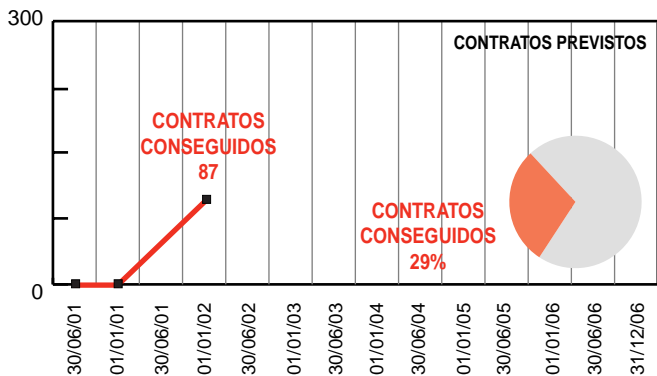


DOSSIER

USUARIOS ATENDIDOS A diciembre 2001



CONTRATOS CONSEGUIDOS A diciembre 2001



Dispositivos:

- Albacete**
Juan Sebastián Elcano, 35
02005 Albacete
Tel. 967 220975
acceder.albacete@fsgg.org
- Ciudad Real**
Ronda Granada, 6
13004 Ciudad Real
Tel. 926 231 449
acceder.ciudadreal@fsgg.org
- La Roda**
Honrubia, 2, 1ºD
02630 La Roda (Albacete)
Tel. 967 440047
acceder.laroda@fsgg.org
- Puertollano**
San Sebastián, 17
13500 Puertollano
Tel. 926 414100
acceder.puertollano@fsgg.org

Castilla y León

La puesta en marcha de los dispositivos Acceder en Castilla y León ha sido muy diferente en cada una de las tres localidades. En Burgos, uno de los objetivos iniciales prioritarios fue la búsqueda de un local adecuado, tarea nada fácil al ser una localidad donde los alquileres superan en exceso la media nacional. En la primavera de 2001 se encontró por fin un local que se adaptaba a las exigencias de puesta en marcha del dispositivo. La llegada de usuarios al mismo se va produciendo de manera continua, y las contrataciones de usuarios desde un primer momento se van originando exitosamente. A ello han contribuido diversos factores como el tejido industrial de la ciudad, la sensibilización de las administraciones a trabajar con colectivos en exclusión social o el trabajo previo que se había realizado en temas laborales con la comunidad gitana de la localidad.

En León, el equipo comenzó su trabajo a mediados de diciembre de 2000, a excepción del Prospector de empleo, que se incorporaría más tarde, lo que dificultó en los inicios el trabajo en equipo. A pesar de ello poco a poco se han ido cohesionando y poniendo en funcionamiento la dinámica de trabajo con unos resultados muy satisfactorios.

En Valladolid, todo el equipo comienza a funcionar a mediados de Diciembre de 2000. La ubicación del dispositivo ha sido un factor clave para la llegada de usuarios, tanto por las buenas comunicaciones con las que cuenta, como por la proximidad a barrios donde

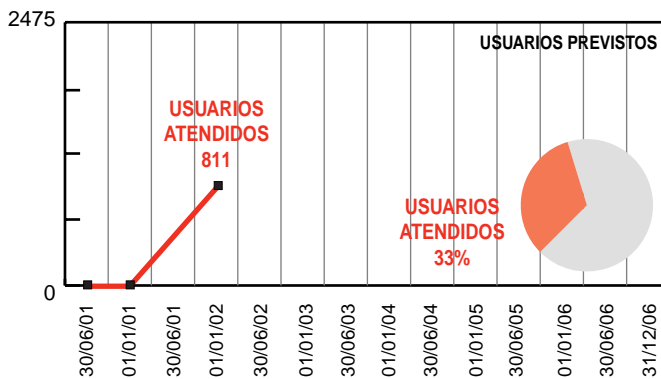
vive mucha población gitana. A pesar de ello y debido a la dispersión geográfica hay zonas donde está siendo más difícil llegar.

En cuanto al número de usuarios que están llegando a los dispositivos, superan las expectativas de partida. Los datos de contrataciones en el conjunto de la comunidad (240), podemos valorarlos como positivos, si bien es cierto que todavía debemos de mejorar diversas cuestiones entre las que se encuentran: el tipo de contrataciones que se realizan, la duración de los contratos, aumentar las contrataciones en el sexo femenino, mejorar la calidad de los puestos de trabajo y la formación de los trabajadores que acceden al mercado laboral.



USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



Dispositivos:

Valladolid

Padre Francisco Suárez, 4, bajo
47006 Valladolid
Tel. 983 276356
acceder.valladolid@fsgg.org

León

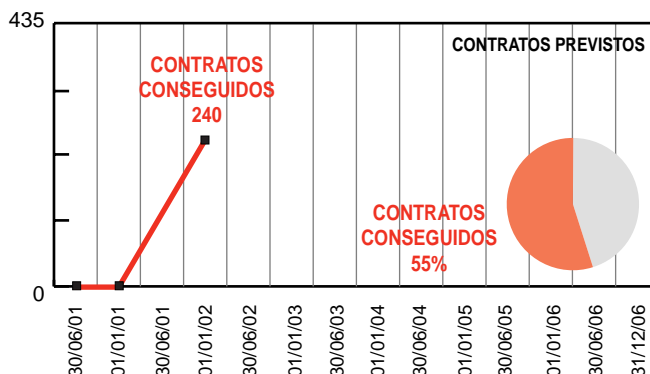
Luis de Góngora, 4, bajo
24009 León
Tel. 987 253049
acceder.leon@fsgg.org

Burgos

Avda. Castilla y León, 18, bajo, ent. dcha.
09006 Burgos
Tel. 947 242425
acceder.burgos@fsgg.org

CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



Cataluña

En Cataluña existen dos dispositivos Acceder, que se encuentran ubicados en los municipios de Barcelona y Sabadell, así como una intervención específica para la elaboración de un estudio en la ciudad de Girona. Se trata de localidades en las que existe una amplia comunidad gitana, así como una sensibilidad institucional hacia el tema y al mismo tiempo, por su estructura socio-económica, altas posibilidades de inserción.

La puesta en marcha de ambos dispositivos ha sido acogida muy favorablemente, tanto entre los propios gitanos y gitanas como entre las instituciones implicadas, en especial la Diputación de Barcelona y los ayuntamientos de Barcelona y de Sabadell. En buena medida han sido ellas las financiadoras de los dispositivos, destacando especialmente la disposición mostrada por el consistorio de Sabadell. También ha sido correcta la acogida dispensada por parte de las entidades gitanas existentes.

Los primeros tres meses del año estuvieron dedicados a realizar las prospecciones necesarias, lograr los apoyos adecuados e intentar concretar el compromiso institucional, así como disponer de la infraestructura precisa para implementar el funcionamiento de Acceder. Hasta el mes de marzo, pues, no estuvieron completamente operativos ambos dispositivos.

Al margen de los datos que se detallan en esta sección, hay que destacar la realización de dos cursos de formación propia en

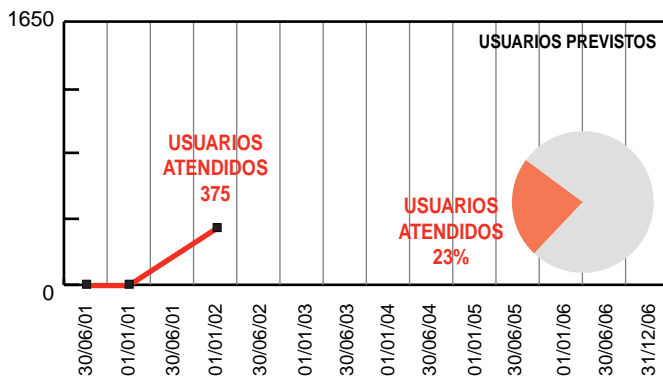
Azafatas de Congresos, seguidos por 24 jóvenes gitanas, que posteriormente han participado profesionalmente en jornadas organizadas por los ayuntamientos de Barcelona y Sabadell y por diversas entidades privadas.

Los pasados meses, por tanto, han sido un período de implantación y consolidación que nos hace pensar en un año 2002 de desarrollo, gracias a la concreción de los apoyos institucionales y la progresiva implantación entre otras instituciones y entidades privadas.



USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



Dispositivos:

Barcelona

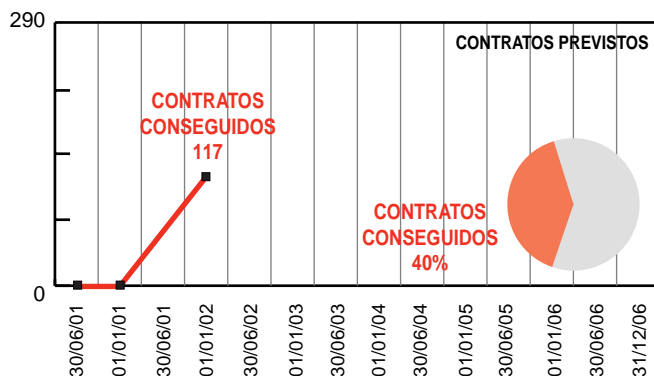
Segadors, 2. 5°
08030 Barcelona
Tel. 93 3457722
acceder.barcelona@fsgg.org

Sabadell

Ferrán Casablanca, 140, bajo
08201 Sabadell
Tel. 93 7278170
acceder.sabadell@fsgg.org

CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



Extremadura

El dispositivo Acceder-Extremadura se puso en marcha en el otoño del año 2000, contando con dos sedes, una en Badajoz y otra en Mérida. Este dispositivo se inserta en las actuaciones que los dos ayuntamientos venían realizando con la población gitana de estas localidades en colaboración con la ASGG y otras asociaciones, lo que ha dado a nuestro dispositivo un carácter de intervención específica en el ámbito de la formación profesional y el empleo, y en la continuidad de las acciones realizadas anteriormente.

El proceso, gracias a la colaboración de ambos ayuntamientos, tanto de sus responsables de empleo como de intervención social, ha sido ágil y preciso, cediendo locales para la realización de las actividades propias de este Programa y prestando una eficiente participación por parte de los técnicos municipales.

Realizado un análisis y evaluación de lo que ha supuesto el año 2001, deseamos mostrar nuestra satisfacción por la acogida tanto de las Asociaciones gitanas de la comunidad como de los usuarios y usuarias de nuestro dispositivo. Los datos confirman el acierto en la implantación; así a 31 de Diciembre de 2001 han pasado por nuestros dispositivos un total de 429 usuarios y usuarias (un 52% de los previstos para todo el periodo 2000-2006) y se han conseguido 123 inserciones laborales, lo que supone un 85% de la cifras previstas en ese mismo periodo.

Las bases del Programa Acceder en Extremadura ya están por tanto constituidas y esperamos, en el tiempo que resta hasta finales del año 2006, afianzar y mejorar nuestro cometido que no es otro que el de ayudar a la comunidad gitana de Badajoz y Mérida, y por extensión de toda la Comunidad Autónoma de Extremadura, en una eficaz incorporación laboral y social.

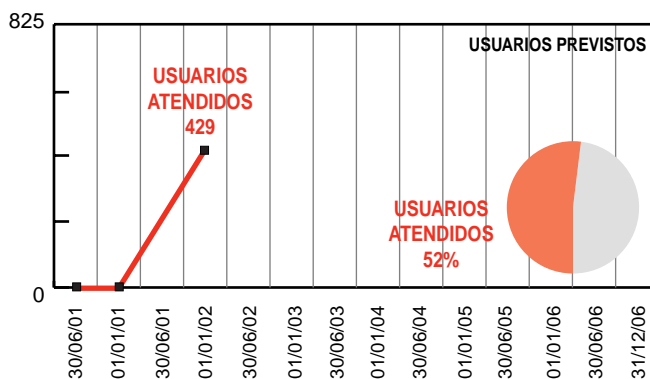


DOSSIER

48

USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



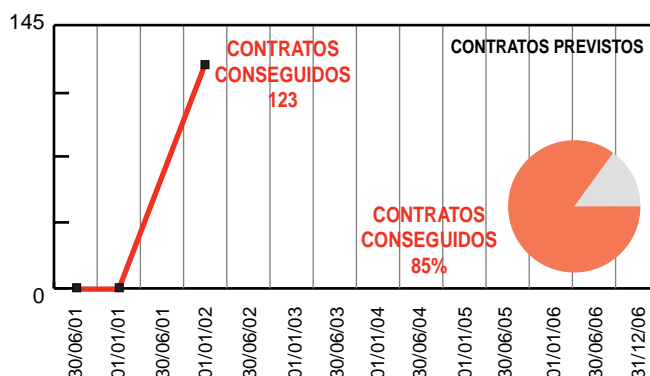
Dispositivos:

Badajoz
Canarias, 23
06007 Badajoz
Tel. 924 277136
acceder.badajoz@fsgg.org

Mérida
Nerja, s/n
06800 Mérida
Tel. 924 303979

CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



Galicia

La Comunidad Autónoma de Galicia se caracteriza por el escaso porcentaje de población gitana que acoge, pero también por las fuertes tendencias de exclusión social y de segregación espacial que ésta padece.

La presencia del Secretariado General Gitano en Galicia y, más concretamente, del Programa Acceder, ha tenido un importante impacto en la Comunidad Gitana en Galicia. Y no por el volumen de personas atendidas en los dispositivos ni por el número de contrataciones, sino por haber demostrado de forma inapelable que existe otro futuro laboral posible para las gitanas y gitanos en nuestra comunidad, con tal de que entre todos creamos en ese futuro y creamos las condiciones que lo hagan posible.

Buena prueba de las dificultades objetivas para enraizar y desarrollar programas destinados al pueblo gitano es la tardanza en la puesta en marcha de los dispositivos. Es en el mes de junio cuando comienzan su andadura en sus actuales locales, y con una posibilidad real de difusión del Programa y de creación de referencias. Hasta ese momento los Concellos de Vigo y Pontevedra habían cedido de modo provisional locales donde acoger los dispositivos Acceder (en realidad un dispositivo ampliado y desdoblado en dos localidades).

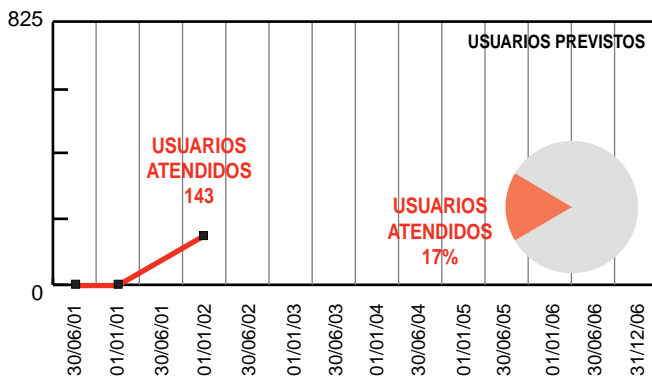
Otra prueba de las dificultades existentes es la tardanza en la firma de los convenios con la Administración autonómica (celebrado en octubre) y con el Concello de Pontevedra (que se demoró hasta diciembre). Y todo ello a pesar de la excelente acogida que el programa tuvo en la administración tanto local como autonómica.

Las contrataciones conseguidas, cerca de la cuarta parte de las esperadas para el periodo 2000-2006, muestran las potencialidades del Programa y, sobre todo, de los propios gitanos y gitanas, rompiendo con la resignación y con la imagen de dependencia de las prestaciones públicas, en especial la RISGA.

Por último, se ha creado una red social e institucional sólida, que deberá dar sus primeros frutos importantes en los próximos meses, primero con la consolidación del programa en el territorio, pero también –y ese proceso ya ha comenzado– con ofrecimientos por parte de Instituciones, Administraciones Públicas y Asociaciones, para realizar otro tipo de intervenciones de relevancia para la comunidad gitana en Galicia.

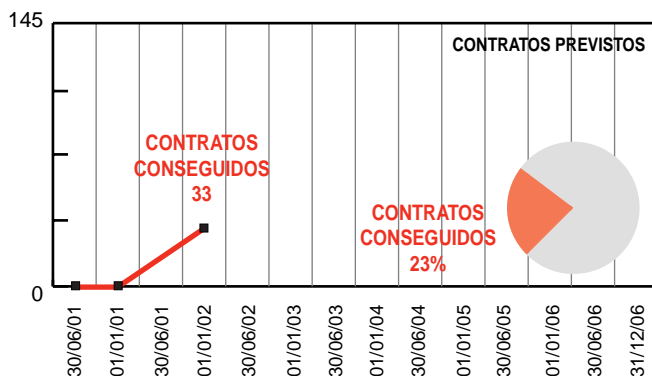
USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



Dispositivos:

Vigo
Faisán, 3
36205 Vigo
Tel. 986 263870
acceder.vigo@fsgg.org

Pontevedra
Los herreros, 22
36002 Pontevedra
Tel. 986 840911
acceder.pontevedra@fsgg.org

Madrid

La puesta en marcha del dispositivo Acceder de la Comunidad de Madrid parte de la experiencia previa de trabajo que se venía desarrollando por parte de la Asociación en años anteriores. En Madrid se dispone de 3 dispositivos ubicados en la zona sur del municipio que es donde se concentra mayoritariamente la población gitana objeto de nuestra intervención.

El primero que se pone en marcha se encuentra ubicado en la sede central de la FSGG situada en el distrito de Carabanchel y atendiendo también a la población del distrito de Latina. El segundo dispositivo se sitúa en el distrito de Vallecas, local que se comparte con las acciones de intervención social y con la Escuela Taller Avutno Vaxt III. El tercero se sitúa en Villaverde donde se atiende también a personas del distrito de Usera; este espacio se comparte con las acciones que se desarrollan de intervención social.

El proceso de puesta en marcha consistió básicamente en la transferencia del modelo de intervención que se quería implementar y en la adecuación de los instrumentos a la realidad de tres dispositivos en una sola ciudad. En este sentido hay que destacar la apuesta por tener una única base de datos (de usuarios y ofertas) para los tres distritos que permite optimizar los esfuerzos de captación de ofertas de empleo y dar, por tanto, una respuesta más ajustada tanto a los usuarios del servicio como a los empresarios demandantes del mismo.

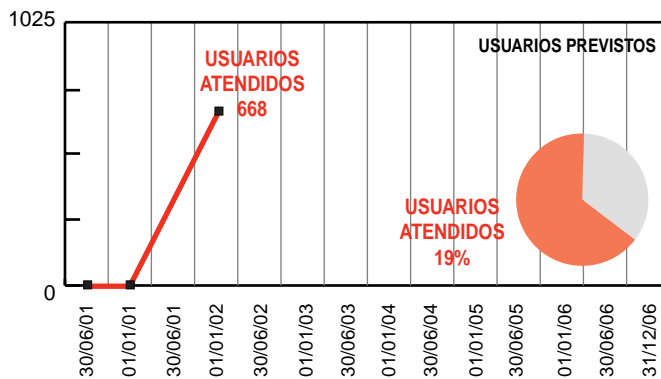
En cuanto a la llegada de usuarios hay que destacar que en distrito de Carabanchel las acciones de empleo de la Asociación ya eran muy conocidas entre los gitanos y gitanas del barrio, con lo que la llegada de usuarios ha sido muy constante; en los otros dos distritos ha habido que difundir la información y podemos decir que el servicio se ha consolidado y que la llegada de gente ha sido muy elevada.

El número de contratos conseguidos es considerablemente alto (399), aunque hay que tener en cuenta que un porcentaje de ellos corresponde a personas con las que se había comenzado a desarrollar su itinerario con anterioridad. Aún así podemos decir que nos seguimos planteando retos de avance como mejorar la permanencia en el empleo, aumentar la duración de los contratos y seguir fomentado la formación que mejore la cualificación de los gitanos y gitanas para lograr acceder a puestos de trabajo de mayor calidad.



USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



Dispositivos:

Carabanchel

Antolina Merino, 10
28025 Madrid
Tel. 91 4220969
acceder.carabanchel@fsgg.org

Vallecas

Ahijones, s/n
28053 Madrid
Tel. 91 5079141
acceder.vallecas@fsgg.org

Villaverde

Unanimidad, 25-39
28041 Madrid
Tel. 91 3699076
acceder.villaverde@fsgg.org



CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



Murcia

El inicio del Programa se remonta a noviembre de 1999, en el que empezamos a conocer a fondo sus características, a planificar las acciones y establecer las primeras relaciones con las distintas entidades del municipio. La búsqueda de local nos llevó una gran cantidad de tiempo y de energía. A mediados de enero de 2000, ya dispusimos de un local en condiciones (acondicionado y con mobiliario), y ese mismo mes, nuestro dispositivo recibió su primera usuaria.

Al principio, el programa fue acogido con suspicacia por algunas entidades que vieron posible duplicidad de intervenciones y recorte o desvío de ayudas hacia el Secretariado. Pero también suscitó expectativas entre la población gitana y otras entidades por cuanto se puede complementar el trabajo que se desarrolla con población gitana con un dispositivo más especializado en la inserción laboral.

Al final de este año, creemos haber vencido esos temores iniciales y haber transmitido una imagen de disposición a la colaboración, de respeto y de respaldo a los proyectos e iniciativas en marcha o nuevos.

El resultado final del año es interesante en cuanto al número de usuarios que han pasado por el dispositivo, pero algo pobre en cuanto a inserciones laborales y contratos obtenidos. Tal vez ha faltado una labor más de base, más centrada en compartir el análisis

de las necesidades de la comunidad gitana de Murcia y de sus expectativas respecto del empleo y la formación.

El perfil medio de las personas que han pasado por el dispositivo es el de una mujer, gitana, joven, soltera y sin estudios finalizados. El perfil de las personas que han accedido a las contrataciones es igual que el anterior.

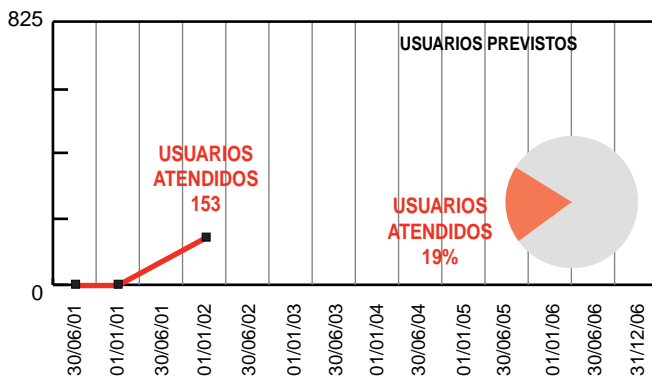
Es prioritario para el nuevo año abordar la motivación hacia el empleo por cuenta ajena e inscribir el empleo como un elemento fundamental en la promoción de la comunidad gitana, desarrollando estrategias de acercamiento del dispositivo y de las acciones a las distintas realidades en las que viven los gitanos y gitanas de Murcia.



DOSSIER

USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



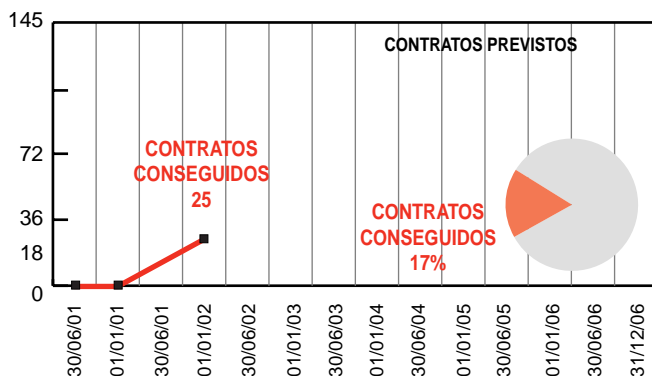
Dispositivos:

Murcia
Frutos Baeza, 3, 2º
30004 Murcia
Tel. 968 2154 61.
acceder.murcia@fsgg.org

51

CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



Navarra

En otoño del año 2000 se puso en marcha en Navarra el Programa Acceder, con un dispositivo en la localidad de Pamplona. Primero fue la constitución del equipo, la búsqueda de un local apropiado, la presentación de los trabajadores y trabajadoras a los técnicos de las distintas administraciones y, cómo no, la captación de usuarios. Contado así parece todo fácil y rápido, pero ha sido un proceso costoso, no exento de dificultades y altibajos.

Pero ahora, llegado el momento de hacer balance de este primer año de trabajo, no podemos menos que estar satisfechos de la acogida que nos han dispensado tanto las asociaciones gitanas de la Comunidad Foral, las entidades y las administraciones con las que estamos colaborando, así como la sociedad mayoritaria; y lo que para nosotros es más importante: la comunidad gitana de Navarra.

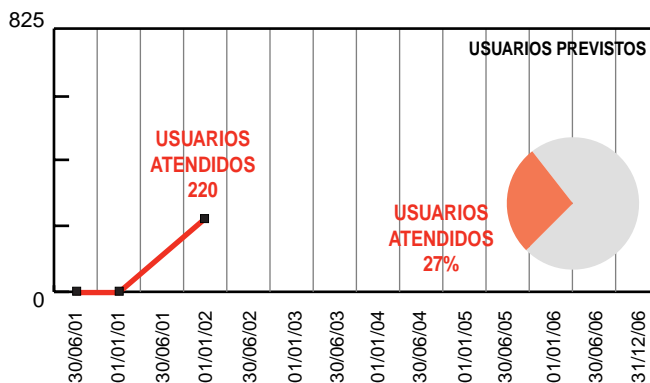
Creemos que hemos comenzado a ser un referente importante para ellos y los datos así nos lo confirman. A 31 de Diciembre de 2001 han pasado por nuestro dispositivo 220 usuarios (un 27% del total previsto para todo el periodo 2000-2006) y se han conseguido 72 contrataciones laborales, lo que supone la mitad de las contrataciones previstas para todo el periodo.

Así pues, las bases del Programa Acceder a desarrollar durante estos 6 años ya están constituidas y esperamos en la etapa que ahora comienza poder afianzarnos y mejorar en nuestro cometido, que no es otro que ayudar a la comunidad gitana que reside en Pamplona y Comarca a su incorporación laboral.



USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



Dispositivos:

Pamplona

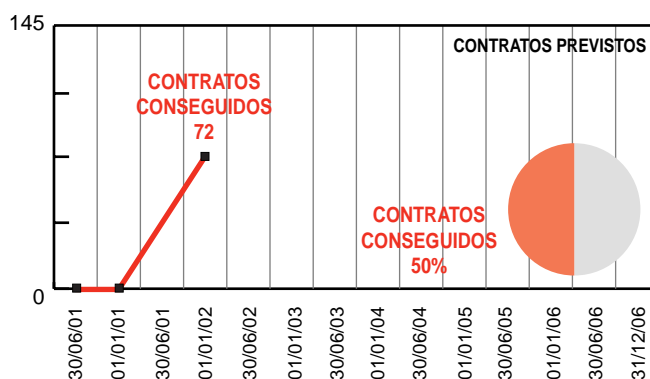
Av. Conde Oliveto, 2. 2º
31002 Pamplona
Tel. 948 212680
acceder.pamplona@fsgg.org



Yolanda Jiménez, mediadora del Acceder-Navarra, fue galardonada el pasado mes de noviembre con el Premio "Mujer Trabajadora del Año 2001" concedido por el Gobierno Foral.

CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



País Vasco

Efectuar una valoración rápida sobre lo que ha supuesto el año 2001 en relación con la puesta en marcha del Programa Acceder en la Comunidad Autónoma Vasca es bien sencillo, sólo hay que recurrir al tópico de la "cara y la cruz": cara para el dispositivo Acceder Vitoria, cruz para el dispositivo Acceder Sestao (Bizkaia).

En el primer caso, la trayectoria preexistente de colaboración de la ASGG con la asociación gitana local Gao Lacho Drom, y el desarrollo que en esta colaboración había tenido el ámbito de la formación y el empleo, han facilitado la implementación del Programa y la obtención de unos resultados satisfactorios, tanto en lo que se refiere a participación de gitanos y gitanas en las acciones de orientación laboral y formación, como en lo que se refiere al número de contrataciones conseguidas. El año 2002 se presenta como la oportunidad de consolidar el servicio y crecer en cuanto a resultados.

La cruz, y qué cruz, ha correspondido al dispositivo ubicado en Sestao, y cuyo ámbito de actuación incluye además los municipios de Barakaldo, Portugalete y Santurtzi. La desinformación con respecto a nuestra entidad y al proyecto que queremos ejecutar, unido a un cierto descontento con respecto a las actuaciones municipales en materia urbanística y social, ha generado un clima de oposición, a veces crispada, al servicio y a su instalación en la localidad. Ello ha derivado en un considerable retraso en la

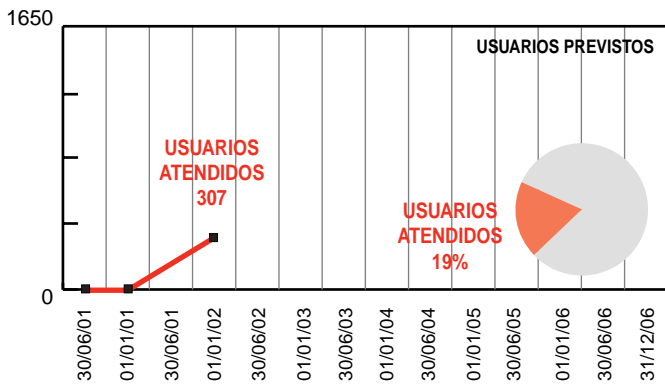
puesta en marcha del dispositivo a pleno rendimiento, y en modificaciones con respecto al planteamiento inicial de trabajo en la comarca. [Para más información sobre estas circunstancias que han incidido negativamente en el desarrollo del Programa Acceder en Sestao, puede consultarse el artículo "Caso Sestao" publicado en el número anterior de Gitanos, Pensamiento y Cultura: nº11, octubre 2001, p. 10]

El año se cierra con expectativas de solución de esta situación, y con una buena valoración de los todavía escasos resultados. La normalización en la prestación del servicio se reflejará, sin duda, en la mejora de los mismos.



DOSSIER

USUARIOS ATENDIDOS A diciembre 2001



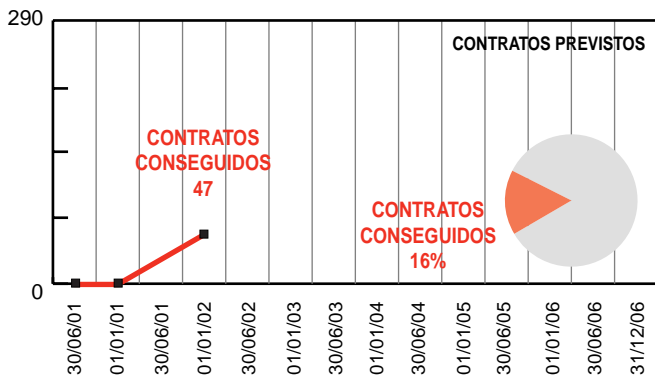
Dispositivos:

Vitoria-Gasteiz
 Antonio Machado, 48-52, B
 01010 Vitoria-Gasteiz
 Tel. 945 213789
 acceder.vitoria@fsgg.org

Sestao
 C.P Las Llanas
 San Diego, 3
 944 956458
 acceder.sestao@fsgg.org

53

CONTRATOS CONSEGUIDOS A diciembre 2001



Comunidad Valenciana

La puesta en marcha de los 4 dispositivos existentes en la Comunidad Valenciana en lo que respecta a localización de locales, reacciones vecinales, asociaciones y administraciones ha sido adecuada y se podría calificar como dentro de la normalidad, excepto en el caso de Elche, donde el Ayuntamiento ha denunciado el Convenio argumentando que "las acciones del Programa se solapan con las ya existentes". En todo caso, desde la FSGG se ha decidido mantener la continuidad del dispositivo.

El Programa se ha ido dando a conocer entre el tejido asociativo gitano y no gitano recibiendo una valoración positiva del mismo. Poco a poco se van abriendo puertas y se va comprendiendo la importancia de colaborar entre todos en un fin que nos es común y que no es otro que avanzar en la inserción sociolaboral de la población gitana. Para las diferentes Administraciones Públicas participantes en el Programa, este ha sido un año de "atetrizaje" en cuanto a conocimiento de la entidad y del programa, estableciéndose un contacto más estrecho con las Administraciones Locales de los municipios en los que se han puesto en marcha los dispositivos, que han colaborado activamente en el desarrollo de las diferentes acciones.

A tenor de los resultados en cuanto a usuarios (823) y contrataciones conseguidas (281), los equipos de trabajo de nuestra comunidad realizamos una valoración muy positiva de este primer año. Ha sido un periodo de adaptación para todos en el cual se ha logra-

do tener equipos de trabajo bien cohesionados que, junto a la respuesta obtenida por parte de los usuarios y usuarias, han propiciado unos buenos resultados que nos animan a seguir en la misma línea.

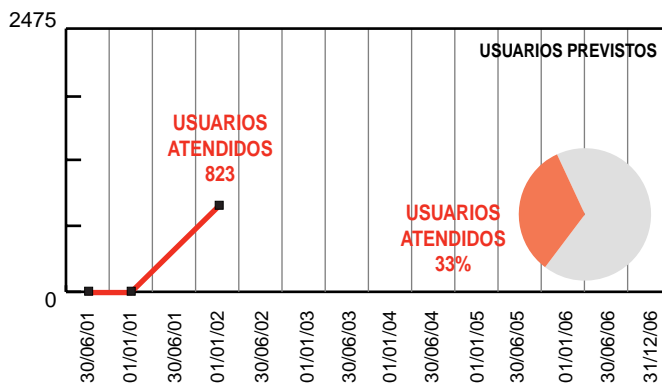
El hecho más relevante del período podría ser el rechazo obtenido por parte de los agricultores de una comarca de la provincia de Valencia a la contratación de personas de etnia gitana que tras un arduo trabajo por parte del Dispositivo de Valencia para la captación y derivación de trabajadores para la temporada de la vendimia nos encontramos con un "brote racista" que no esperábamos.

La línea de trabajo para el 2002 se centra en avanzar hacia la calidad en las contrataciones y en intentar una mayor implicación de la administración autonómica en el impulso de políticas sociales más activas con la comunidad gitana.



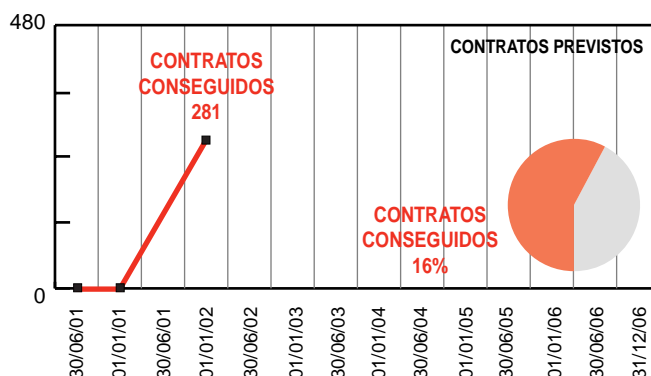
USUARIOS ATENDIDOS

A diciembre 2001



CONTRATOS CONSEGUIDOS

A diciembre 2001



Dispositivos:

Valencia

Vinalopo, 15, bajo dcha.
46021 Valencia
Tel. 96 3699940
acceder.valencia@fsgg.org

Castellón

Pintor Camaron, 42
12006 Castellón
acceder.castellon@fsgg.org

Alicante

Buenos Aires, 9-11
03009 Alicante
Tel. 96 5242893
acceder.alicante@fsgg.org

Elche

Manuel Vicente Pastor, 28
03206 Elche
Tel. 96 5435052
acceder.elche@fsgg.org

Observatorio permanente de empleo y comunidad gitana

En el marco de las actuaciones de la FSGG en el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación-FSE "ACCEDER", está prevista la creación de un sistema de información u Observatorio Permanente de Empleo y Comunidad Gitana, que se podría definir como un conjunto de procedimientos sistemáticos y continuados de recogida de datos cuantitativos y cualitativos que permitan, en última instancia, ampliar los conocimientos de la realidad socio-económica de la población gitana, teniendo como eje central el análisis de sus actividades laborales por cuenta ajena y el seguimiento de la evolución de las mismas relacionadas con las actuaciones del programa.

Este sistema se enfrenta a la dificultad de encontrar y obtener datos sistemáticos y específicos, ya sea en registros, encuestas, indicadores y/o estadísticas oficiales, sobre la población gitana. Esta ausencia de datos hace que el diseño de este sistema de información se plantee, en esta fase inicial, como un estudio exploratorio. Esto debería permitir, posteriormente, sentar las bases para completar un sistema continuado –observatorio de empleo- adecuando éste a la realidad de cada Comunidad Autónoma y del conjunto del Estado.

Para ello se utilizará como fuente de información inicial (año 2002) la Base de Datos de Usuarios del Dispositivo ACCEDER en Madrid, y se procederá al diseño y ejecución de un proceso consistente en la elaboración de una batería de indicadores, seleccionada por un equipo de trabajo de expertos, que permita una explotación de dicha Base de Datos y la elaboración de un Documento de Análisis, así como su posterior aplicación sistemática y dimensionada al conjunto de los 34 Dispositivos territoriales, con su consiguiente elaboración de informes de evolución.

Esta actuación se concreta, a corto plazo, en los siguientes objetivos:

1. Identificar diferentes situaciones laborales actuales de las personas que se han puesto en contacto con el dispositivo ACCEDER, que puedan ser indicativas de su éxito o fracaso en relación con el empleo.
2. Formular dichas situaciones en forma de batería de indicadores.
3. Seleccionar las variables de la Base de Datos ACCEDER-Madrid, que puedan resultar explicativas de cada indicador.

4. Diseñar la explotación estadística de acuerdo a los Indicadores seleccionados.
5. Aplicar el modelo de explotación estadística a la Base de Datos del dispositivo ACCEDER-MADRID.

The image shows a screenshot of a data entry form titled "FICHA DE DATOS DE USUARIOS/AS" (User Data Sheet) from the ACCEDER database. The form is organized into several sections:

- Header:** Includes the ACCEDER logo, the title "FICHA DE DATOS DE USUARIOS/AS", and the European Union flag with the text "FONDO SOCIAL EUROPEO".
- Personal Data (DATOS PERSONALES):** Fields for name, ID number, sex, date of birth, address, phone number, and other personal identifiers.
- Family Data (DATOS FAMILIARES):** Fields for marital status, number of children, and other family-related information.
- Education Level Data (DATOS DE NIVEL FORMATIVO):** Fields for educational level, years of study, and other educational details.

Organización de los dispositivos ACCEDER desde el modelo de calidad total de la EFQM

El desarrollo del Programa Operativo "Lucha contra la Discriminación-FSE", ha supuesto la puesta en marcha de 34 equipos de trabajo "ACCEDER", en 13 Comunidades Autónomas. Una primera reflexión sobre los posibles factores de éxito de la puesta en marcha de estos servicios nos llevó a identificar tres grandes aspectos determinantes a la hora de transferir y generalizar la experiencia piloto que servía como referencia a los mismos. Estos tres aspectos son:

1. Una rigurosa e idónea selección de profesionales.
2. Una temporalización adecuada para alcanzar una expansión de las dimensiones que se pretendía.
3. La existencia de un Plan estratégico de intervención que, entre otras funciones, tuviera la de organizar la transmisión de conocimiento de los procesos operativos y las herramientas de trabajo a estos nuevos dispositivos.

Para dar respuesta a este tercer factor, nos surge la necesidad de abrir un proceso de organización de estos dispositivos de gestión de itinerarios individualizados de inserción profesional desde el modelo de calidad total de la EFQM (Ver Recuadro).

Para desarrollar este proceso contamos con la Asistencia Técnica de un consultor externo, DATLAN SL, que inicialmente nos presenta el modelo EFQM entendiendo que es una herramienta idónea para analizar y organizar el programa Acceder desde los procesos que caracterizan su gestión, para mejorar la misma desde una perspectiva de calidad y para organizar la transmisión de su metodología al resto de Dispositivos. Dicho proceso contempla los siguientes objetivos:

1. Análisis del programa ACCEDER y propuestas de mejora desde la perspectiva de la EFQM.
2. Organización del programa ACCEDER desde el modelo de la EFQM.
 - Identificación de procesos clave desde el punto de vista de la transmisión del saber hacer o desde su relevancia para la implantación de los servicios.
 - Proporcionar soporte teórico a los procedimientos y herramientas del dispositivo.
2. Anticipar riesgos y posibles errores.

Esta actuación se enmarca en la decisión institucional por parte de la FSGG de llegar a tener implantado, a medio plazo, un Modelo de gestión de calidad, o más bien haber incorporado la gestión de calidad en la mayoría de las actuaciones de la entidad. Siendo el objeto fundamental mejorar la gestión de la entidad, la eficiencia en el trabajo de la misma y una mayor adecuación a las demandas de los clientes y a las necesidades de los destinatarios de las actuaciones.

El modelo de la EFQM

La EFQM (European Foundation for Quality Management – Fundación Europea para la Calidad de Gestión) es un organismo sin ánimo de lucro, de ámbito europeo y radicado en Bruselas, cuya misión es promocionar la adopción de un modelo de calidad en las empresas y organizaciones europeas con el objeto de incrementar su competitividad y responder así al impulso que en Japón y Estados Unidos se venía dando a modelos de gestión muy similares. En una economía global, Europa no puede permitir que su competitividad disminuya. El Modelo Europeo es una potente herramienta cuya utilización como elemento de referencia permite mejorar la gestión de cualquier organización o empresa. Posibilita la mejora continua, incrementando la competitividad y mejorando el resultado de la organización, garantizando así la continuidad en el mercado.

CONCEPTOS CENTRALES DEL MODELO:

A) ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS

B) ORIENTACIÓN AL CLIENTE

C) LIDERAZGO Y CONSTANCIA EN LOS OBJETIVOS

D) GESTIÓN POR PROCESOS Y HECHOS

E) DESARROLLO E IMPLICACIÓN DE LAS PERSONAS

F) APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUOS

G) DESARROLLO DE ALIANZAS

H) RESPONSABILIDAD SOCIAL

PLAN INTEGRAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA LA COMUNIDAD GITANA

EMPLEA - ROM

El Programa Emplea-Rom, que tiene previsto desarrollar la FSGG de enero a octubre de 2002, se enmarca en un Convenio de colaboración con el INEM, en el apartado denominado "Programas experimentales en materia de Formación y Empleo" (Orden de 30 de octubre de 2001, art. 3.2. INEM-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Desde la introducción, en el año 2000, de la reserva de "gestión directa por el INEM de créditos relativos al fomento de empleo", se ha establecido la habilitación legal y presupuestaria para la puesta en práctica de programas experimentales que exploren nuevas alternativas de inserción laboral para los demandantes de empleo, así como programas integrales de formación y empleo. En esta última modalidad se enmarca el Programa Emplea-Rom de nuestra entidad.

La puesta en marcha del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación-FSE está siendo una buena oportunidad para emprender medidas activas desde el plano estatal que contemplen, no sólo los problemas de exclusión social de la comunidad gitana, sino que también potencien el reconocimiento y el apoyo a su cultura en el seno de la sociedad española y, al mismo tiempo, impulsen una política social y de empleo más activa con la población gitana que acabe con la secular marginación en la que se encuentran buena parte de estas personas.

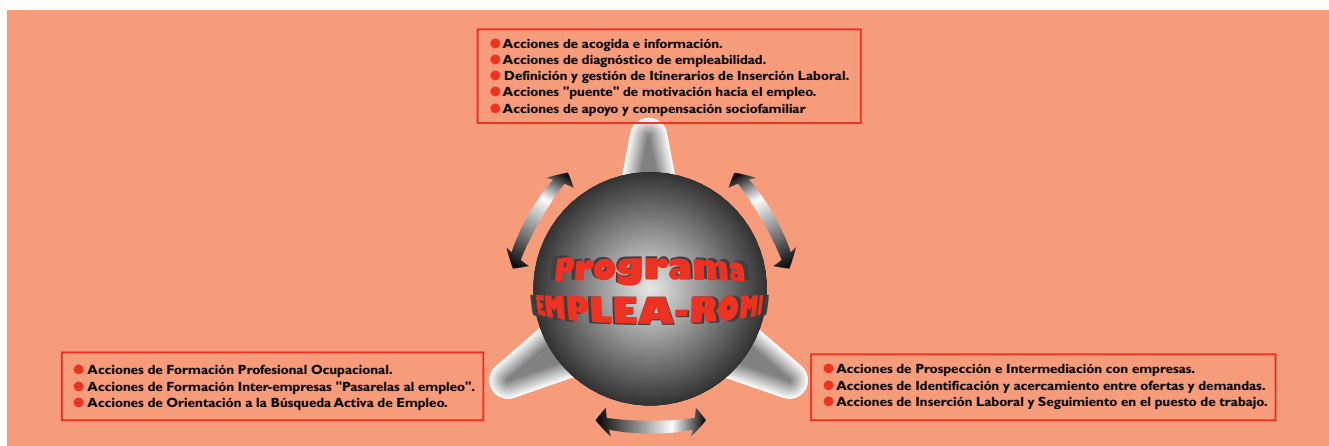
El presente Programa vendría por lo tanto a reforzar esta línea de actuación, desde una perspectiva de experimentación de nuevos escenarios integrales de formación y empleo, nuevas iniciativas favorecedoras de avances cualitativos en relación a los sistemas de trabajo, y un refuerzo y concentración explícita de recursos tendentes hacia la normalización, dirigidas a este grupo desfavorecido, con una fuerte articulación de estas medidas con la política del territorio. Siendo el objetivo general de la presente intervención favorecer el acceso a la formación y al empleo de la población gitana, éste objetivo se concreta en tres ejes de actuación:

Las actuaciones de este Programa se desarrollaran en los Municipios de Barcelona, Madrid, Valencia, Elche, Granada y Ciudad

Real, teniendo como objetivo atender a un conjunto de 400 personas desempleadas, con un compromiso de inserción de al menos el 33% de los mismos.

Por otra parte, y dado el carácter experimental de estas acciones, se entiende por inserción laboral de cada demandante de empleo, su contratación por cuenta ajena durante la vigencia del Plan, por una duración no inferior a seis meses.

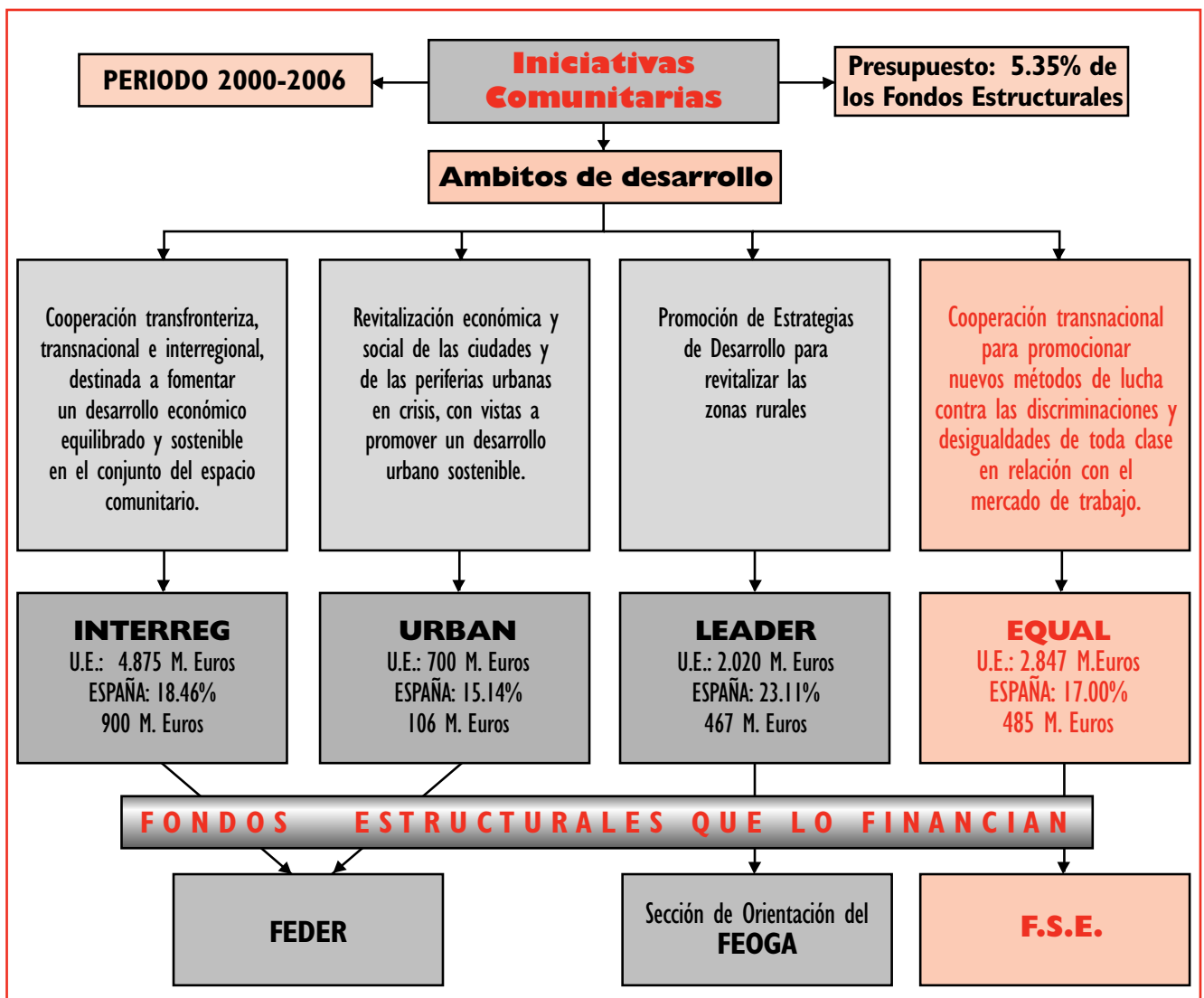
Desde la FSGG contemplamos este Programa como una oportunidad de impulso cualitativo de nuestra actuación, en relación a favorecer no solo el acceso a un puesto de trabajo, sino también la permanencia en el empleo por un periodo moderadamente amplio (6 meses). Pero a su vez, supone un gran reto, dadas las condiciones tan desfavorables que de partida tiene buena parte de la población gitana a la hora de enfrentarse a la formación, a la búsqueda de empleo y en definitiva a una inserción laboral consolidada. Reto, que hacemos nuestro, sin olvidar el compromiso que en la solución de esta situación de exclusión también deben tener las administraciones (para apoyar el acceso de los gitanos y gitanas a la formación y el empleo), las empresas (para evitar las prácticas laborales discriminatorias) y, en definitiva, el conjunto de nuestra sociedad.



La iniciativa comunitaria EQUAL

Las actuaciones generales de los Fondos Estructurales –instrumentos de la política estructural de la Unión Europea- se complementan con las Iniciativas Comunitarias (INTERREG, URBAN, LEADER y EQUAL), que constituyen herramientas de actuación específicas con el objetivo de desarrollar nuevas fórmulas y alternativas de intervención integradas e innovadoras, haciendo especial hincapié en la cooperación transnacional con proyectos de otros estados miembros. Como ocurre con los fondos generales de la Unión Europea, la cofinanciación de los proyectos EQUAL es un requisito indispensable para la disposición de fondos económicos.

La FSGG participa actualmente en varios proyectos EQUAL como miembro activo de las Actuaciones de Desarrollo correspondientes y es asimismo miembro del Comité de Seguimiento de esta Iniciativa Comunitaria.

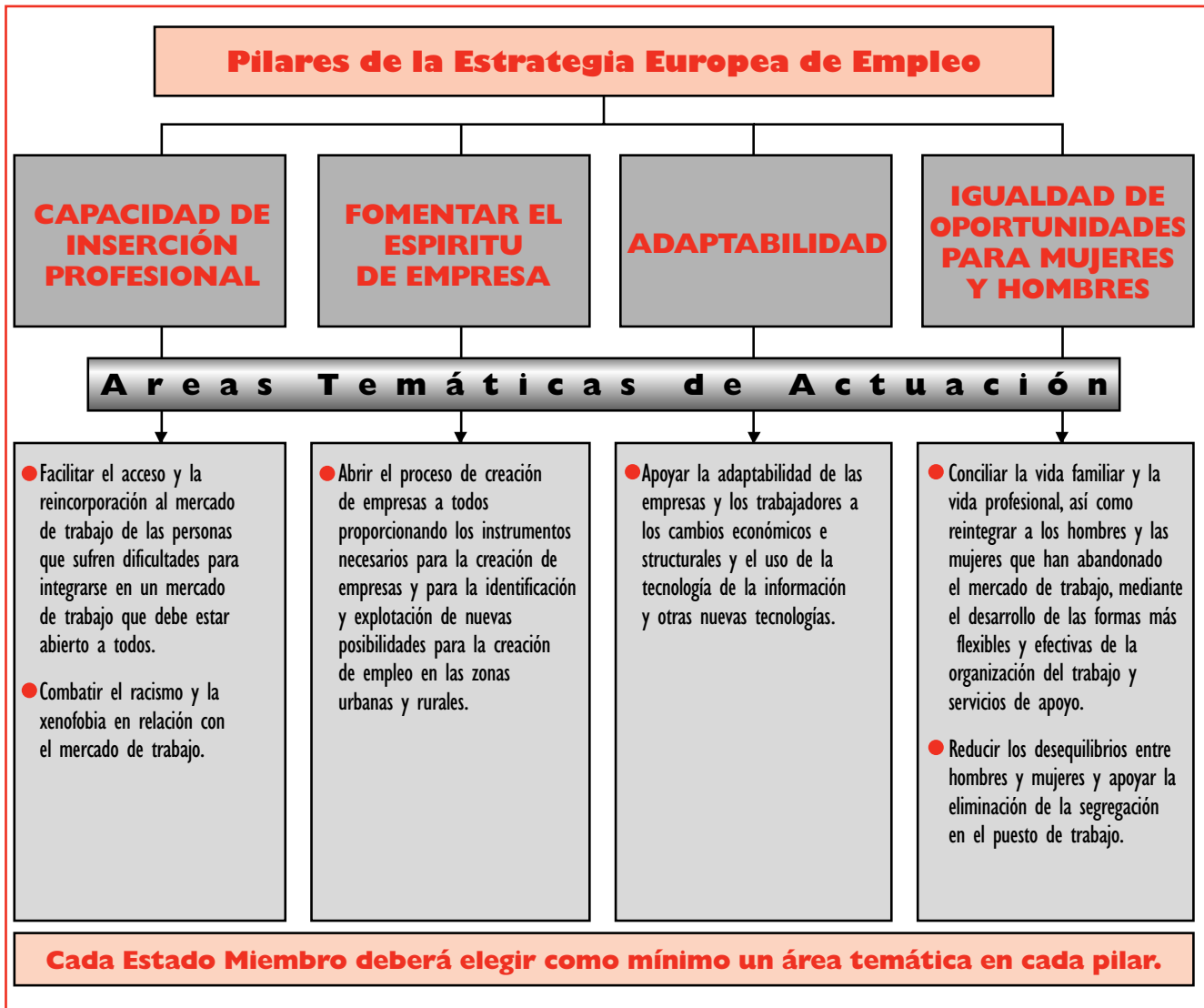


La Estrategia Europea para el Empleo establece cuatro pilares sobre los cuales tienen que girar las actuaciones emprendidas dentro de cada país miembro, tanto en lo que respecta a los Planes nacionales de empleo como a la Iniciativa Comunitaria EQUAL, financiada por el Fondo Social Europeo. Estos pilares son:

1. Capacidad de Inserción Profesional
2. Espíritu de empresa

3. Capacidad de adaptación
4. Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

De cada uno de estos pilares o ejes se desprenden una serie de Áreas Temáticas de Actuación definidas a priori por la Comisión, de las que cada Estado miembro selecciona las que considera que se ajustan más a las necesidades de su territorio. De esta selección de áreas temáticas, cada proyecto debe optar por una de ellas y definir y desarrollar su proyecto en función de éstas.



Hay una serie de principios básicos que caracterizan la filosofía de la Iniciativa Comunitaria EQUAL:

TRANSNACIONALIDAD con proyectos de otros países miembros, así como con proyectos financiados por los programas Phare, Tacis o Meda. La transnacionalidad es una de las piezas clave para los proyectos EQUAL, debiendo cada proyecto definir y desarrollar un plan de trabajo específico con, al menos, otra entidad europea enmarcada en el mismo área temática o línea de actuación que el proyecto estatal.

COMPLEMENTARIEDAD y coordinación con otros recursos.

ENFOQUE INTEGRADO, abordando las principales causas de discriminación para prever posibles soluciones.

CAPACITACIÓN o Empowerment, propiciando mecanismos de participación y toma de decisiones de las entidades participantes y de los beneficiarios/as últimos/as.

INNOVACIÓN, ensayando fórmulas que aporten soluciones novedosas.

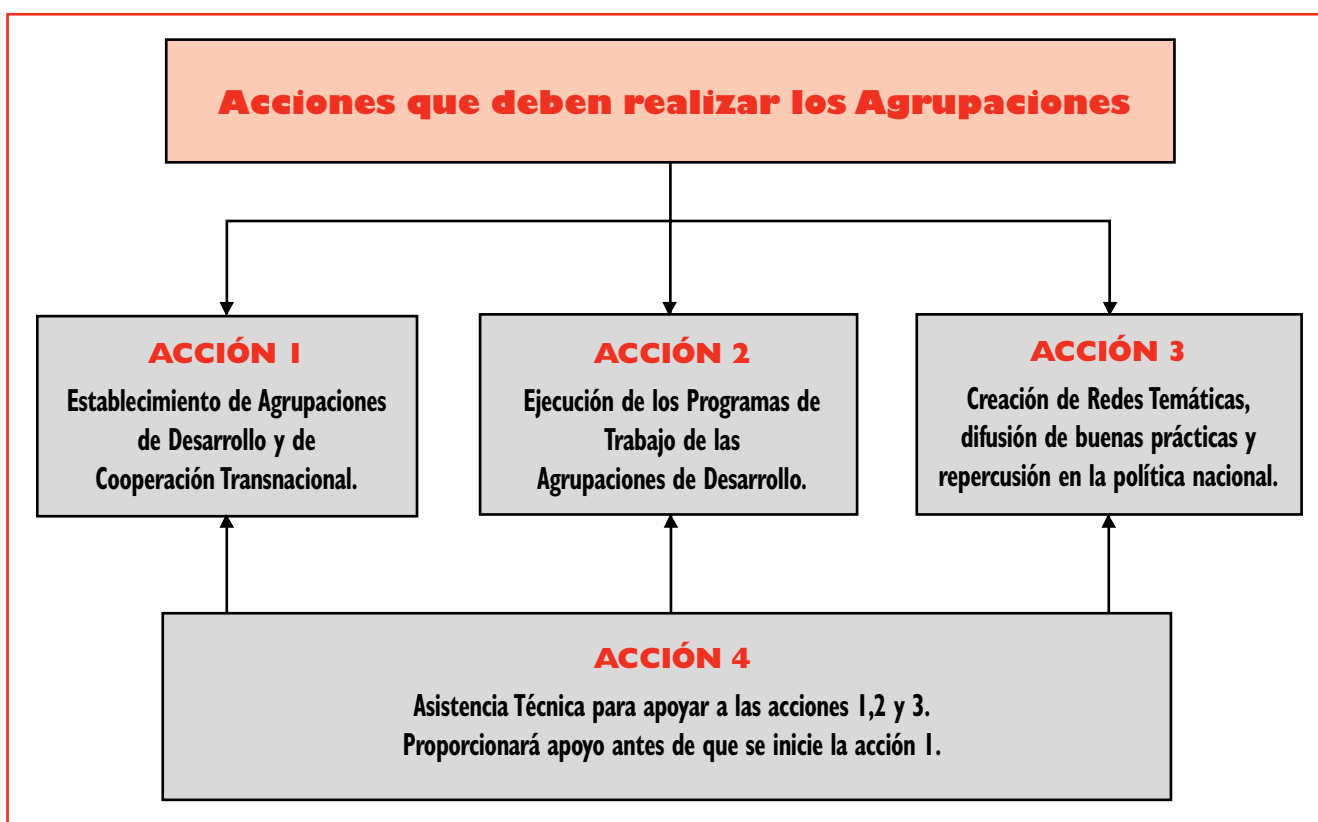
CAPACIDAD DE TRANSFERENCIA de las nuevas soluciones desarrolladas al marco de las políticas generales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre hombres y mujeres, teniendo que estar presente en cada uno de los proyectos EQUAL.

Además existen una serie de principios transversales que tienen que ver con la **Sociedad de la Información** (potenciando empleos relacionados con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación), con el **Medio Ambiente** (vinculando el impacto de los proyectos con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, propiciando entre otras cuestiones, los empleos en el sector medioambiental y la formación laboral en este ámbito). La **Igualdad de oportunidades**, además de principio básico, se ha de tener en cuenta de forma transversal en todas las fases de los proyectos: diagnóstico, planificación y diseño; desarrollo de actuaciones, gestión y evaluación de proyectos.

La unidad de ejecución de los proyectos EQUAL son las Agrupaciones de Desarrollo (AD), que aglutinan a distintos agen-

tes clave de un determinado territorio: administraciones públicas, sector empresarial, sindicatos, asociaciones sin ánimo de lucro... El trabajo conjunto de todas estas entidades (un mínimo de dos) conformarán las AD, entendidas como "asociaciones estratégicas" para la intervención en el territorio en la que todos los miembros participarán de forma activa en la toma de decisiones y en la misma ejecución de las actuaciones. La participación de estas entidades será, también, en concepto de cofinanciadoras del presupuesto total de su proyecto. La AD designará un representante que será una entidad con capacidad para gestionar subvenciones públicas, para encargarse de la gestión administrativa y financiera y para ser interlocutor con la Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo (UAFSE).



Los proyectos seleccionados ejecutarán las actuaciones en tres fases diferenciadas:

ACCIÓN 1: se cuenta con un plazo máximo de seis meses para llevarla a cabo, desde la fecha de resolución (noviembre 2001). Una vez ejecutadas los requisitos de constitución y formalización de AD y de definición y firma del proyecto transnacional, los proyectos pasarán a la ejecución de las actuaciones finalistas que constituye la **ACCIÓN 2**, previa segunda resolución aprobatoria emitida por la UAFSE en la que aparecerá el presupuesto aprobado para dicha Acción, así como el calendario para la ejecución de actuaciones previstas. Su duración máxima será de 24 meses a partir de la mencionada segunda resolución.

Existe una acción separada, la **ACCIÓN 3** que supone la creación de redes temáticas y de difusión de buenas prácticas, impulsada y tutelada desde la UAFSE y el Comité de Seguimiento. Las actua-

ciones a desarrollar podrán ser propuestas una vez iniciada la **ACCIÓN 2**, y podrán ser impulsadas, tanto por las propias AD, como a instancia de la UAFSE (a través del Comité de Seguimiento) o de la Comisión Europea. Dado el carácter obligatorio de este tipo de actuaciones, cada proyecto deberá prever un 1% del coste total del proyecto para los gastos derivados de las mismas.

PROYECTOS APROBADOS

La FSGG -como miembro de pleno derecho, junto con las comunidades y ciudades autónomas, organizaciones patronales y sindicales y otras entidades sin ánimo de lucro- acudió al Comité de Seguimiento de la Iniciativa Comunitaria EQUAL el pasado 15 de noviembre 2001. En dicho Comité se procedió a la aprobación de proyectos EQUAL para la Acción 1, quedando distribuidos por comunidades autónomas de la siguiente manera:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Nº PROYECTOS
ANDALUCÍA	84
ARAGÓN	5
ASTURIAS	16
BALEARES	4
CANARIAS	7
CANTABRIA	5
CASTILLA-LA MANCHA	33
CASTILLA Y LEÓN	39
CATALUÑA	32
CEUTA	1
C. VALENCIANA	34
EUSKADI	11
EXTREMADURA	20
GALICIA	34
MADRID	23
MELILLA	2
MURCIA	12
NAVARRA	3
RIOJA	3
PLURIRREGIONALES	54
TOTAL	422



DOSSIER

PROYECTOS SELECCIONADOS EN LOS QUE PARTICIPA LA FSGG

DENOMINACIÓN PROYECTO	CC.AA.	ORGANISMO RESPONSBLE
LABORO: EMPLEO Y DESARROLLO EN LA COMARCA DE MÉRIDA	EXTREMADURA	AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA
CORREDOR SIDERÚRGICO: ESPACIO EMPLEO	ASTURIAS	CONSEJERÍA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO
EQUAL LEÓN ACTÚA	CASTILLA Y LEON	DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS Y FONDOS COMUNITARIOS

61

La FSGG participa en tres proyectos EQUAL como miembro activo de las ADs correspondientes: Extremadura, Asturias y Castilla y León. Además, pero de una forma informal y sin un papel activo, se está presente en algunas ADs en calidad de representantes y asesores. Es el caso de proyectos en Huesca y Zaragoza. En otros casos, se está en contacto con varias ADs con vistas a que en estos meses se vayan consolidando posibles líneas de colaboración complementarias con el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación; en concreto, con los dispositivos ACCEDER.

La participación de la FSGG, sin embargo, no se limita a su implicación directa en las ADs de los proyectos aprobados, sino que

tiene una dimensión mayor, en tanto que es miembro del Comité de Seguimiento de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. La posibilidad de participar en este espacio de discusión y propuestas de actuación sitúa a la FSGG en una posición excelente, ya que tiene capacidad de proponer e impulsar criterios de intervención para tener en cuenta a la población gitana; puede participar y beneficiarse de investigaciones y estudios que se puedan llevar a cabo por un conjunto de proyectos; contar con información actualizada respecto al desarrollo de los proyectos en las distintas comunidades autónomas, etc.

RED EUROPEA REIIES



Los días 6, 7 y 8 de diciembre 2001 tuvo lugar en Huelva una reunión de la Red REIIES (Red Europea de Iniciativas de Integración Económica y Social), de la que la FSGG es miembro junto a otros 25 socios de Francia, Finlandia, Bélgica, Italia, Portugal y otros lugares de España.

El objetivo de la reunión era reflexionar y establecer nuevas líneas de trabajo para los próximos años, ya que la situación de los socios de la red ha cambiado sustancialmente una vez finalizados los proyectos de Iniciativas Comunitarias del período anterior. Se decidió seguir emprendiendo proyectos comunes como red y a nivel bilateral entre varios miembros de la Red, así como crear grupos de trabajo sobre problemáticas comunes relacionadas con la exclusión social y el empleo. La próxima reunión tendrá lugar en Helsinki, Finlandia, los días 15-17 de mayo 2002.

Reiies – technical secretary

Rue de Trazegnies, 41
B-6031 Charleroi, Belgium
www.cybereiies.org

CONVENIO SOCIOLABORAL INEM / FSGG

Desde el año 2000, la FSGG y el INEM vienen colaborando para poner en marcha equipos de intervención social en el ámbito local que desarrollen acciones socio-educativas, socio-sanitarias, socio-laborales, de vivienda y de promoción de la mujer. Esta iniciativa ha permitido, en 2001, contratar a 97 personas en equipos interculturales.

Los objetivos del proyecto, en lo que se refiere a la generación de empleo, han sido facilitar la contratación de profesionales de la intervención social en este ámbito de trabajo, potenciar su especialización laboral y capacitación en el desarrollo de acciones de promoción de la comunidad gitana e incorporar entre ellos a mediadores gitanos, como un espacio nuevo de empleo para la comunidad dentro de los llamados servicios de proximidad.

El proyecto se ha desarrollado en 24 localidades y se ha intervenido con 9.237 usuarios, a través de la colaboración y el apoyo a iniciativas locales gestionadas por instituciones públicas o entidades sociales (especialmente asociaciones gitanas). Así mismo, el proyecto ha favorecido el acceso de la comunidad gitana al mercado laboral normalizado a través de servicios de proximidad, se ha desarrollado con los profesionales contratados un proceso de formación en el empleo, se ha mejorado la calidad de la intervención con la comunidad gitana, ha consolidado un modelo intercultural de trabajo y ha tenido, en algunas localidades, un importante efecto desencadenante de mejora de las iniciativas ya desarrolladas y de creación de otras nuevas.

Edita:



Fundación Secretariado General Gitano

Dpto. de Formación Profesional y Empleo
Antolina Merino, 10. 28025 Madrid
Tel. 91 422 09 60. Fax. 91 422 09 61
E-mail: acceder@fsgg.org
Internet: www.fsgg.org/acceder

Coordinación:

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

Diseño

Javier Sierra (Grafismo, S.L.)

Imprenta

JUMA