

“LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA POBLACIÓN GITANA: UN DESAFÍO PENDIENTE”.

INTRODUCCIÓN:

La población gitana sigue encontrándose a una considerable distancia de los niveles medios de formación y cualificación profesional del resto de la población. Esta manifiesta descualificación tiene una clara consecuencia en cuanto a sus posibilidades de acceso y permanencia en un puesto de trabajo, ya que disminuye claramente las posibilidades de ser contratados y limita en general dicho acceso a sectores y tramos ocupacionales de baja cualificación, generalmente inestables, precarios y con escasas posibilidades de movilidad sectorial y progreso profesional.

Por lo tanto, esta situación de desventaja de la población gitana, desde la perspectiva de su formación y cualificación profesional, deberá ocupar en el futuro un lugar central en nuestras preocupaciones y actuaciones; y por ello, parece más que oportuno abordar esta realidad, de cara a proponer medidas y desarrollar actuaciones que aborden y den respuesta a esta situación, siendo este el objetivo central del presente taller de trabajo.

DOCUMENTO DE TRABAJO:

1. INFORME - DIAGNÓSTICO.

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.

Después de años de trabajo, podemos constatar la gran distancia existente entre la población gitana y los niveles medios de formación y cualificación profesional del resto de la población. Esta manifiesta descualificación tiene una clara consecuencia en cuanto a sus posibilidades de acceso y permanencia en un puesto de trabajo, ya que disminuye claramente las posibilidades de ser contratados y limita en general dicho acceso a sectores y tramos ocupacionales de baja cualificación, generalmente inestables, precarios y con escasas posibilidades de movilidad sectorial y progreso profesional.

Por lo tanto, esta situación de desventaja de la población gitana, desde la perspectiva de su formación y cualificación profesional, ocupa y ocupará en el futuro un lugar central en las preocupaciones de la F.S.G.G.

Es por ello, que venimos confrontando, evaluando y reflexionando sobre esta realidad, de cara a proponer medidas y desarrollar actuaciones que aborden y den respuesta a esta situación, siendo este documento un punto de partida y "marco de referencia", que esperamos sirva como guía para avanzar en la reflexión y la concreción de esta tarea.

1.1. ANÁLISIS DE CONTEXTO.

ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA FORMACIÓN SOBRE EL EMPLEO¹.

A la hora de hacer un análisis sobre formación, empleo y población gitana, es necesario partir de datos generales de la población española, que nos muestren hasta qué punto, el nivel formativo tiene un papel importante en el acceso al mercado de trabajo.

Si vemos el Anexo I, podemos apreciar cómo la tasa de ocupación nos indica la relación existente entre el acceso al empleo y los niveles formativos alcanzados. Así, se constata la afirmación de que a mayor nivel formativos, mayores posibilidades de empleo. Pero también es interesante ver cómo ciertos niveles formativos bajos o intermedios también suponen una puerta de entrada al mercado de trabajo. Esto ocurre con la primera etapa de secundaria y con niveles de formación ocupacional que no precisa título de primera etapa secundaria (los que sí precisan este título tienen mayores posibilidades, por supuesto). La tasa de ocupación de estos dos niveles supera la media para el conjunto de la población ocupada. Entre la primera etapa y la segunda no hay apenas diferencias.

También es de especial interés ver cómo los estudios oficiales de especialización profesional tienen una tasa de ocupación altísima. En el lado opuesto vemos que la Garantía

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

Social/Iniciación Profesional ocupa tan sólo a un casi 30% del total de personas que adquieren esa formación.

En el Anexo II aparece un cuadro, extraído del Observatorio de Población Gitana y Empleo, en el que se puede también valorar la incidencia del nivel educativo alcanzado por los usuarios/as ACCEDER y su acceso al empleo, desglosado por género y edad. Las comparaciones con los datos de la población general deben hacerse con cautela y no de forma directa y automática, ya que se trata de un universo (total personas contabilizadas) mucho menor y con otras características específicas.

ANÁLISIS RESPECTO A LA POBLACIÓN GITANA. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS GITANAS DEL PROGRAMA ACCEDER.

Al finalizar el año 2003 se ha atendido, en el marco del programa, a 17.358 personas, de los que cerca de 12.000 han participado en itinerarios de inserción, consiguiéndose alrededor de 10.000 contratos.

En primer lugar, cabe decir que es ligeramente superior la participación en el Programa de los hombres sobre las mujeres, 54,2% de hombres frente a 45,8% 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. La parte más residual la conforman las personas con edades entre 45 y 64 años.

Una de las características comunes de los participantes es su bajo nivel de instrucción, de modo que ocho de cada 10 personas no alcanzan el graduado escolar. Esta cifra es más llamativa si se tiene en cuenta que el 96% de las personas usuarias es menor de 45 años. Se observa un descenso progresivo del número de personas 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. No obstante, el número de mujeres diplomadas y licenciadas duplica ampliamente al de los hombres, la diferencia se hace más notoria en el grupo de 25-44 años.

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.

ANÁLISIS RESPECTO A LAS POLÍTICAS Y MEDIDAS DE LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

El sistema de Formación Profesional en España esta compuesto por tres subsistemas complementarios. Por una parte se encuentra la denominada Formación Profesional Reglada que forma parte del sistema educativo formal, y depende en cuanto a planificación del MEC

(Ministerio de Educación y Cultura), encontrándose en la actualidad transferida la gestión-ejecución de la misma a las Comunidades Autónomas. Por otra parte se encuentra la Formación Ocupacional, que esta más relacionada con el Mercado Laboral y el puesto de Trabajo, su planificación general depende del Ministerio de trabajo a través del Servicio Público Estatal de Empleo (INEM) y la mayor parte de las competencias formativas están transferidas a las Comunidades Autónomas. Y por último la Formación Continua que tiene por objeto Fomentar la formación de la población ocupada como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, mayor estabilidad en el empleo, y como factor de integración y cohesión social.

Asimismo, hay que resaltar la puesta en marcha del Sistema Nacional de Cualificaciones, a través del Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), cuyo propósito es lograr la articulación de la Formación Inicial Reglada, la Ocupacional y la Continua. Se hace insistencia en la necesidad de que cada subsistema reconozca la cualificación obtenida en cualquiera de ellos y que existan correspondencias entre los niveles que puedan establecerse en ellos.

La población gitana tiene una escasísima, o casi nula presencia en la Formación Profesional Reglada. Pero además, 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. En este sentido, nos encontramos frecuentes barreras de acceso, entre otras razones, por no existir una oferta suficientemente flexible y adaptada a la realidad de la comunidad gitana ni en las formas ni en el contenido, del tipo de:

- ✚ Carencia de medios de difusión adecuados de los programas y oportunidades. dirigidos a este sector de la población.
- ✚ Oferta de acciones formativas y cursos no adaptadas al nivel de instrucción inicial de estas personas.
- ✚ Inadaptación de la oferta en cuanto a horarios de impartición de los cursos, duración de los mismos.....etc.; en relación a la situación socioeconómica y familiar de esta población.

Asimismo, con respecto a la permanencia y aprovechamiento exitoso de las oportunidades de mejora de la cualificación que ofrece la formación profesional ocupacional, aparecen también barreras relacionadas especialmente con:

- ✚ Carencia de información y formación adecuada de los técnicos formadores en el conocimiento de la comunidad gitana, así como de un enfoque intercultural en la gestión de los cursos.
- ✚ Carencia de “proyectos metodológicos” especialmente adaptados a un aprendizaje activo y significativo.
- ✚ Déficit de recursos de formación-empleo, que combinen de manera intensiva la formación teórico-práctica y la inserción laboral inmediatamente posterior....

1.2. EVALUACIÓN DESDE LA EXPERIENCIA DEL PROGRAMA ACCEDER. DESCRIPCION DE LA ACTUACION.

Para responder a esta situación, en el marco del trabajo que se realiza desde los dispositivos ACCEDER, tanto en la fase de la acogida e información como en la de orientación laboral, se contempla el impulso de la formación como una de las medidas prioritarias, fundamentalmente con población joven. Este impulso tiene un enfoque integrado de formación y empleo, basado en la formación mediante el trabajo y en conseguir que esta formación incorpore a la adquisición de conocimientos y destrezas de carácter técnico, el proceso de aprendizaje de un conjunto de habilidades instrumentales (habilidades sociales, hábitos laborales....) que se incorporen al “equipamiento para el empleo” y que ocuparan un lugar central en el itinerario de inserción.

Pero la formación profesional ocupacional, como recurso central en el itinerario, 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. En esta doble perspectiva venimos actuando y desarrollando acciones que respondan a ambas situaciones, de manera que:

Gestión directa de recursos formativos. Desde los dispositivos ACCEDER, y en función de la 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. En algunos otros casos, aunque en menor cuantía, se llevan a cabo acciones formativas prelaborales, como actuaciones previas que ayudan a aumentar bajos niveles de empleabilidad y que, por tanto, facilitan una posterior formación ocupacional y/o una contratación laboral.

La derivación a recursos formativos externos. Desde los equipos ACCEDER se analizan los recursos que más se ajustan a las características y requerimientos de cada persona usuaria, derivándolos a los que se consideren más apropiados. El acompañamiento, prioritariamente durante los primeros momentos del proceso formativo, se lleva a cabo en los casos que se considere necesario para asegurar el mantenimiento de las personas en los mismos.

RESULTADOS.

Desde el inicio del Programa Operativo y hasta finales del 2003, 3631 personas han accedido a algún tipo de recurso formativo, lo que supone el 21% del total de personas usuarias. De este total, el 83% son personas gitanas y el 60% son mujeres. Este último dato es especialmente significativo si tenemos en cuenta que la presencia general de usuarias en el programa es el 49%. Estos datos reflejan cómo las personas usuarias del programa están, cada vez más, apostando por la formación como elemento facilitador de su inserción laboral, en concreto las mujeres, que muestran mayor motivación personal hacia la formación en términos de inversión a medio plazo.

Puesta en marcha de recursos formativos propios del Programa. Desde los dispositivos ACCEDER se han puesto en marcha 259 cursos en los que han participado 2159 usuarios/as de los que la mayoría, tal y como ocurre en la derivación a recursos formativos externos, han sido mujeres (64%).

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. Como resultado, la mayor parte de los cursos desarrollados se ha concentrado, casi exclusivamente, en el sector servicios (85%). El resto, prácticamente en su totalidad, se ha concentrado en el sector industrial.

El contacto con empresas, por tanto, ha sido una pieza clave para la puesta en marcha de los distintos cursos. En algunos casos los cursos se han impartido en el seno de las propias empresas; en otros casos, se ha facilitado que los/as alumnos/as se hayan podido beneficiar de una formación práctica en distintas empresas. Éste ha sido el caso para el 19% de usuarios/as. Sabemos que estas líneas de trabajo están dando muy buenos resultados en cuanto a motivación por la formación y por el empleo, y también en cuanto a niveles de inserción, por lo que seguirá siendo una actuación prioritaria dentro del Programa Operativo.

DURACIÓN	Nº CURSOS ACCEDER
< 40 Horas	97
40a 99 Horas	59

100 a 350 Horas	72
> 350 Horas	31
TOTAL	259

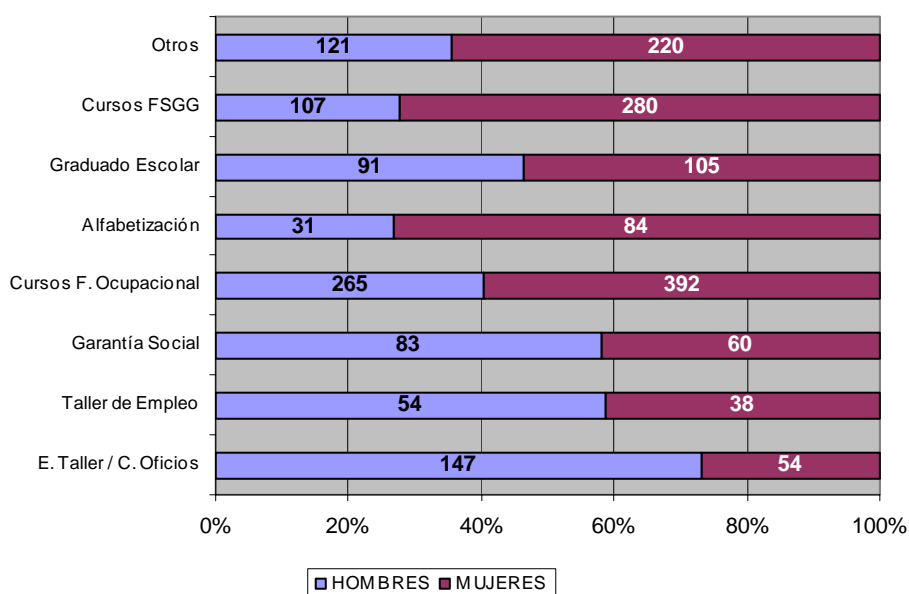
Derivaciones a formación externa. El acceso de la población gitana a los recursos normalizados de formación es uno de los objetivos prioritarios del Programa Operativo. Desde el año 2000 y hasta el 2003 ha habido un total de 2.132 personas que han sido derivadas a distintos tipos de recursos formativos, lo que constituye el 49% del total de usuarios/as que han accedido a la formación. De éstos, el 80% son personas gitanas. Se trata de cifras positivas y alentadoras ya que, no sólo indican 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, sino que también indican una tendencia creciente de normalización: cada vez son más las personas gitanas que están accediendo a los recursos normalizados de formación y empleo.

Tal y como se puede observar en esta tabla, comprobamos que la edad es una variable determinante en el acceso a la formación externa: es la población joven la que en mucha mayor medida está accediendo a este tipo de formación. Y de nuevo, son las mujeres jóvenes, las que más claramente se están beneficiando de los recursos externos de formación y empleo -57%-.

	EDAD					
	TOTAL	<25	25-30	31-35	36-45	>45
TOTAL	2132	1239	407	216	200	70
HOMBRES	905	565	164	88	58	30
MUJERES	1227	674	243	128	142	40

Si observamos el tipo de recursos formativos al que han accedido las personas que han optado por la formación, vemos cómo en términos cuantitativos, la participación en cursos de formación ocupacional ha sido la más importante. También hay que destacar el número de personas que están accediendo a Escuelas Taller y Casas de Oficios, así como a Graduado Escolar.

ACCESO A FORMACIÓN EXTERNA SEGÚN TIPO DE FORMACIÓN POR GÉNERO



Si miramos la distribución de género en el acceso a la formación, vemos cómo algunos recursos formativos están muy marcados por el género. Los hombres acceden en mucha mayor medida que las mujeres a Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, mientras que las mujeres predominan claramente en cursos gestionados por la FSGG, alfabetización y formación ocupacional, aunque en menor medida. Tan sólo en Graduado Escolar y en menor medida, en Garantía Social, se puede decir que haya un cierto equilibrio entre hombres y mujeres.

VALORACION: PUNTOS FUERTES Y PUNTOS DÉBILES².

Características de la formación demandada.

Aproximadamente, una de cada tres personas del programa ha demandado algún tipo de acción formativa. Esta distribución presenta diferencias al atender al género y a los grupos de edad. En términos generales, se observa una tendencia descendente en la demanda de formación a medida que se incrementa la edad, de tal manera que, son los grupos de edad inferiores quienes solicitan, en mayor medida, algún curso. Al mismo tiempo, 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 24 años están interesadas en algún tipo de formación.

Dentro de la gran variedad existente de cursos solicitados, destacamos los siguientes: cursos de informática y graduado escolar, solicitados en la mayoría de los casos por jóvenes, tanto por hombres como por mujeres; cursos de albañilería y mecánica, con predominio de la población menor de 25 años y con una demanda casi exclusiva de hombres; cursos de 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.

Ocho de cada diez personas que demandan formación acaban accediendo a un curso formativo. Al poner en relación a las personas gitanas formadas con aquellas que demandan formación obtenemos un indicador que a medida que se acerca a cien nos indica el ajuste perfecto entre formación y demanda mientras que si se aleja de esta cifra nos hablará de desajustes entre ambas variables.

Características de la formación realizada.

Si tenemos en cuenta la procedencia de la formación, esto es, si es impartida por el propio programa Acceder o por la Fundación Secretariado General Gitano –formación interna- o si por el contrario, se trata de una formación impartida por entidades externas –formación externa- detectamos que es ligeramente superior el número de personas que reciben una formación exclusiva para personas gitanas. Tanto los hombres como las mujeres tienden por igual a participar en cursos propios y ajenos, aunque se observa una ligera tendencia a la formación específica para población gitana entre los grupos de edad inferiores y una tendencia a la formación normalizada entre quienes cuentan con más de 45 años.

En cuanto a la duración concreta de este tipo de formaciones, destacar que son las formaciones externas las que tienden a una duración superior a las 350 horas, mientras que las formaciones internas tienden a ser de duración inferior. En este caso se observa en los hombres una tendencia a las formaciones internas con duración inferior a las 40 horas mientras que las mujeres realizan formaciones con duración de entre 100 y 150 horas.

² Esta valoración se ha hecho teniendo en cuenta los datos obtenidos a través del Observatorio de Empleo y Comunidad Gitana 2000-2002.

Por otra parte, siete de cada diez de las personas gitanas que inician un proceso formativo lo finalizan, detectándose que las mujeres finalizan los cursos significativamente más que los hombres. Introduciendo además el grupo de edad, se detecta que los abandonos son más comunes entre los hombres cuando cuentan con más de 45 años, mientras que entre las mujeres se producen en mayor medida cuando éstas se encuentran en el grupo de edad inferior, esto es, de 16 a 24 años.

Son los cursos del FSGG los que se finalizan en mayor medida, aproximadamente ocho de cada diez de las formaciones que finalizan son realizadas a través de esta entidad, aunque las mujeres lo finalizan en una proporción muy superior a la de los hombres. Por otra parte, el porcentaje de abandonos que se concentra en los cursos ofertados a través de ACCEDER, suponen que alrededor de 2 de cada 10 de las formaciones iniciadas, se abandonan, no detectándose diferencias importantes en función del género.

Las causas aludidas para el abandono de la formación se relacionan con la desmotivación, concentrando aproximadamente 2 de cada 10 de las causas aducidas por quienes abandonaron el proceso formativo iniciado. Si atendemos al género, observamos que la primera causa aducida continúa siendo la desmotivación, tanto si centramos la atención en los hombres como en las mujeres, no obstante, llama la atención que entre las mujeres se produce una concertación porcentual importante en el abandono de la formación por problemas familiares, mientras que en el caso de los hombres, encontrar un empleo es la segunda razón más importante por la que se abandonan los procesos formativos. Por último, llama la atención que ninguna mujer con edad superior a los 45 años, abandono el proceso formativo iniciado.

Relación entre formación y empleo.

Por cada diez personas gitanas formadas, cuatro acceden a un empleo. Esta ratio es ligeramente más favorable entre los hombres -43,9% frente al 39,6% que obtienen las mujeres-. Las personas que aprovechan mejor la formación recibida son las que cuentan con más de 45 años, de forma muy notoria en el caso de los hombres. Se puede concluir que, hasta la fecha, la formación recibida por las personas formadas -acciones formativas internas y externas- ha tenido niveles aceptables de inserción posterior, si bien podrían ser mejorables.

Para saber si la formación adquirida 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 personas formadas con las cifras relacionadas con la participación de las personas usuarias en los recursos formativos disponibles.

Mirando al conjunto de personas formadas y contratadas, vemos cómo éstas suponen el 34% del total de personas gitanas contratadas, mientras que el porcentaje de participación en acciones formativas es del 22%. 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 pasamos a analizar las diferencias de género, observamos como las mujeres, con un 38%, obtienen unos resultados superiores a los que obtienen los hombres -30%-. Sin embargo, al poner estas cifras en relación a sus tasas de participación en acciones formativas, vemos como la de las mujeres también es más alta que la de los hombres -26% y 18,7% respectivamente-, por lo que en términos relativos comparados, la diferencia, y por tanto, el impacto positivo de la formación en el empleo, viene a ser prácticamente igual entre géneros.

Si miramos por grupos de edad entre la población formada, observamos que son los jóvenes quienes logran una mayor inserción ya que, frente al 28% de personas jóvenes formadas, éstas suponen el 50,9% del total de contrataciones de personas jóvenes. Destacan, sobre todo, las mujeres formadas entre 16 y 24 años, con una proporción del 61% del total de las contrataciones para esa misma categoría. Esto significa que la formación de mujeres de ese tramo de edad aumenta claramente sus posibilidades de inserción posterior, ya que supone que el 61% de las contrataciones registradas de personas gitanas de esa edad han sido de personas formadas,

mientras que el porcentaje de participación en acciones formativas para esa misma categoría – mujeres de 16 a 24 años- es del 33,3%. Se puede apreciar, por tanto, que el porcentaje casi se duplica, lo que nos indica que las posibilidades de encontrar empleo de las mujeres jóvenes si acceden a recursos formativos, son verdaderamente altas.

El impacto de la formación en el empleo es también positivo en el tramo de edad de 25 a 44 años, aunque no de una forma tan notable. Así, y de nuevo teniendo en cuenta las cifras de participación en acciones formativas, se puede observar cómo la media de participación de éstos/as usuarios/as en acciones formativas es inferior al ratio de contratación para ese tramo de edad, tanto de mujeres como de hombres, aunque en éstos en un grado mayor.

Atendiendo al ratio de contrataciones de personas formadas, cabe decir que se producen prácticamente dos contratos por persona formada, sin que las diferencias por género sean significativas. Este indicador, si lo relacionamos con los ratios de contratos del total de personas usuarias, muestra como la formación parece que incide un poco sobre en el aumento de contratos por persona -1,9 contratos por persona cuando ésta está formada frente 1,7 contratos por persona de media-.

Por otra parte, se observa también una ligera proporción mayor de contratos por persona cuando la formación recibida ha sido interna –2 contratos por persona en formación interna frente a 1,8 por persona con formación externa-, aunque se trata de cifras muy cercanas. En este sentido se podría atisbar una pequeña tendencia por género, es decir, un mayor número de contratos por hombre gitano formado que de mujeres, tanto en formación interna como externa.

La duración de los contratos de las personas formadas es superior entre los hombres gitanos cuando éstos han sido formados. Sin embargo en el caso de las mujeres gitanas no se observan diferencias en la media de días de contratación entre aquellas que han sido formadas y las que no. 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 en el caso de los hombres.

Las ocupaciones de las personas formadas y contratadas donde mayor número de personas han encontrado empleo son los siguientes, coincidiendo muchas de ellas con ocupaciones con mayor número de contrataciones de personas usuarias acogen en general:

- Limpiadores/as
- Albañil-ayudante-peón
- Educador
- Peón industrial
- Dependiente

Si ponemos en relación las contrataciones de las personas formadas y las no formadas, la formación ayuda a encontrar empleo en las siguientes ocupaciones:

- Educador/a – mediador/a
- Dependiente/a
- Administrativo/a – recepcionista – teleoperador/a
- Electricista
- Empleada de hogar – ayuda a domicilio
- Cajero/a reponedor/a

En el lado opuesto, y con una incidencia muy baja en la inserción laboral, se sitúan las personas formadas que han sido contratadas con las siguientes ocupaciones:

- Manipulador/a de alimentos
- Agropecuario/a
- Vendedor/a ambulante
- Almacenero/a

El análisis de datos obtenidos tras las experiencias de formación ocupacional, nos permite valorar qué acciones formativas tienen mayor y menor impacto en el empleo. A modo de ejemplo, podemos decir que cursos como el de educador/a o de dependienta resultan muy convenientes a la hora de facilitar la inserción laboral de las personas en esa actividad, o dicho de otra manera, suponen un claro elemento facilitador de la consecución de las contrataciones en esas ocupaciones concretas, a las que sin formación, resultarían difícil acceder. En el otro extremo, podríamos decir que acciones formativas como manipulador/a de alimentos no son necesarias de cara a mejorar las posibilidades de empleo para esa ocupación concreta. Sin embargo, estas acciones pueden ser necesarias para conseguir objetivos no inmediatos de inserción, pero sí de aumento de la empleabilidad.

2. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

Asegurar una mejora de la igualdad de oportunidades de esta población en el acceso al primer empleo, 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, es la prioridad central, sobre todo como anticipación a la aparición de nuevos escenarios económicos de recesión y aumento del desempleo. Esta prioridad se debería articular en torno a las siguientes propuestas:

- ✚ Como valoración general podemos afirmar que, pese a los esfuerzos que se vienen desarrollando, esta población no tiene la misma posibilidad de acceder a la oferta de formación profesional ocupacional que el resto de los ciudadanos. 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 sus condiciones y necesidades. Por lo tanto, se deben promover estrategias de inserción laboral con el objetivo fomentar medidas para conseguir el acceso y presencia de las personas gitanas en estas actividades formativas. Estas estrategias deberían incorporar medidas tendentes a identificar y corregir barreras que impidan o dificulten el acceso de este sector de población, la transferencia de modelos de buenas prácticas, así como el impulso y acompañamiento a las personas gitanas en la búsqueda activa y encuadramiento en recursos formativos normalizados.
- ✚ Junto a los condicionantes socioeconómicos relacionados con el hábitat y tipo de vivienda, que determinan gravemente este acceso, hay que resaltar las especiales dificultades para abordar la formación con jóvenes entre 16 y 18 años, que han abandonado la escolarización, lo que demanda claramente un esfuerzo para la puesta en marcha de medidas de sensibilización de los jóvenes gitanos y acciones de carácter preformativo y de “orientación vocacional”.
- ✚ Sin embargo, cabe destacar el impacto de la formación en el avance de la mujer gitana desde el punto de vista de su positiva disponibilidad hacia la participación en acciones formativas, la “búsqueda activa de fórmulas de conciliación de responsabilidades familiares y laborales”, así como la progresiva influencia positiva sobre los hijos en cuanto a la valoración de la importancia de formación.
- ✚ Existe una gran dificultad para mantenerse en los procesos formativos, de lo que se infiere la importancia que debe darse al acompañamiento en la formación. Unido a este acompañamiento, hay que destacar la importancia que adquiere, como factor de éxito, la implicación activa del grupo de pertenencia.
- ✚ En cualquier caso se debería tender a una evaluación de estos procesos que junto a los resultados, incorpore el grado de satisfacción personal, el aumento de las competencias personales y el impacto en el núcleo familiar.
- ✚ La falta de referencias laborales y de conocimiento de las características de los diferentes profesiones y ocupaciones que presentan estas personas, provocan un cierto “mimetismo” en la demanda de formación. Esto conlleva la necesidad de realizar un esfuerzo de orientación

muy importante, así como una adaptación de estos intereses y preferencias con los sectores y ocupaciones con potencialidad de empleo en el ámbito local. Para lo cual es necesario un ejercicio de anticipación en relación a los Planes de desarrollo local y regional, y la incorporación de estas actuaciones en los mismos.

- ✚ Sin embargo hay que resaltar el impacto positivo de todas aquellas medidas formativas que están muy directamente ligadas a expectativas reales y cercanas de empleo. Aunque esta formación parece que debe estar claramente adaptada a ocupaciones específicas en los diferentes sectores profesionales, así como a refuerzos de formación complementaria y compensación educativa. Sin olvidar el favorecer activamente la carrera profesional y el salto entre sectores profesionales.
- ✚ En este sentido hay que destacar la elevada disponibilidad hacia los Programas de Formación y Empleo (E. Taller, C. Oficios y T. de Empleo). Seguramente por su componente de “garantía de ingresos” ligada a las ayudas económicas y contrataciones, pero que en cualquier caso pone de manifiesto la importancia de impulsar la participación de esta población en recursos de formación profesional en entornos laborales.
- ✚ 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.
- ✚ Por último es necesario hacer una mención especial a la escasa motivación hacia la formación que presentan los perceptores de Rentas Mínimas. En este sentido, se debería profundizar en esta influencia desincentivadora y en la necesidad de que estas medidas se incorporen de manera más “integrada” en los itinerarios individualizados, y de manera especial en lo que respecta a las actuaciones de formación y empleo.

En definitiva, y sin perder de vista todo lo anterior, hay un desafío pendiente, que no es otro que la necesidad de avanzar en la incorporación efectiva de este sector de la población al Sistema Educativo y de Formación Profesional Ocupacional en su conjunto, lo que supone un desafío tanto para las Administraciones competentes, como para la propia comunidad gitana. Este proceso, que estimamos posiblemente largo en el tiempo, urge ser impulsado cuanto antes, sin que por ello se articulen medidas imaginativas que apoyen escenarios de formación ligada al empleo, continua y adaptada a las necesidades e intereses socioeconómicos y culturales del pueblo gitano.

ANEXO 1

TASA DE OCUPACIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS

Datos INE, último trimestre 2003. Tabla de elaboración propia FSGG, 2004.

Población > 16 años por nivel estudios comparados con población ocupada por nivel de estudios

	Población > 16	%	Ocupados	%	Tasa ocupación
<i>Unidad: miles de personas</i>					
Ambos sexos					
Total	34285,7	100	16862	100	49,18%
Z. Analfabetos	979,3	3%	61,3	0%	6,26%
B. Educación Primaria	11976,2	35%	3300,7	20%	27,56%
C. Formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de secundaria	34,3	0%	18,7	0%	54,52%
D. Primera etapa de Educación Secundaria	8468,9	25%	4898,8	29%	57,84%
E*. Garantía Social/Iniciación Profesional.	9,7	0%	2,9	0%	29,90%
E. Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria	109,5	0%	71,7	0%	65,48%
F. Segunda etapa de Educación Secundaria	5848,7	17%	3377,8	20%	57,75%
G. Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria	34,9	0%	21,5	0%	61,60%
H. Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	1941,1	6%	1474,5	9%	75,96%
I. Títulos propios (no homologados) de universidades y formac. e inserc. lab. de formac. prof. sup.	67,2	0%	49,1	0%	73,07%
J. Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	4691,9	14%	3481	21%	74,19%
K. Estudios oficiales de especialización profesional	36,8	0%	28,3	0%	76,90%
L. Enseñanza universitaria de tercer ciclo (doctorado)	87,2	0%	75,7	0%	86,81%

1) Desde el primer trimestre de 2003, se incluye esta nueva categoría E* Garantía Social/Iniciación Profesional que agrupa a las personas con una formación básica profesional que permite su inserción en el mercado laboral, pero que no han alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y, por tanto, no se pueden clasificar dentro de la categoría E.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística / Contacto: INE Difusión E-mail: www.ine.es/infoine/ / Copyright INE 2004

ANEXO 2

TABLA OBSERVATORIO POBLACIÓN GITANA Y EMPLEO. 2000-2002

CUADRO 4.14.: PERSONAS GITANAS USUARIAS DEL PROGRAMA ACCEDER CONTRATADAS Y NO CONTRATADAS POR GÉNERO, GRUPOS DE EDAD Y ESTUDIOS FINALIZADOS

		CONTRATADAS		No CONTRATADAS		TOTAL		
		Abs.	% FILA	Abs.	% FILA	Abs.	% FILA	
HOMBRE	16-24	SIN ESTUDIOS	128	33,7	252	66,3	380	100,0
		PRIMARIOS/CERTIFICADO ESCOLAR	428	41,1	613	58,9	1041	100,0
		GRADUADO ESCOLAR	167	52,0	154	48,0	321	100,0
		FP/BUP/MÓDULOS	31	51,7	29	48,3	60	100,0
		DIPLOMAT/LICENCIAT	2	100,0	0	,0	2	100,0
		NO REGISTRADO	3	27,3	8	72,7	11	100,0
		SUBTOTAL	759	41,8	1056	58,2	1815	100,0
	25-44	SIN ESTUDIOS	155	33,3	311	66,7	466	100,0
		PRIMARIOS/CERTIFICADO ESCOLAR	374	49,1	388	50,9	762	100,0
		GRADUADO ESCOLAR	137	56,4	106	43,6	243	100,0
		FP/BUP/MÓDULOS	24	64,9	13	35,1	37	100,0
		DIPLOMAT/LICENCIAT	2	25,0	6	75,0	8	100,0
		NO REGISTRADO	1	14,3	6	85,7	7	100,0
		SUBTOTAL	693	45,5	830	54,5	1523	100,0
	45-64	SIN ESTUDIOS	23	32,9	47	67,1	70	100,0
		PRIMARIOS/CERTIFICADO ESCOLAR	20	55,6	16	44,4	36	100,0
		GRADUADO ESCOLAR	3	42,9	4	57,1	7	100,0
		FP/BUP/MÓDULOS	3	75,0	1	25,0	4	100,0
SUBTOTAL		49	41,9	68	58,1	117	100,0	
TOTAL HOMBRES		1501	43,4	1954	56,6	3455	100,0	
MUJER	16-24	SIN ESTUDIOS	64	25,2	190	74,8	254	100,0
		PRIMARIOS/CERTIFICADO ESCOLAR	185	29,8	435	70,2	620	100,0
		GRADUADO ESCOLAR	134	46,0	157	54,0	291	100,0
		FP/BUP/MÓDULOS	18	48,6	19	51,4	37	100,0
		DIPLOMAT/LICENCIAT	1	33,3	2	66,7	3	100,0
		NO REGISTRADO	1	9,1	10	90,9	11	100,0
		SUBTOTAL	403	33,1	813	66,9	1216	100,0
	25-44	SIN ESTUDIOS	191	36,2	337	63,8	528	100,0
		PRIMARIOS/CERTIFICADO ESCOLAR	255	39,5	391	60,5	646	100,0
		GRADUADO ESCOLAR	104	47,9	113	52,1	217	100,0
		FP/BUP/MÓDULOS	22	43,1	29	56,9	51	100,0
		DIPLOMAT/LICENCIAT	14	70,0	6	30,0	20	100,0
		NO REGISTRADO	0	,0	7	100,0	7	100,0
		SUBTOTAL	586	39,9	883	60,1	1469	100,0
	45-64	SIN ESTUDIOS	24	32,9	49	67,1	73	100,0
		PRIMARIOS/CERTIFICADO ESCOLAR	9	40,9	13	59,1	22	100,0
		GRADUADO ESCOLAR	7	70,0	3	30,0	10	100,0
		FP/BUP/MÓDULOS	2	66,7	1	33,3	3	100,0
DIPLOMAT/LICENCIAT		0	,0	1	100,0	1	100,0	
NO REGISTRADO		0	,0	5	100,0	5	100,0	
	SUBTOTAL	42	36,8	72	63,2	114	100,0	
TOTAL MUJERES		1031	36,8	1768	63,2	2799	100,0	
TOTAL		2532	40,5	3722	59,5	6254	100,0	

CONCLUSIONES:

Análisis

Itinerario: Mejora formativa padres → Hijos → Nietos

Formación reglada:

- Avances en primaria
- Estancamiento / retroceso / problemas en Secundaria Obligatoria
- Problemas para F.P. → falta de Graduado
- Ideal universitario para quien estudia y aparición de nuevos ideales (profesionales)
- Para atajar la desescolarización temprana:
 - a. Diversificación curricular
 - b. Atención a la diferencia
 - c. Repesca
 - Para acciones informales
 - Para el retorno al sistema escolar
 - Para la educación de adultos
 - d. Profesionales
 - Refuerzo
 - Dificultades
 - e. Familia
 - Problemas
 - Esfuerzos
 - Referencialidad
 - f. Grupos de pares
 - Tendencia al abandono
 - Necesidad de nuevos grupos de pares

Formación ocupacional

- Motivación
- Adaptación a los/as usuarios/as
 - a. Flexibilidad en la aplicación de las normativas
 - b. Utilizar claves y pautas culturales
 - Necesidad de mediación
 - Trabajo con personas y familias
 - Trabajo con itinerarios
 - c. La Garantía Social no es la solución
 - Ciclos formativos de Grado Medio y Superior
- Normalización
 - a. En Escuelas Taller y Talleres de Empleo.
 - b. Los problemas de la población gitana son frecuentes también en el resto de la población...
 - c. El promedio de faltas no es superior a las del resto.
 - d. Sólo el promedio de éxito en la inserción laboral posterior parece ser menor.
- Las ayudas económicas
 - a. Ciertas ayudas económicas, en la formación ocupacional tienen un efecto desincentivador cuando están por encima de los valores de mercado de trabajo.
 - b. Pero cuando no llegan a cubrir los mínimos vitales se desincentiva la formación.
 - c. En este contexto tiene una gran importancia la garantía de Rentas (IMI y asimilados) que debe flexibilizarse y adaptarse a las necesidades de los/as usuarios/as.
- La cuestión de Género
 - a. Problemas para compatibilizar la vida personal y laboral.
 - b. Problema de refuerzo de la doble exclusión de ser mujer y gitana

- La adaptación al mercado de trabajo
 - a. Los observatorios de empleo y la prospección del mercado de trabajo son herramientas útiles para obtener información para adaptar oferta formativa y salida laboral.
 - b. Sin embargo, existen pequeños desfases que se van cubriendo paulatinamente (es necesario progresar y afinar en la adaptación al mercado laboral).
 - c. ¡Ojo con el consumo de cursos!
- La certificación de la profesionalidad
 - a. Excesiva carga horaria
 - b. Posibilidad de certificar las Unidades de Competencia
 - c. Posibilidad de certificación de la experiencia
 - d. Trabajar las destrezas y habilidades transversales. Reconocerlas.

Propuestas

Educación reglada

- Necesidad de perspectiva integral – vocacional y formativa
- Necesidad de mayor coordinación entre intervención social y empleo: pensar en clave de itinerario social y profesional
- Familias y niños/as. Centrar los esfuerzos en la sensibilización.
- Reforzar referentes. Ejemplos positivos. Universidad y Formación Profesional.
- Crear nuevos grupos de pares, espacios de intercambio.
- Crear espacios de intercambio de padres y madres.
- Necesidad de respuestas nuevas para quien no termine la E.S.O. Cualificación. Apertura al empleo.
- Atención a la educación de adultos.
- Profesionales
 - Formación sobre grupos de riesgo
 - Formación sobre interculturalidad (cuestión gitana, ...).

Formación ocupacional

La formación no ha estado inserta en un itinerario, sino más bien marcada por la disponibilidad de los recursos. Ahora tenemos profesionales de referencia y un itinerario de desarrollo personal, social y profesional.

Adaptación

- Flexibilidad
- Prospección
- Interculturalidad
- Mediación

Características de la Formación

- A la carta: Orientada al empleo
- Breve: Por unidades de competencia
- Habilitadora: Habilidades y competencias transversales
- Basándose en un itinerario
- Integralidad: Proyecto personal, Proyecto familiar, Proyecto social

Intervenciones en mercado

- Prospección
- Cláusulas sociales
- Cultura de empleo / empresa

Valorizar la formación

- Dar importancia a la formación como inversión personal.
- Implementar las ayudas a la formación como estrategia de lucha contra la exclusión.
- Posibilitar las transiciones al mercado de trabajo.

Formación de profesionales

- Para el contexto de la interculturalidad
- Para el acompañamiento al mercado laboral

Complementariedad

- Formación adaptada
- Formación normalizada