

“ MUJER GITANA Y EMPLEO: ACCIONES POSITIVAS DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

INTRODUCCIÓN:

La mujer gitana sufre la discriminación y las dificultades de inserción y promoción laboral que tienen la mayoría de las mujeres españolas. Pero además, se encuentra con una serie de desventajas por pertenecer a una minoría étnica poco considerada en la sociedad mayoritaria y porque su identidad femenina se sigue construyendo dentro de una sociedad en la que predominan los valores masculinos.

Desde el inicio del Programa Operativo y hasta finales del 2003, 8.575 mujeres han participado de las acciones del Programa, lo que supone el 49,5% del total de personas usuarias. Este dato, aunque esperanzador, no debe ocultar las dificultades específicas de la mujer gitana para incorporarse activamente a la formación y el empleo, a cuyo análisis y búsqueda de soluciones, se dedicará el trabajo de este Taller.

DOCUMENTO DE TRABAJO:

1. INFORME DIAGNOSTICO:

1.1. ANALISIS DE CONTEXTO.

La lucha contra la exclusión y la discriminación en la formación y el empleo de la población gitana viene siendo una prioridad desde hace años en las actuaciones de la FSGG. Dado que la población gitana tiene una situación especial de desigualdad y desventaja, es necesario establecer actuaciones, también especiales, de carácter compensador, pero que se orienten siempre hacia la normalización.

El objetivo central de nuestro trabajo es, por lo tanto, conseguir hacer efectiva la igualdad de oportunidades de la población gitana en relación a su acceso a la formación y al empleo, de manera que esta normalización permita su inserción plena en la sociedad.

Para ello venimos desarrollando una intervención directa con la población gitana que tiene como objetivo central la mejora de sus condiciones de empleabilidad. Intervención que siempre se desarrolla favoreciendo un contexto intercultural, a partir de acciones finalistas dirigidas y con participación de personas gitanas y no gitanas. Esta intervención se articula fundamentalmente en torno a los siguientes programas de actuación:

- ✚ El Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo.
- ✚ El Programa de Inserción Laboral de la Comunidad Gitana a cargo del IRPF.
- ✚ La Iniciativa Comunitaria EQUAL
- ✚ Otros programas de formación e inserción laboral de diversas Administraciones Autonómicas y Municipales.

Las actuaciones que se desarrollan en el marco de estos programas comprenden los siguientes tipos de actuaciones:

- ✚ Acciones de información laboral, que constituyen la primera fase de la metodología de trabajo, y que consisten en la acogida, información laboral y primer diagnóstico de empleabilidad de las personas atendidas.

- ✚ Acciones de orientación laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo, que se concretan en el proceso de trabajo que implica la elaboración de un diagnóstico individual en mayor profundidad de cada una de las personas, realización de tutorías encaminadas a la orientación laboral y seguimiento individualizado a los usuarios/as a lo largo de todas las etapas del itinerario.
- ✚ Acciones de formación profesional ocupacional, a partir de las cuales se han desarrollado más de 120.000 horas de formación, a través de una formación muy vinculada al empleo como resultado de estudios prospectivos en cada territorio.
- ✚ Acciones de intermediación e inserción laboral, consistentes en acciones de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo y de intermediación en el mercado de trabajo, captando posibles ofertas laborales para que sean cubiertas por usuarios/as del dispositivo.
- ✚ Acciones de apoyo a iniciativas de empleo protegido y empresas de inserción (ECOTUR: SERVICIO DE AZAFATAS DE CONGRESOS Y TURISMO, LACHO BUTIPEN: QUIOSCO DE PRENSA, CENTRO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL "NABUT"), dirigidas a favorecer "escenarios" de transición al empleo normalizado, mediante la puesta en marcha de procesos de formación en prácticas muy cercanos a la producción real de bienes y servicios, y por tanto de gran eficacia para la adquisición de competencias profesionales y el entrenamiento de habilidades y hábitos laborales.

El Programa Operativo "Lucha contra la Discriminación" - F.S.E., que viene desarrollando la F.S.G.G., esta siendo una oportunidad en el marco del FSE durante la etapa 2000-2006 para reforzar e impulsar actuaciones de itinerarios individualizados de inserción profesional y el desarrollo de los recursos humanos, concentradas de modo específico en la comunidad gitana, teniendo en cuenta que es uno de los grupos sociales más desfavorecidos del Estado español, y dado que su situación de exclusión social y sus peculiaridades culturales contribuyen a que esta tarea sea especialmente difícil.

Las actuaciones que se desarrollan con la población gitana por medio de este programa operativo se sitúan en dos direcciones interrelacionadas entre sí:

- ✚ La primera de ellas es el impulso del acceso de la población gitana al empleo normalizado en momentos en el que está creciendo la oferta de empleo en el mercado de trabajo y en el que buena parte de los jóvenes de la comunidad gitana encuentra especiales dificultades para seguir desarrollando las actividades profesionales, peculiares en su mayoría, que tradicionalmente han ejercido sus familias.
- ✚ La segunda es el impulso a la creación de servicios de proximidad orientados preferentemente a la mejora de la calidad de vida de las personas, y especialmente a la integración social del propio colectivo gitano. Estos servicios se impulsarán en el campo socio-educativo, socio-sanitario y socio-cultural.

En estas dos direcciones, un objetivo transversal es que sus destinatarios/as y beneficiarios/as sean tanto hombres como mujeres, siendo algunas de las actuaciones específicamente dirigidas a mujeres. Estas actuaciones específicas intentan paliar las dificultades añadidas que las excluyen del mercado de trabajo por la asignación tradicional de los roles asociados al género y por pertenecer a una minoría étnica altamente rechazada y en la que predominan los valores masculinos.

LA MUJER GITANA.

La situación y las realidades de las mujeres gitanas son muy diversas, al igual que ocurre con las mujeres no gitanas; sin embargo, existe una cultura común, que las une y que consolida su particular identidad. Pero las culturas no son estáticas sino que están en constante transformación y la condición de mujer gitana está muy ligada a las características y peculiaridades de su cultura; por lo tanto, también es algo que cambia constantemente.

La organización social gitana está fundamentada en la familia, es la institución clave y el pilar básico de su comunidad, y el papel de la mujer está muy relacionado con su papel dentro de la misma. Su proyecto de vida está generalmente orientado hacia el cumplimiento de su “rol familiar”.

La mujer gitana, en general y como ocurre con muchas mujeres payas, tiene un gran protagonismo dentro de su comunidad, ella dirige la economía doméstica y trabaja dentro y fuera de la casa. Es también la encargada de transmitir los valores y las costumbres de su comunidad, consiguiendo así la cohesión del grupo y el control social del mismo. Tiene, por tanto, un papel clave en el proceso de socialización. En la actualidad, son muchos los factores que están dificultando su plena participación en la sociedad pero especialmente es destacable la doble discriminación que sufre: por ser mujer y por pertenecer a una minoría étnica mal valorada socialmente. Como mujer sufre la discriminación y las dificultades de inserción y promoción laboral que tienen la mayoría de las mujeres españolas. Pero además, se encuentra con una serie de desventajas por pertenecer a una minoría étnica poco considerada en la sociedad mayoritaria y porque su identidad femenina se sigue construyendo dentro de una sociedad en la que predominan los valores masculinos.

La comunidad gitana está en pleno proceso de transformación y, como consecuencia de estos cambios, surgen nuevas necesidades y un papel nuevo de la mujer. Aunque la mayoría de las mujeres gitanas son conscientes de que tienen y quieren guardar sus propias señas de identidad cultural, hay aspectos en los que se empiezan a producir cambios, siendo más flexibles con algunas costumbres y tradiciones.

La mujer gitana actual se debate entre dos frentes; la responsabilidad de contribuir al mantenimiento de los roles y tradiciones que para muchos conforman su identidad, y la necesidad sentida de su promoción social. Así, conviven los valores más tradicionales con nuevos valores emergentes de participación y de realización de la mujer en otros ámbitos de la sociedad. La contribución que están realizando al desarrollo económico y social de su comunidad está cambiando la concepción de su identidad y la comunidad gitana lo está asumiendo como algo muy positivo.

Los trabajos que han realizado tradicionalmente las mujeres gitanas, estaban relacionados con las tareas domésticas y las ayudas a sus familias en el desarrollo de actividades como comercio ambulante, recogida de residuos urbanos, chalaneo... Pero actualmente, prácticamente todas estas actividades se encuentran en un proceso de fuerte transformación y regulación que “expulsa” en muchos casos a los gitanos de estos “nichos” y, en cualquier caso, deja sin esas opciones laborales tradicionales a las nuevas generaciones.

La necesaria participación de la comunidad gitana en la sociedad y sobre todo, en el mundo laboral, ha posibilitado la evolución de las maneras de pensar de un sector importante de la comunidad.

Muchas mujeres ven en la educación una vía para aprender y salir de su realidad doméstica, y/o en algunos casos, para adquirir habilidades que les permitan acceder a una formación profesional/ocupacional y ejercer un empleo. Desean no limitarse al autoempleo o a un empleo precario.

El primer motivo de búsqueda de empleo de las mujeres gitanas es la necesidad económica que padecen sus familias, también existe en algunos casos un deseo de independencia económica y de superación personal, pero una vez que se incorporan lo valoran enormemente y se dan cuenta de los beneficios sociales y personales que conlleva su participación en el ámbito laboral normalizado. Pero desafortunadamente sus opciones se

limitan a aquellos trabajos que requieren mano de obra no cualificada, casi siempre mal pagada y la mayoría de las veces en el ámbito de la economía sumergida.

Existe otro sector de mujeres, más minoritario y con mayor cualificación profesional, que optan al empleo básicamente por razones de promoción personal, sintiéndose apoyadas por el resto de su Comunidad. Ocupan profesiones que están favoreciendo a su comunidad, tales como las mediadoras, educadoras, profesoras u otras que desde diferentes disciplinas, tales como la sociología, antropología... están contribuyendo a la promoción de la Comunidad Gitana. Estas mujeres crean referencias nuevas dando lugar a un nuevo modelo de mujer gitana y demuestran que su identidad más étnica no se ve modificada por aprovechar las oportunidades.

En el marco de este contexto de desigualdad, las debilidades de las mujeres gitanas que acceden a nuestro programa para buscar empleo pueden resumirse en: niveles bajos de autoestima y motivación, grado elevado de dependencia y proteccionismo familiar, baja cualificación profesional, escasas habilidades sociales para la búsqueda de empleo y para desenvolverse en situaciones de la vida cotidiana así como una escasa motivación para la formación y el empleo.

Frente a estas debilidades cabe destacar también una serie de fortalezas de las mujeres gitanas que son los principios que guían nuestra intervención fundamentalmente tienen recursos personales para conseguir las metas que se planteen porque están acostumbradas a asumir responsabilidades, y además tienen un extenso curriculum oculto, que se centra en una serie de habilidades y capacidades muy importantes para la consecución de un empleo.

Es importante tener en cuenta que, cualquier estrategia que pretenda mejorar la empleabilidad de la mujer gitana ha de desarrollarse desde el respeto y aceptación de su modo de vida, combinando la posibilidad real de mantener su rol en la familia y su necesidad de promoción personal y laboral. La familia ha de ser la principal aliada en su proceso de inserción, ha de confiar en las actividades a desarrollar, en los agentes de inserción (mediadores/as, educadores/as, orientadores/as,...) y en la repercusión que estas actividades van a tener en el núcleo familiar (en forma económica o de prestigio en la comunidad gitana). A partir de aquí es necesario introducir una metodología que favorezca la adquisición de autonomía, iniciativa y decisión suficientes que les posibilite la realización de actividades profesionales.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER GITANA FRENTE AL EMPLEO¹.

A la hora de hacer un análisis sobre la situación de la mujer gitana frente a la formación y el empleo, es necesario partir de datos generales del conjunto de la población española, que nos muestren hasta qué punto, el género tiene un papel importante en el mercado de trabajo.

En España, al igual que en el resto de Europa, la población activa femenina se ha incrementado de forma continuada en los últimos años, de modo que la tasa de actividad femenina ha pasado del 44,2% en 1992, hasta más del 56% en 2003. Sin embargo, a pesar del gran avance de las mujeres españolas en el ámbito de la actividad remunerada, los niveles alcanzados están aún 24,8 puntos por debajo de la tasa de actividad de los hombres, y aproximadamente 10 por debajo de la tasa de actividad media de las mujeres en la Unión Europea.

¹ Basado en datos del INEM y de la EPA (Encuesta de Población Activa) ofrecidos por el INE y elaborados por el Dpto. F.P. y Empleo, FSGG. 2004, que se acompañan en el Anexo 1.

Paralelamente, sin embargo, al aumento de la tasa de actividad de las mujeres, el paro femenino también ha crecido con rapidez, convirtiendo a España en uno de los países de la Unión Europea con la tasa de paro femenino más elevada y, también, donde la diferencia en la tasa de desempleo entre sexos es más acusada: el nivel de paro registrado llega al 15,6 % entre las trabajadoras, casi el doble que el de los hombres (8,2%).

En cuanto a la relación con la edad, se observa, por una parte, que las diferencias entre hombres y mujeres en la actividad laboral se agravan con la edad (las diferencias en la tasa de actividad entre los jóvenes y las jóvenes menores de 25 años, no llegan a los doce puntos porcentuales, mientras que entre los mayores de 25 años están por encima de los veinticinco puntos); sin embargo, las diferencias en la tasa de paro entre sexos disminuyen según aumenta la edad (las diferencias entre los menores de diecinueve años están por encima de los doce puntos, mientras que para los mayores de veinticinco están en siete puntos). La explicación de este comportamiento parece estar en que las mujeres sufren una mayor discriminación cuando no tienen experiencia laboral acumulada o cuando pretenden acceder a trabajos que no requieren una cualificación especial.

Sin embargo, estas diferencias entre las tasas de actividad y paro, también indican la subsistencia de un importante grado de discriminación de género: que la tasa de actividad de las mujeres disminuya con la edad es un patrón, en parte, explicable por las pautas de comportamiento social explícita o implícitamente impuestas hasta la llegada de la democracia. Ahora bien, las diferencias entre la tasa de paro de los más jóvenes es fruto del comportamiento sexista que existe todavía en la política de contratación de muchas empresas.

Otra de las transformaciones más relevantes del mercado de trabajo desde principios de los noventa ha sido el crecimiento del empleo temporal. Gran parte de la creación neta de empleo ha tenido lugar sobre la base del empleo temporal, y a pesar de que el fenómeno parece afectar a todos los grupos de población, esta eventualidad se deja sentir con más fuerza entre las mujeres: la tasa de temporalidad femenina se sitúa por encima del 34 % frente al 30 % de los hombres.

También afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres la contratación a tiempo parcial. Parte del importante incremento de mujeres ocupadas producido en los últimos diez años, se ha debido al aumento del empleo a tiempo parcial: si a principios de los noventa el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial sobre el total del empleo femenino era del 10,5 %, a finales de 2003 representaban el 31%.

Otro factor diferenciador es la elevada segregación ocupacional entre hombres y mujeres, la fuerte concentración de los empleos femeninos: el sector servicios es el que ocupa más trabajadores y trabajadoras, reflejando el proceso de terciarización de la economía acaecido en los últimos años, pero, sobre todo, son las mujeres las que se han incorporado a los nuevos puestos de trabajo demandados por estas actividades. En este sector se concentra el 83% del total de mujeres ocupadas, consolidándose así como el sector más feminizado de la actividad productiva.

A un nivel más desagregado, se mantienen ramas de actividad para uno y otro sexo, sectores hegemonícamente masculinos o femeninos y cualificaciones específicamente femeninas o típicamente masculinas, el mundo del trabajo no mezcla los géneros. Las mujeres aparecen adscritas a un determinado tipo de actividades y oficios que se consideran más “propios” de su sexo, socialmente desvalorizados y peor pagados: empleadas de hogar, dependientas, secretarías, limpiadoras, modistas,... son oficios donde tradicionalmente se ubica a las mujeres.

1.2. EVALUACION DESDE LA EXPERIENCIA DEL PROGRAMA ACCEDER. ANÁLISIS Y CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES GITANAS DEL PROGRAMA ACCEDER.

En primer lugar, cabe decir que es superior la participación en el Programa de los hombres sobre las mujeres, 50,5% de hombres frente a 49,5% de mujeres. Se trata de un programa en el que el peso de las personas jóvenes es importante, ya que casi la mitad de las personas tienen menos de 25 años. Las mujeres tienden a tener mayor edad que los hombres. La edad media de las mujeres es de 28 años, frente a los 26 años de los hombres. De este modo, mientras que entre los hombres, el grupo mayoritario es el de 16-24 años, entre las mujeres predominan quienes tienen entre 25 y 44 años.

Una de las características comunes de las participantes es su bajo nivel de instrucción, de modo que setenta y seis de cada 100 mujeres no alcanzan el graduado escolar. Esta cifra es más llamativa si se tiene en cuenta que el 94,8% de las mujeres usuarias es menor de 45 años. Se observa un descenso progresivo del número de mujeres usuarias a medida que aumenta el nivel formativo. Por otra parte, la tasa de personas sin estudios es superior entre las mujeres gitanas y mayor conforme aumenta la edad.

El estado civil de las personas gitanas que acceden al programa no constituye una variable significativa al haber un reparto prácticamente equitativo entre personas casadas y solteras. Este equilibrio, sin embargo, para los hombres no es tal, ya que el porcentaje de hombres casados es un tanto mayor que el de los solteros. Es reseñable el que más del 10% de las mujeres participantes sean mujeres separadas o viudas.

La familia extensa, compuesta por varios núcleos familiares, es un rasgo característico de gran parte de la población gitana. Las personas gitanas participantes del programa ACCEDER se distribuyen entre los que tienen hogar propio y los que viven en el hogar familiar, siendo esta última opción mayoritaria para ambos sexos, aunque la convivencia en hogares familiares extensos es más común entre los hombres que entre las mujeres participantes, en términos relativos. La edad marca grandes diferencias, tanto para hombres como para mujeres: los más jóvenes viven en el hogar familiar, y los de 25 a 44 mayoritariamente en hogar propio. Este hecho indica cómo gran parte de las mujeres gitanas que participa en el programa ACCEDER, al ser fundamentalmente jóvenes y solteras, residen todavía en el hogar familiar. Las mujeres que ya cumplen los 25 y que suelen estar casadas, residen en hogar propio en mayor medida. Además se detecta en las mujeres integrantes del programa una ligera tendencia a no presentar cargas familiares, lo que nos puede hacer concluir, que la existencia de cargas familiares puede suponer un incentivo para la participación de los hombres en este tipo de programas, mientras que para las mujeres puede suponer un freno.

Cuando hablamos de experiencia laboral con contrato a la entrada al Programa, hay claras diferencias entre los hombres y las mujeres, mientras casi dos de cada tres hombres entran en él teniendo algún contrato, para las mujeres sólo son un 47,8 % de ellas las que han tenido experiencia laboral con contrato.

En general, podemos afirmar, que las actuaciones del Programa han venido a confirmar los análisis previos en relación a la realidad de la población gitana con respecto a la cualificación profesional y su incorporación al empleo. Análisis que podemos resumir en los siguientes puntos:

- ✚ La llamada "*centralidad en el empleo*", es decir el lugar que el empleo ocupa en nuestras referencias y proyecto de vida, siendo un factor determinante para el acceso y permanencia en el empleo, no es un punto fuerte en la población gitana; tampoco la formación ocupa este lugar central, siendo además percibida y valorada mayoritariamente

por ellos y ellas en función fundamentalmente del efecto inmediato que esta tenga en la resolución de sus necesidades socio-económicas – contraprestación económica, empleo inmediato.....etc.

- ✚ Niveles de formación básica inicial muy bajos, que dificultan enormemente la adquisición de conocimientos y competencias profesionales generales y específicas.
- ✚ Falta de experiencia laboral demostrable, lo que añade dificultad a la hora de los procesos de selección de personal y la incorporación al empleo.
- ✚ Y por último, y debido a la ausencia de referencias en el entorno cercano, la presencia de carencias en relación al “*saber ser y saber estar*”, lo que comprende las capacidades, conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar un saber estar en el puesto de trabajo. Siendo estas capacidades sobre todo y junto a los conocimientos estrictamente técnicos, los factores más importantes de empleabilidad.

Si centramos el análisis en las características específicas de la mujer gitana, con respecto a la formación y el empleo, podemos dar algunas pinceladas en referencia a las posibles barreras o aspectos que dificultan su incorporación:

- ✚ Barreras o resistencias personales a los cambios que pueden entrar en contradicción con los valores sociales fuertemente arraigados, y que pueden ser producidos por la inseguridad o incomodidad al replantearse los propios valores culturales, nuevas y distintas maneras de hacer las cosas o incorporar nuevos conocimientos, roles y maneras de relacionarse.
- ✚ Barreras o resistencias familiares, en la incorporación a procesos formativos o a experiencias laborales por las cargas familiares de atención, ayuda y cuidado de la familia. Además de la visión de que el salario del hombre es considerado básico en la unidad familiar, mientras que el sueldo de la mujer es una “simple” ayuda.
- ✚ Barreras o resistencias del entorno social o comunitario, como consecuencia de lo anterior a la mujer que trabaja fuera de casa le pueden echar en cara que abandona a la familia, y en muchos casos, las propias mujeres creen que si ellas no atienden la organización familiar, esta queda por hacer.
- ✚ Barreras en el entorno laboral, en muchos casos las políticas de Recursos Humanos de las empresas hacen discriminaciones de género, aunque sea indirectamente, sirva como ejemplo la falta de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que tienen muchas empresas.

DESCRIPCION DE LA ACTUACION

Para intentar responder a esta situación, en el marco del trabajo que se realiza desde los dispositivos ACCEDER, se llevan a cabo en todas las fases del itinerario, fundamentalmente en la fase de la acogida e información, en la de orientación laboral, así como en la de prospección, una serie de actuaciones que afronten o prevengan estas barreras:

- ✘ Conocimiento y concienciación del entorno socio familiar.
- ✘ Trabajar teniendo en cuenta la historia de vida de cada mujer, fomento de la autoestima, respetar el proceso individual de cada persona.
- ✘ Valorizar el curriculum oculto, así como el bagaje cultural e histórico desarrollado en el ámbito doméstico.
- ✘ Adaptar los intereses personales y profesionales, a las responsabilidades familiares y a la realidad del mercado de trabajo, haciéndolas ver las dificultades que se van a encontrar.
- ✘ Buscar respuestas (recursos y apoyo) para una compatibilidad real entre el cuidado de la familia y la incorporación a la formación o al empleo.
- ✘ Acompañamiento a recursos de otras Instituciones, organizaciones, programas, etc.
- ✘ Trabajo conjunto entre orientación y prospección para buscar alternativas, reduciendo jornadas de trabajo, favoreciendo la formación, sensibilizando al mundo empresarial.
- ✘ Fomento de la orientación de las mujeres jóvenes hacia la formación y hacia ocupaciones emergentes con mayores posibilidades en el mercado de trabajo.

- ✘ Asesoramiento e información a las empresas sobre las medidas de apoyo a la contratación, tanto para mujeres que acceden al mercado por primera vez, como que se reincorporen tras periodos de desempleo.
- ✘ Puesta en marcha de acciones formativas específicas para mujeres gitanas.

RESULTADOS DEL PROGRAMA ACCEDER

Desde el inicio del Programa Operativo y hasta finales del 2003, 8.575 mujeres han participado de las acciones del Programa, lo que supone el 49,5% del total de personas usuarias. De este total, el 67,5% son personas gitanas -11.684 personas- y de estas el 46,5% son mujeres gitanas. Este último dato es especialmente significativo si tenemos en cuenta que la presencia general de usuarias en el programa es el 49,5%. Estos datos reflejan las dificultades a la hora de llegar a mujeres gitanas de los territorios donde se desarrolla el Programa.

A la hora de hablar de los contratos que se han producido, las mujeres han conseguido 4.524 contratos de los 9.899 contratos realizados hasta diciembre de 2003, y podemos ver como las diferencias en los porcentajes se acentúan más, así el porcentaje de los contratos a los que acceden las mujeres es casi 9 puntos inferior que el que consiguen los hombres – 45,7% contratos de mujeres por 54 % de hombres –, y aún se agravan más cuando nos centramos en los contratos de mujeres gitanas, la diferencia se eleva hasta los 21 puntos de diferencia, del total de contratos conseguidos por personas gitanas, sólo el 39,2 % son de mujeres por 60,8 % de hombres gitanos.

Sin embargo, cuando analizamos las personas que han accedido a algún recurso formativo, los porcentajes y las diferencias se invierten totalmente, 1.808 mujeres gitanas han participado en algún recurso formativo, lo que supone el 60 % de las personas gitanas en formación, sobre un total de 3.631 participantes de los recursos formativos. Las mujeres gitanas del programa están, cada vez más, apostando por la formación como elemento facilitador de su inserción laboral, y muestran mayor motivación personal hacia la formación en términos de inversión a medio plazo.

VALORACION: PUNTOS FUERTES Y PUNTOS DÉBILES²

Características de las mujeres que encuentran empleo

Los 9.899 contratos conseguidos hasta ahora, los han llevado a cabo 5.452 personas, de las cuales el 46,6% han sido mujeres, y de éstas 1.250 mujeres gitanas, se centran en mayor medida en mujeres gitanas de edades entre 25-44 años –el 57%-, seguidas de las menores de 25 años con un 38%. Se observa una relación directa entre los estudios finalizados y la obtención de un empleo; conforme aumenta el nivel de instrucción, aumentan las posibilidades de contratación, tanto para hombres como para mujeres. Al hablar del estado civil entre las mujeres que acceden a un contrato destacan las solteras de 25 a 44 años y, sobre todo, las separadas y viudas, independientemente del grupo de edad. En el otro extremo, quienes presentan los porcentajes más bajos de contratación son las mujeres casadas menores de 24 años.

Los hombres gitanos tienen una tasa de contratación notablemente mayor que las mujeres gitanas (60% frente a 40%). Dicho de otra manera: 6 de cada 10 hombres gitanos encuentra trabajo, mientras que sólo 4 de cada 10 mujeres gitanas lo hace. A la hora de valorar este indicador lo podemos hacer, además, poniéndolo en referencia a los porcentajes de usuarios

² Esta valoración se ha hecho teniendo en cuenta los datos obtenidos a través del Observatorio de Empleo y Comunidad Gitana 2000-2003.

y usuarias gitanos que hay en el conjunto de dispositivos ACCEDER para valorar las diferencias existentes. Así, vemos como el porcentaje de usuarios gitanos, que asciende al 54,2%, tiene una tasa de contratación del 60%, 6 puntos por encima del porcentaje que suponen como usuarios. En el lado opuesto vemos cómo las mujeres gitanas, que suponen el 45,8% del total de usuarios/as gitanos del programa, tienen una tasa de contratación inferior: prácticamente 6 puntos porcentuales por debajo.

Estas cifras indican una evidente desigualdad en el acceso al empleo entre gitanos y gitanas. Cuestiones como la disponibilidad para el empleo o para la formación (reparto de cargas familiares, labores domésticas, resistencias y protección familiar...), así como de bajos niveles de empleabilidad (menores experiencias laborales previas, referentes de empleo, formación básica y ocupacional...) y limitación o segregación de los sectores y actividades laborales a los que las mujeres tienen acceso, conforman una serie de obstáculos con los que las mujeres gitanas se están enfrentando a la hora de acceder al mercado de trabajo.

Personas gitanas usuarias contratadas y no contratadas por género y grupos de edad:

		CONTRATADAS		
		ABS.	% FILA	% COLUMNA
HOMBRE	16-24	928	41,6	---
	25-44	886	44,9	---
	45-64	60	35,9	---
	SUBTOT	1874	42,9	60,0
	AL			
MUJER	16-24	471	30,1	---
	25-44	714	37,0	---
	45-64	65	34,0	---
	SUBTOT	1250	33,9	40,0
	AL			
TOTAL		3124	40,5	100,0

Las conclusiones a las que podemos llegar son las siguientes: para los hombres, el estar casado supone un aliciente para la entrada en el mundo laboral, mientras que para las mujeres, puede resultar un obstáculo. Y que la situación de necesidad en la que se encuentran las mujeres gitanas separadas o viudas influye en la predisposición de éstas en la obtención de un empleo.

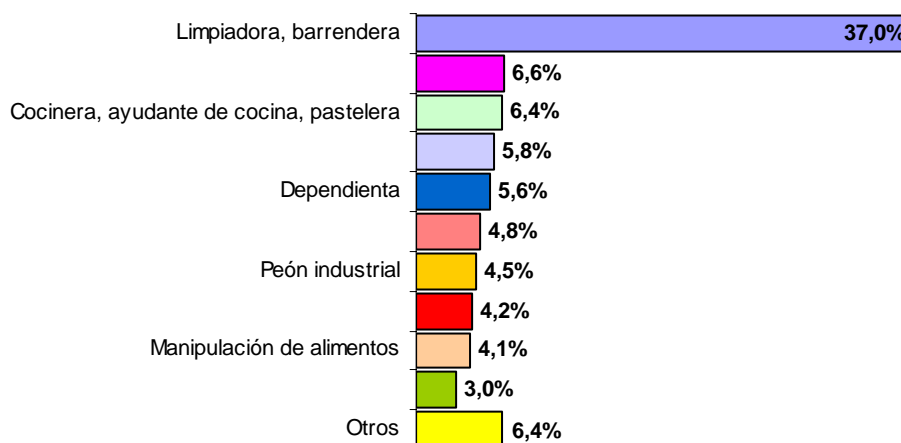
Tanto los hombres, como las mujeres logran un mayor porcentaje de contratación cuando no tienen hijos. No obstante los índices de contratación masculina cuando tienen cargas familiares resultan significativamente superiores a los de las mujeres en esa misma situación.

Características de las contrataciones efectuadas sobre las mujeres

La ratio de contrataciones producidas asciende a 2,01%, es decir, se han producido poco más de 2 contrataciones por mujer gitana usuaria del dispositivo, la ratio de los hombres es sensiblemente superior -2,06 contratos por hombre gitano-. El índice más alto de contratación se detecta en el grupo de edad de 25 a 44 años, siendo también sensiblemente superior la ratio de contratación masculina en las personas menores de 25 años, e invirtiéndose la diferencia con respecto a las mujeres mayores de 45 años, que logran 1,95 de contratos, frente a los 1,59 de los hombres.

Los principales empleos demandados por las mujeres gitanas integrantes del programa ACCEDER son: los referidos a limpieza, empleada de hogar-ayuda a domicilio, dependiente y cajera en este orden, si tenemos en cuenta la edad, las mujeres jóvenes demandan sobre todo limpieza, dependiente y cajera, mientras que las mujeres adultas limpieza y empleada de hogar-ayuda a domicilio.

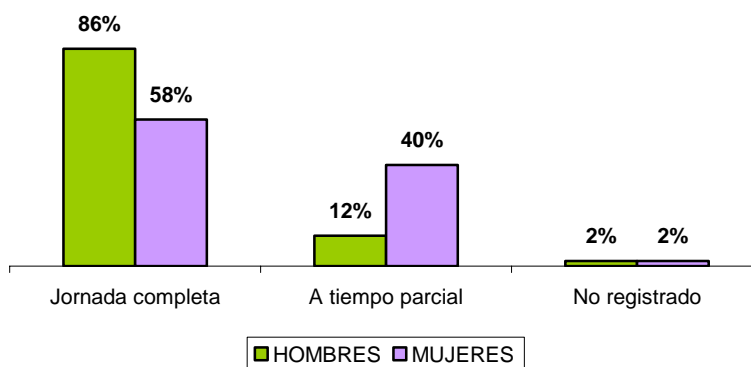
Casi ocho de cada diez de las contrataciones de mujeres se dan en el sector servicios, los hombres reparten sus porcentajes entre el sector servicios -48%- y la construcción -26%-. La participación de las mujeres en el sector servicios aumenta progresivamente conforme lo hace la edad. Aunque las diferencias en los distintos tramos de edad no son significativas, las mujeres gitanas se decantan, por este orden, por los siguientes empleos:



Prácticamente la totalidad de los contratos efectuados a mujeres tienen la categoría de peón, aprendiz o ayudante -94,2%-. Existen pequeñas diferencias en función de la edad, según crece la edad aumenta ligeramente el porcentaje de Técnica media/Oficial, pasa de un 3,8 en las menores de 25 años, a un 8,3 a las mayores de 45 años.

La mayoría de los contratos de mujeres se realizaron en empresas privadas –casi ocho de cada diez-, mayoritariamente, en empresas con menos de 50 trabajadores –más de cinco de cada diez contrataciones-. Más concretamente, los mayores porcentajes tienden a concentrarse en las empresas que cuentan entre 11 y 50 trabajadores/as – una de cada tres-.

Aproximadamente, seis de cada diez fueron a jornada completa y, tienden en bastante mayor medida que los hombres a ser contratadas a tiempo parcial -40% de los contratos de mujeres, frente al 12% de hombres, tendencia que adquiere mayor fuerza a medida que se incrementa la edad.



En cuanto al tipo de contrato, cabe decir que el 55,7% de las contrataciones de mujeres son por obra o servicio. Las empresas que se dedican a las siguientes actividades, tienden en mayor medida a este tipo de contratación: 1.- Educación y servicios a la comunidad y personales. 2.- Servicios a empresas.

La contratación indefinida, aún cuando obtiene porcentajes marginales -3,5% del total de las contrataciones realizadas-, se centra mayoritariamente en las mujeres 4%, y también cabe resaltar el caso de los contratos de Interinidad, el cual supone un 5% de los contratos para mujeres, y solamente el 1,9% para hombres.

En cuanto a la duración de los contratos, es bastante significativo que sean las mujeres las que acumulen una mayor duración de los contratos -109 días de media-, frente a la de los hombres que es de 97 días-.

Atendiendo a los métodos de búsqueda de empleo, la prospección es el primero de ellos - 42,2% de las contrataciones para las mujeres y 35,6% para los hombres- si hablamos de la búsqueda activa de empleo como otra modalidad principal, se invierten los porcentajes - 38,2% para los hombres y 33,9% para las mujeres-. Este dato ilustra la importancia de la prospección propia del programa ACCEDER como herramienta facilitadora de la inserción laboral de las mujeres gitanas.

Análisis de las mujeres que participan en recursos formativos

Las mujeres son más proclives que los hombres a solicitar acciones formativas en cualquiera de los intervalos de edad en el que se inscriban. Estas diferencias se acentúan al atender a los grupos de edad inferiores, de modo que, cerca de la mitad de las mujeres menores de 25 años están interesadas en algún tipo de formación.

Dentro de la gran variedad existente de cursos solicitados por las mujeres, destacamos los siguientes: cursos de informática, graduado escolar, dependiente, peluquería y auxiliar de azafata, solicitados en la mayoría de los casos por mujeres jóvenes; y cursos de limpieza industrial y corte y confección, con una demanda mayoritaria de mujeres entre 25 y 44 años.

El número de mujeres que han demandado formación es de 1.503, de las que se han formado 971, lo que supone que el 65% de las mujeres que demandan formación acaban accediendo a un curso formativo.

La evolución de la distribución según por género de las personas formadas ha variado considerablemente desde el inicio del programa, siendo las mujeres en el año 2000 el 48,9% del total de las personas formadas, mientras que en el año 2003 han sido el 61,7%. Del total de mujeres formadas, más de la mitad son mujeres jóvenes -52%-, y el 45% entre 25 y 45 años.

Por otra parte, el 77% de las mujeres gitanas que inician un proceso formativo lo finalizan, detectándose que las mujeres finalizan los cursos significativamente más que los hombres, siendo en los cursos puestos en marcha por los dispositivos Acceder en los que el porcentaje de abandono es el más alto -22% del total de mujeres que no finaliza-, las causas por las que abandonan son fundamentalmente por problemas familiares y por desmotivación por la formación.

Relación entre las mujeres que se forman y el empleo que consiguen.

Por cada diez mujeres gitanas formadas, cuatro acceden a un empleo. Esta ratio es más favorable entre los hombres –46,5% frente al 38,4% que obtienen las mujeres-. Las mujeres que aprovechan mejor la formación recibida son las que tienen entre 25 y 44 años.

Para saber si la formación adquirida por las mujeres en el programa ACCEDER está teniendo un impacto directo sobre la contratación laboral posterior, es necesario poner en relación cifras relativas a la contratación de las mujeres formadas con las cifras relacionadas con la participación de las mujeres usuarias en los recursos formativos disponibles.

Mirando al conjunto de mujeres formadas y contratadas, vemos cómo éstas suponen el 29,8% del total de mujeres gitanas contratadas, mientras que el porcentaje de participación en acciones formativas es del 26,3%. La diferencia entre ambas cifras es la que nos permite establecer que existe una relación positiva entre la formación y el acceso al empleo.

Si miramos por grupos de edad entre las mujeres formadas, observamos que son las mujeres jóvenes quienes logran una mayor inserción ya que, frente al 32,3% de formadas, éstas suponen el 38,6% del total de contrataciones de mujeres jóvenes. Se puede apreciar, por tanto, que el porcentaje aumenta más de seis puntos, lo que nos indica que las posibilidades de encontrar empleo de las mujeres jóvenes si acceden a recursos formativos, son más altas.

Atendiendo al ratio de contrataciones de mujeres formadas, cabe decir que se producen tres contratos por mujer formada. Este indicador, si lo relacionamos con los ratios de contratos del total de mujeres usuarias, muestra como la formación incide en el aumento de contratos por mujer -3,1 contratos por mujer cuando ésta está formada frente 2,1 contratos por persona de media-.

La duración de los contratos de las mujeres formadas, es algo superior a la duración de las no formadas -117 días de media para las mujeres formadas por 112 días para las no formadas-. Por tanto, aunque de forma general no se puede establecer una relación entre formación y duración de los contratos, sí que la formación parece favorecer contrataciones de duración superior.

2. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

Asegurar una mejora de la igualdad de oportunidades de la mujer gitana en el acceso a los recursos formativos, al primer empleo, y su cada vez mayor permanencia en el mercado de trabajo, la mejora de sus condiciones de trabajo y por ende una sostenibilidad de su inserción social y laboral, debe de ser la prioridad fundamental, Esta prioridad deberá tener en cuenta, necesariamente, las siguientes consideraciones, y se debería articular en torno a algunas propuestas:

- ✚ Conseguir un aumento progresivo de la llegada a cada vez más mujeres gitanas aún no suficientemente presentes en las actuaciones de carácter formativo y de inserción laboral.
- ✚ Incorporar la “perspectiva de género” en las actuaciones, lo que implica:
 - Visualizar la condición y posición de las mujeres gitanas respecto a los hombres gitanos.
 - Detectar los factores de desigualdad.
 - Generar las condiciones y planificar las acciones para modificar las estructuras que mantienen las desigualdades.
 - Facilitar la participación de las mujeres gitanas en los procesos y en las decisiones.

En este sentido es necesario tener en cuenta algunas posibles barreras o aspectos que dificultan su incorporación:

- Barreras o resistencias personales a los cambios que pueden entrar en contradicción con los valores sociales fuertemente arraigados, a la que hacíamos mención anteriormente y

que se relacionan íntimamente con el rol familiar; y que afectan tanto a las mujeres casadas y con hijos, como a las mujeres más jóvenes y sin hijos.

- Las limitaciones personales relativas a la inseguridad, autoestima y miedos para enfrentarse al mundo laboral, relacionadas además con las referidas a la escasa disponibilidad de tiempo y capacidad de movilidad geográfica.
 - El escaso apoyo familiar para su incorporación a procesos formativos o a experiencias laborales por las cargas familiares de atención, ayuda y cuidado de la familia. Además de la visión de que el salario del hombre es considerado básico en la unidad familiar, mientras que el sueldo de la mujer es una “simple” ayuda. Lo que sitúa esta opción por el empleo en términos de “urgencia” económica de la unidad familiar y sin un componente de “proyecto de futuro a medio y largo plazo”.
 - Falta de perspectiva, en muchos casos, por parte de entidades y técnicos, en cuanto a la necesaria articulación de procesos en el tiempo, de adaptación de recursos formativos y de conciliación a su realidad, así como de estrategias y “mensajes” homogéneos.
 - Barreras en el entorno laboral, en muchos casos las políticas de Recursos Humanos de las empresas hacen discriminaciones de género, aunque sea indirectamente, sirva como ejemplo la falta de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que tienen muchas empresas.
- ✚ Parece pues oportuno, mejorar la inserción laboral y el acceso a la formación de la mujer gitana, a partir de la puesta en marcha de acciones específicas de formación y empleo, así como de acciones positivas de “conciliación de la vida laboral y familiar”; que incorporen medidas activas frente a estas limitaciones, del tipo de:
- Incorporar en los itinerarios de inserción aspectos tales como: la planificación y organización del tiempo, refuerzos de relación con el entorno, espacios de reflexión y evaluación de sus avances personales y colectivos, introducir el concepto de conciliación, incorporar la dimensión familiar al itinerario, homogeneizar los mensajes de los diferentes profesionales que intervienen en el proceso.....
 - Incorporar en los itinerarios acciones positivas de conciliación: medidas favorecedoras de la movilidad para el acceso al empleo, refuerzos escolares (para liberar tiempo de las mujeres), acercar los servicios públicos a las mujeres gitanas, promover o poner en marcha servicios adaptados, favorecer la revisión y adaptación de los criterios de admisión de guarderías públicas.
 - Desarrollar acciones previas de sensibilización, grupos de promoción de la mujer con orientación hacia la motivación a la formación y el empleo.
- ✚ Por lo tanto se necesita reforzar las acciones formativas de cara a la mejora de la calidad del empleo, a partir de la mejora de la cualificación profesional de las mujeres, prestando una especial atención al desarrollo de competencias profesionales.
- ✚ Es necesario constatar, que sigue, por otra parte, resultando extremadamente difícil favorecer el abandono, por parte de algunos sectores de población, de la dinámica “histórica” de dependencia de las “Ayudas para la Formación”. Siendo posiblemente oportuno reconducir la reflexión en torno a profundizar en la “garantía de ingresos”, durante la formación, de cara a una posible concreción de medidas y actuaciones futuras.
- ✚ La necesidad de desarrollar con mayor intensidad las acciones de seguimiento en el itinerario de inserción laboral para asegurar su progresiva estabilidad y permanencia en el mercado de trabajo, así como su acceso progresivo a los recursos “normalizados” de formación y empleo.

En definitiva, cabe afirmar que la incorporación de las mujeres gitanas al mercado de trabajo es un proceso largo, que requiere de referentes, de gran motivación, de inversión en cualificación, de ruptura de prejuicios...y además de la necesidad de visibilizar tanto los referentes positivos. Como el impacto y resultados positivos de las actuaciones.

3. ANEXOS

POBLACIÓN, ACTIVIDAD, EMPLEO, PARO Y CONTRATACIÓN, POR SEXO 1992-2003 (16 a 64 años) (*)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001	2002	2003
1.- POBLAC. EN EDAD DE TRABAJAR	25.600,10	25.743,50	25.903,80	26.055,60	26.193,10	26.290,60	26.410,00	26.561,90	26.850,40	27.055,30	27.055,30	27.236,50	27.386,40
Varones	12.789,40	12.866,00	12.949,80	13.029,20	13.105,80	13.159,70	13.223,60	13.305,90	13.467,40	13.575,80	13.575,80	13.670,10	13.748,20
Mujeres	12.810,70	12.877,50	12.954,00	13.026,40	13.087,30	13.130,90	13.186,40	13.256,00	13.383,00	13.479,50	13.479,50	13.566,40	13.638,20
2.- POBLACIÓN ACTIVA	15.652,40	15.898,70	16.020,20	16.180,90	16.507,60	16.755,80	17.016,80	17.397,10	17.963,40	18.363,40	17.902,10	18.398,00	18.884,30
Varones	9.984,20	10.024,60	9.968,60	9.996,30	10.139,80	10.226,60	10.385,60	10.509,80	10.811,60	11.018,30	10.850,00	11.018,20	11.176,80
Mujeres	5.668,20	5.874,10	6.051,60	6.184,60	6.367,80	6.529,20	6.631,20	6.887,30	7.151,80	7.345,10	7.052,10	7.379,80	7.707,50
3.- TASA DE ACTIVIDAD	61,1	61,8	61,8	62,1	63	63,7	64,4	65,5	66,9	67,9	66,2	67,5	69
Varones	78,1	77,9	77	76,7	77,4	77,7	78,5	79	80,3	81,2	79,9	80,6	81,3
Mujeres	44,2	45,6	46,7	47,5	48,7	49,7	50,3	52	53,4	54,5	52,3	54,4	56,5
4.- EMPLEO TOTAL	12.496,20	12.082,00	12.166,10	12.472,00	12.900,40	13.350,60	13.923,00	14.716,90	15.538,10	16.011,40	16.011,40	16.280,70	16.759,00
Varones	8.385,60	8.025,80	8.060,80	8.180,80	8.400,60	8.654,80	9.033,50	9.382,90	9.803,90	10.033,00	10.033,00	10.101,50	10.255,10
Mujeres	4.110,60	4.056,20	4.105,30	4.291,20	4.499,80	4.695,80	4.889,50	5.334,00	5.734,20	5.978,40	5.978,40	6.179,20	6.503,90
5.- RELACIÓN EMPLEO/POBLACIÓN	48,8	46,9	47	47,9	49,3	50,8	52,7	55,4	57,9	59,2	59,2	59,8	61,2
Varones	65,6	62,4	62,2	62,8	64,1	65,8	68,3	70,5	72,8	73,9	73,9	73,9	74,6
Mujeres	32,1	31,5	31,7	32,9	34,4	35,8	37,1	40,2	42,8	44,4	44,4	45,5	47,7
6.- PARO	3.156,20	3.816,70	3.854,10	3.708,90	3.607,20	3.405,20	3.093,80	2.680,20	2.425,30	2.352,00	1.890,70	2.117,40	2.125,30
Varones	1.598,60	1.998,80	1.907,80	1.815,50	1.739,20	1.571,80	1.352,10	1.126,90	1.007,70	985,3	817	916,6	921,7
Mujeres	1.557,60	1.817,90	1.946,30	1.893,40	1.868,00	1.833,40	1.741,70	1.553,30	1.417,60	1.366,70	1.073,70	1.200,80	1.203,60
7.- TASA DE PARO	20,2	24	24,1	22,9	21,9	20,3	18,2	15,4	13,5	12,8	10,6	11,5	11,3
Varones	16	19,9	19,1	18,2	17,2	15,4	13	10,7	9,3	8,9	7,5	8,3	8,2
Mujeres	27,5	30,9	32,2	30,6	29,3	28,1	26,3	22,6	19,8	18,6	15,2	16,3	15,6

(*) Los datos se corresponden con las series históricas revisadas según la nueva metodología EPA-2002; además, los referidos a 2001 se han obtenido sin aplicar y aplicando la nueva definición de paro, datos sin sombreado y sombreados, respectivamente.

FUENTE: Basado en datos del INEM y de la EPA (Encuesta de Población Activa) ofrecidos por el INE y elaborados por el Dpto.

F.P. y Empleo, FSGG. 2004.

Tasa de Actividad: Es el cociente entre los activos de 16 y más años y la población de esas edades. (Tasa específica de Actividad del grupo de 16 y más años).

Relación Empleo / Población: Relación entre empleo total y población en edad de trabajar

Tasa de Paro: Relación entre el total de parados y el total de activos.

TASAS DE ACTIVIDAD POR EDADES Y SEXO (1992-2003) (*)

Población activa sobre el total de la población en edad de trabajar de 16 y más años

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001	2002	2003
AMBOS SEXOS	50,7	51,1	51	51	51,5	51,8	52,2	52,9	54	54,7	53,3	54,3	55,4
De 16 a 19 años	29	28,2	26	23,9	24,6	23,7	24,6	25,7	25,9	26,4	25,2	24,5	24,2
De 20 a 24 años	63,7	63,4	62,3	60,9	59,8	59,9	59,6	60,8	61,8	63	60,4	61,2	62,6
De 25 a 54 años	72,1	73,4	74,1	74,5	75,5	76	76,5	77,3	78,2	78,8	77	78,5	80
De 55 y más años	18,6	17,6	16,5	16,4	16,1	16,1	15,8	15,9	16,7	17,2	16,9	17,2	17,7
VARONES	66,7	30,4	65,4	65	65,2	65,2	65,7	65,9	66,9	67,6	66,6	67	67,6
De 16 a 19 años	31,6	30,4	27,8	26	27,1	26,5	28,7	28,7	30,8	31,6	30,2	31,2	29,8
De 20 a 24 años	69	68,4	65,6	63,8	62,8	62,6	63	63,9	66	68,4	66,3	65,9	68,1
De 25 a 54 años	92,9	93,2	92,8	92,5	92,7	92,6	92,9	92,7	92,8	92,9	91,7	92,1	92,5
De 55 y más años	30,2	28,6	26,8	26,3	26	26	25,4	25,5	26,5	27	26,8	27,1	27,5
MUJERES	35,7	36,7	37,4	37,9	38,6	39,2	39,5	40,7	41,7	42,5	40,8	42,3	43,9
De 16 a 19 años	26,2	25,8	24	21,8	21,9	20,8	20,3	22,6	20,8	21	20	17,5	18,3
De 20 a 24 años	58,3	58,2	58,9	58	56,6	57	56,7	57,6	57,3	57,4	54,3	56,4	56,8
De 25 a 54 años	51,2	53,5	55,3	56,5	58,2	59,3	60	61,8	63,5	64,5	62	64,8	67,3
De 55 y más años	9,3	8,9	8,3	8,5	8,2	8,3	8,2	8,2	8,8	9,3	9	9,2	9,9

TASAS DE PARO POR EDADES Y SEXO 1992-2003 (16 y más años) (*)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001	2002	2003
AMBOS SEXOS	20	23,8	23,9	22,8	21,7	20,2	18,1	15,3	13,4	12,7	10,5	11,5	11,2
De 16 a 19 años	42,6	52,4	53,3	50,3	52,2	49,7	43,4	37,4	33,6	32	28,7	30,6	30,9
De 20 a 24 años	36,2	42	41,7	40,1	38,2	34,7	31,3	25,9	23,4	22,5	19,2	21,3	20,9
De 25 a 54 años	17,2	20,6	20,8	20,1	19	17,9	16	13,6	11,9	11,4	9,3	10,2	10,1
De 55 y más años	9,4	11,3	12,1	11,2	11	10,4	10	9,5	8,5	7,6	6,1	6,7	6,4
VARONES	37,9	19,8	19	18	17,1	15,3	12,9	10,7	9,3	8,9	7,5	8,3	8,2
De 16 a 19 años	37,9	49,5	49,3	45,8	45,4	43,6	36,5	31,9	25,8	26,8	23,5	25,8	26,7
De 20 a 24 años	31,9	39	36,1	33,8	32,7	28,2	24,2	19,6	18,2	17,3	14,7	17,9	17,3
De 25 a 54 años	13,1	16,4	15,9	15,6	14,6	13,2	11	8,9	7,8	7,5	6,3	6,9	7
De 55 y más años	10,1	12,2	12,8	11,4	10,8	9,8	9,6	8,9	7,3	6,3	5,3	5,8	5,4
MUJERES	27,3	30,7	32	30,4	29,2	28	26,1	22,4	19,8	18,5	15,2	16,2	15,6
De 16 a 19 años	48,5	55,9	58,1	55,8	60,9	57,9	53,7	44,9	45,7	40,3	37,1	39,6	38,2
De 20 a 24 años	41,7	45,7	48,3	47,4	44,4	42,2	39,4	33,2	29,7	28,9	24,9	25,5	25,4
De 25 a 54 años	24,6	27,9	28,9	27,5	26,2	25,4	24	20,6	18	17	13,7	15	14,4
De 55 y más años	7,5	8,9	10,4	10,6	11,4	12	11	10,9	11,3	10,6	7,9	9	8,7

(*) Los datos se corresponden con las series históricas revisadas según la nueva metodología EPA-2002; los referidos a 2001 se han obtenido sin aplicar y aplicando la nueva definición de paro, datos sin sombrear y sombreados, respectivamente. FUENTE: Basado en datos del INEM y de la EPA (Encuesta de Población Activa) ofrecidos por el INE y elaborados por el Dpto. F.P. y Empleo, FSGG. 2004.

COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA, POR SECTORES Y SEXOS 1992-2003 (16 y más) (*)

Cifras Absolutas (En miles)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
AMBOS SEXOS	12.616,70	12.203,30	12.278,10	12.589,90	12.999,80	13.446,20	14.018,60	14.824,70	15.642,70	16.121,00	16.377,20	16.862,00
Agrario	1.230,00	1.177,90	1.111,00	1.072,30	1.056,00	1.052,90	1.049,80	1.026,50	1.018,30	1.007,20	941,5	951,8
Industria	2.816,50	2.595,30	2.592,10	2.582,50	2.624,80	2.776,50	2.908,80	2.974,00	3.152,60	3.151,30	3.170,30	3.075,50
Construcción	1.226,00	1.097,30	1.155,70	1.196,20	1.282,50	1.300,00	1.447,80	1.650,80	1.764,30	1.891,30	1.910,20	1.991,90
Servicios	7.344,20	7.332,80	7.419,30	7.738,90	8.036,50	8.316,80	8.612,20	9.173,40	9.707,50	10.071,20	10.355,20	10.842,80
VARONES	8.458,60	8.097,70	8.130,50	8.254,70	8.464,50	8.720,00	9.097,80	9.454,20	9.876,10	10.109,40	10.165,10	10.323,10
Agrario	890	868	820,4	786,8	789,5	783,6	790,3	757,4	748	749,7	685,1	691
Industria	2.207,10	2.039,40	2.029,50	2.023,20	2.038,90	2.172,30	2.274,80	2.277,30	2.376,50	2.377,10	2.366,00	2.334,40
Construcción	1.180,70	1.057,80	1.116,20	1.148,90	1.224,50	1.256,00	1.397,70	1.572,30	1.676,90	1.800,00	1.806,00	1.876,90
Servicios	4.180,80	4.132,50	4.164,40	4.295,80	4.411,60	4.508,10	4.635,00	4.847,20	5.074,70	5.182,60	5.308,00	5.420,80
MUJERES	4.158,10	4.105,60	4.147,50	4.335,20	4.535,30	4.726,20	4.920,90	5.370,50	5.766,70	6.011,70	6.212,20	6.538,90
Agrario	340	309,9	290,6	285,5	266,4	269,3	259,5	269	270,2	257,6	256,3	260,8
Industria	609,4	555,8	562,5	559,3	585,9	604,2	634	696,7	776,2	774,2	804,3	741,1
Construcción	45,3	39,6	39,5	47,3	58	44	50,1	78,6	87,5	91,3	104,3	115
Servicios	3.163,40	3.200,30	3.254,90	3.443,10	3.625,00	3.808,70	3.977,30	4.326,20	4.632,80	4.888,60	5.047,30	5.421,90

(*) Los datos se corresponden con las series históricas revisadas según la nueva metodología EPA-2002.

FUENTE: Basado en datos del INEM y de la EPA (Encuesta de Población Activa) ofrecidos por el INE y elaborados por el Dpto. F.P. y Empleo, FSGG. 2004.

CONTRATACIÓN REGISTRADA SEGÚN DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIPO DE JORNADA, POR SEXO 1992-2003

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
8.- TOTAL DE CONTRATOS	5.156.795	4.654.787	6.040.602	7.330.094	8.627.547	10.093.565	11.663.279	13.235.327	13.828.919	14.056.484	14.179.248	14.668.063
Hombres								7.759.580	7.983.958	8.012.485	8.042.501	8.247.360
Mujeres								5.475.747	5.844.961	6.043.999	6.136.747	6.420.703
9.- DURACIÓN DEL CONTRATO												
Indefinidos	333.742	280.240	289.288	367.047	354.372	707.443	970.964	1.218.264	1.208.414	1.304.087	1.282.960	1.269.768
Hombres								732.059	708.760	730.745	714.174	698.863
Mujeres								486.205	499.654	573.342	568.786	570.905
Temporales	4.823.053	4.374.547	5.751.314	6.963.047	8.273.175	9.386.122	10.692.315	12.017.063	12.620.505	12.752.397	12.896.288	13.398.295
Hombres								7.027.521	7.275.198	7.281.740	7.328.327	7.548.497
Mujeres								4.989.542	5.345.307	5.470.657	5.567.961	5.849.798
10.- DURACIÓN DE LA JORNADA												
Tiempo completo	4.614.931	4.017.325	5.104.955	6.088.348	7.001.101	8.110.536	9.296.186	10.758.882	11.264.107	11.301.131	11.220.497	11.544.439
Hombres								6.796.412	7.045.335	7.055.046	6.990.472	7.147.744
Mujeres								3.962.470	4.271.480	4.336.154	4.230.025	4.396.705
Tiempo parcial	541.864	637.462	935.647	1.241.746	1.626.446	1.983.029	2.367.093	2.476.445	2.563.812	2.755.353	2.958.751	3.123.624
Hombres								956.980	938.623	957.439	1.052.029	1.099.616
Mujeres								1.519.465	1.573.481	1.707.845	1.906.722	2.023.998
11.- TASA CONTRATACIÓN												
Contratación Indefinida	6,5	6	4,8	5	4,1	7	8,3	9,2	8,7	9,3	9	8,7
Hombres								9,4	8,9	9,1	8,9	8,5
Mujeres								8,9	8,5	9,5	9,3	8,9
Contratación a Tiempo Parcial	10,5	13,7	15,5	16,9	18,9	19,6	20,3	18,7	18,5	19,6	20,9	21,3
Hombres								12,3	11,8	11,9	13,1	13,3
Mujeres								27,7	26,9	28,3	31,1	31,5

FUENTE: Basado en datos de la Estadística de Contratos Registrados (INEM) y elaborados por el Dpto. F.P. y Empleo, FSGG. 2004.

CONCLUSIONES:

Como punto de partida hay que destacar la situación de la mujer gitana frente al empleo, atravesada por dos dificultades fundamentales:

- ✚ La escasa formación.
- ✚ Las múltiples dependencias / cargas familiares.

Frente a esto hay que destacar las potencialidades que presentan, que se podrían resumir en:

- ✚ La alta motivación (ganas de contribuir a la economía familiar, de aumentar sus redes sociales..etc.).
- ✚ El alto nivel de constancia en el proceso.
- ✚ La importancia que su acceso a la formación y al empleo pueda tener en el conjunto de la comunidad gitana, dado su importante papel como “agente catalizador” de transformaciones y cambios.

Necesidades y propuestas:

El elemento central es posiblemente la necesidad de formación (partiendo de la formación básica). Pero también parece de vital importancia animar para abordar el “derecho de las mujeres gitanas a acceder a un empleo y a compartir responsabilidades en el hogar”, pero teniendo muy claro el respecto a las decisiones personales, a los ritmos y a los procesos.

Parece por tanto fundamental poner en marcha “medidas de conciliación”, dirigidas a las mujeres gitanas y a los hombres gitanos de cara a su sensibilización y al fomento del ejercicio de la corresponsabilidad.

Sería deseable en este sentido que por una parte cada mujer gitana “obtenga” lo que desee “obtener”, pero que al mismo tiempo se mantuviese la estructura social y cultural de apoyo. Proceso esta ya iniciado por grupos de mujeres, pero escasamente conocido y valorado.

En cualquier caso los procesos deben ser individuales: las decisiones deben ser personales, los apoyos externos también (necesidad de implicación de la familia) y se deben de respetar las potencialidades y dificultades de cada persona.

Pero la Administración Pública debe tener un papel activo para cubrir espacios de desprotección y favorecer estas iniciativas, tales como:

- ✚ Políticas de igualdad que recojan las necesidades específicas de las mujeres gitanas.
- ✚ La modificación de normativas, de manera que faciliten el acceso al mercado de trabajo, eliminen barreras e incentiven la búsqueda activa de empleo.
- ✚ Facilitar el acceso a la información, base fundamental para la toma de decisiones por parte de las mujeres.
- ✚ Puesta en marcha de medidas flexibles y respuestas adaptadas: Inclusión de servicios de “guardería” en el desarrollo de las acciones formativas, medidas que favorezcan el desplazamiento (“taxis”, subvención al desplazamiento....), campamentos urbanos....etc. Sin olvidar un trabajo activo con los hombres gitanos

En cualquier caso, estas actuaciones tienen que ir acompañadas por acciones de refuerzo en la línea de sensibilizar y comprometer a las organizaciones empresariales con las “conciliación”, “dignificar” los empleos “típicamente femeninos”; y adaptar paralelamente otros ámbitos tales como el sistema educativo.

Por otra parte, resulta de vital importancia generar “modelos positivos de referencia”, individuales y grupales, así como “invertir” en acciones preventivas dirigidas a las “nuevas generaciones” de gitanas