

La cualificación profesional: un desafío pendiente

Las actuaciones que en el marco del Programa Operativo "Lucha contra la Discriminación" - FSE viene desarrollando la Fundación Secretariado General Gitano, se apoyan sobre la necesidad de un tratamiento individualizado del proceso de acceso al empleo, lo que implica un modelo de itinerario personal de inserción laboral. Este proceso individualizado parte de un diagnóstico inicial de las condiciones de empleabilidad de cada persona para, a partir de ahí, proponer a cada una de ellas las medidas y pasos necesarios que le ayuden a mejorar sus condiciones para acceder a un empleo.

Venimos constatando, después de más de dos años de puesta en marcha del Programa Acceder; la gran distancia existente entre la población gitana y los niveles medios de formación y cualificación profesional del resto de la población. El 75% de las personas atendidas por el Programa no tiene ningún estudio o tan solo certificado escolar; el 20% son personas con graduado escolar; y tan solo el 5% restante tiene alguna formación superior a esta (FP, BUP...). Esta manifiesta carencia de cualificación tiene una clara consecuencia en cuanto a sus posibilidades de acceso a un puesto de trabajo, ya que disminuye 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 progreso profesional.

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 ocupen 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:

1. Por un lado, desde los dispositivos ACCEDER, y en función de una determinación de oportunidad respecto a posibilidades reales de empleo, se gestionan recursos formativos, normalmente de corta

duración y siempre que sea posible desarrollados en colaboración con las empresas. Se trata de una formación-puente hacia una contratación más o menos inmediata, y condicionada por la adquisición de habilidades específicas para desarrollar en el puesto de trabajo.

2. Y por otro lado, tras el conocimiento exhaustivo de los recursos formativos en cada territorio, los profesionales de la mediación y/o orientación orientan a los usuarios respecto a los recursos que más se ajustan a sus necesidades y requerimientos, iniciando paralelamente procesos de motivación hacia la formación de aquellas personas que no lo tienen demasiado claro. La derivación a recursos formativos externos y normalizados constituye por tanto uno de los retos y de las vías de trabajo clave en el ámbito de la formación.

Algunos resultados

1. Respecto a la puesta en marcha de acciones específicas de formación-empleo:

Desde los dispositivos ACCEDER se han puesto en marcha 63 cursos en los que han participado 570 usuarios/as de los que la mayoría, tal y como ocurre en la derivación a recursos formativos externos, han sido mujeres (65%).

Aunque estos usuarios/as sólo suponen el 6% del conjunto de usuarios/as de los dispositivos ACCEDER, se trata de una formación muy vinculada al empleo a corto plazo en tanto que ha sido puesta en marcha como resultado de estudios prospectivos en cada territorio. Y el resultado ha determinado la concentración de los cursos casi exclusivamente en el sector servicios (89%). El resto son del sector industrial.

El contacto con empresas, por tanto, ha sido una pieza clave para la puesta en marcha de los distintos cursos. Esta formación ha permitido que un 20% de estos usuarios/as se hayan podido beneficiar de una formación práctica en el seno de las empresas. Además, en seis de los cursos la formación en empresas ha incluido compromiso de contratación de una parte de los alumnos/as. Esta modalidad de formación-empleo es la que mejores resultados de inserción está produciendo y seguirá siendo en los próximos años uno de los objetivos prioritarios a impulsar desde los dispositivos ACCEDER.

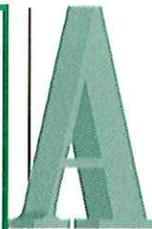
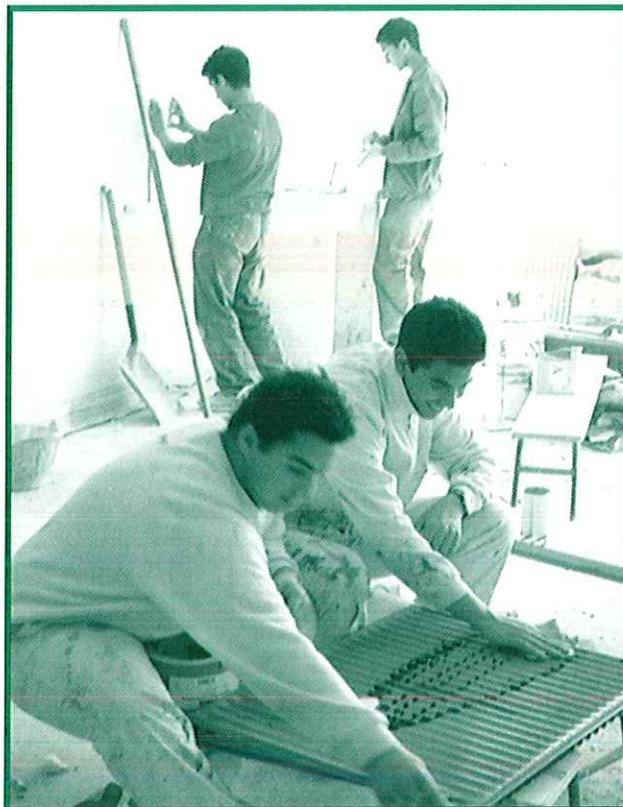
A



ACCEDER

56

FAMILIA PROFESIONAL	Nº DE CURSOS
Montaje e instalación	2
Administración y oficinas	13
Servicios a la comunidad	17
Industrias alimenticias	1
Agraria	1
Comercio	3
Automoción	3
Industrias Gráficas	1
Industrias manufactureras	1
Textil, piel y cuero	3
Docencia e investigación	4
Servicios a las empresas	5
Transportes y comunicación	2
Turismo y Hostelería	7
TOTAL	63



ACCEDER

2. Respecto a la derivación a recursos formativos externos al programa

Un total de 384 personas gitanas (el 8,8% del total de personas gitanas atendidas en el Programa) han sido derivadas a distintos tipos de recursos formativos. Esta cifra es muy positiva y alentadora ya que indica que determinados sectores de la población gitana están apostando claramente por incrementar sus niveles formativos y por tener una participación en el mercado laboral en condiciones más favorables.

Si bajamos el nivel de concreción vemos, como dato destacable, que el 10% de las mujeres gitanas usuarias acceden a recursos de formación externa, mientras que sólo el 7.5% de los hombres lo hace.

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

Retos pendientes

Asegurar una permanencia cada vez mayor de estas personas en el mercado de trabajo, la mejora de sus condiciones laborales y por ende una sostenibilidad de su inserción social, implica una mejora de la igualdad de oportunidades de las mismas en las condiciones de acceso al primer empleo; sobre todo como anticipación a la aparición de nuevos escenarios económicos de recesión y aumento del desempleo.

“

El 75% de las personas atendidas por el Programa no tiene ningún estudio o tan solo certificado escolar

”

Pese a los esfuerzos que se vienen desarrollando, la población gitana no tiene la misma posibilidad de acceder a la oferta de formación profesional ocupacional que el resto de los ciudadanos. En este caso no se trata de que se les discrimine o prohíba su acceso, sino que esta oferta formativa no se adapta, no es suficientemente accesible, de acuerdo a sus condiciones y necesidades. El acceso de esta población a mayores niveles educativos y de formación profesional posibilitará una mejora en sus condiciones de acceso al empleo.

Las posibles soluciones a este reto tienen que ver con un proceso de avance de la incorporación efectiva de este sector de la población al Sistema Educativo 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, articulándose medidas imaginativas que apoyen escenarios de formación ligada al empleo, continua y adaptada a las necesidades e intereses socioeconómicos y culturales del pueblo gitano.

■ FSGG - Dpto. de FP y Empleo.