



> **àcceder**  
g por el empleo de la población gitana



LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO  
DE PERSONAS CON DIFICULTAD.  
La experiencia de la Fundación Secretariado Gitano

Abril 2013

- La Comunidad Gitana en España
- Apuesta por la formación y el empleo: El Programa ACCEDER
- Evaluar la empleabilidad para desarrollar capacidades
- Mejora de la empleabilidad
- Resultados e impacto
- Claves de éxito

# La Comunidad Gitana en España



- Alrededor de 700.000 personas sobre 46 millones de habitantes
- Heterogénea y diversa
- Fundamentalmente urbana
- Proceso de fuerte cambio interno.
- Mejora sensible de las condiciones de vida y sociales en las últimas décadas.
- Situaciones de pobreza, exclusión y rechazo social

# La Comunidad Gitana en España

## Pobreza y desigualdades:

- El 12% de los españoles en situación de exclusión severa, son gitanos.

- El 80% del alumnado gitano que inicia la ESO, no la finaliza.

Un 70% de mayores de 16 años no han completado E.Primarios

- Un 4% de familias gitanas viven en asentamientos segregados.

Un 12% en infraviviendas.

- Discriminación e imagen social



# La Comunidad Gitana en España: Situación en relación al empleo



- Trabajos tradicionales en recesión o requieren de una fuerte transformación.
- Persistencia de trabajos no regularizados ni protegidos
- Ineficacia de las políticas de empleo hacia los gitanos
- Distorsión de la realidad del mercado de trabajo.
- Alta precariedad laboral vinculada a la falta de cualificación



TASA DE PARO		
	EPA 2011	Pobl. Gitana 2011
Ambos Sexos	20,9	36,5
Varones	20,6	38,0
Mujeres	21,3	34,7
TASA DE ACTIVIDAD		
Ambos Sexos	60,1	68,9
TASA DE ASALARIZACIÓN		
Ambos Sexos	83,6	38,4

# Fundación Secretariado Gitano (FSG)



Entidad social no gubernamental, sin ánimo de lucro

- Misión: Promoción Integral de la Comunidad Gitana

## QUÉ HACEMOS EN LA FSG:

- Provisión de servicios a la comunidad gitana (educación, formación y empleo, salud, vivienda, etc.)
- Promoción de políticas más activas para la inclusión de la población gitana: formación de profesionales, asesoramiento a administraciones públicas y otras entidades, acciones de sensibilización, desarrollo de estudios e investigación.

## SEÑAS DE IDENTIDAD:

- Entidad profesionalizada, alta cualificación
- Carácter intercultural, modelo intercultural.
- Orientada a los resultados, a la promoción y el cambio. Prioridad: mejora de las condiciones de vida.
- Transparencia y calidad.
- Promueve servicios adaptados, pero siempre orientados a la normalización
- Fuerte partenariado

# Programa ACCEDER

Año 1998



- Programa Acceder nace dentro de la Iniciativa Comunitaria Empleo y Desarrollo de Recursos Humanos, capítulo INTEGRA, del Fondo Social Europeo, en colaboración con la Comunidad de Madrid.
- A partir del año 2000:

Año 2000



Año 2007



# Programa Acceder: Objetivos

- **La cualificación profesional y el acceso de gitanos y gitanas a profesiones y empleos por cuenta ajena**, atendiendo a sus demandas de acuerdo a las ofertas de contratación por parte de las empresas.
- **El acercamiento y adaptación de los servicios generales de formación profesional y empleo a los gitanos y gitanas desempleados**, para que puedan acceder a ellos como el resto de los ciudadanos y ciudadanas.
- **La generación de iniciativas de empleo protegido y el asesoramiento en el proceso de autoempleo** y creación de empresas solventes y competitivas en el mercado laboral actual.
- **La sensibilización sobre los prejuicios y prácticas discriminatorias** de las que los gitanos y gitanas son víctimas.
- **La generalización de políticas más activas para la población gitana** con objeto de mejorar efectivamente sus condiciones de vida y garantizar la igualdad de oportunidades en su acceso a bienes y servicios públicos.



# Programa Acceder: Implantación



# Programa Acceder: Itinerarios Individualizados



- **ENFOQUE NORMALIZADOR**
- **ENFOQUE INDIVIDUALIZADO** en todos los momentos del proceso
- **ENFOQUE INTERCULTURAL**
- **ENFOQUE MULTIDIMENSIONAL** de la demanda, trabajando con otros profesionales

# Programa Acceder: Campañas de Sensibilización Social

## CAMPAÑA 2004-05

- Conócelos antes de juzgarlos

## CAMPAÑA 2005-06

- Tus prejuicios son las voces de otros

## CAMPAÑA 2007-08

- El empleo nos hace iguales

## CAMPAÑA 2010-11

De Mayor quiero ser...

## CAMPAÑA 2012-13

- Gitanos con estudios,  
Gitanos con futuro.

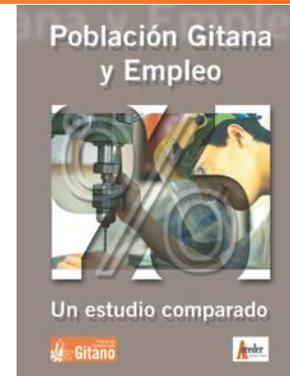


# Programa Acceder: Materiales y Publicaciones



## PUBLICACIONES

- OBSERVATORIO EMPLEO Y COMUNIDAD GITANA
- INFORMES ANUALES DE DISCRIMINACIÓN.
- ESTUDIOS. POBLACIÓN GITANA Y EMPLEO.
- Newsletter “ El Secre”



## MATERIALES:

- MODELO METODOLÓGICO ACCEDER.
- INFORMES DE RESULTADOS.
- FOLLETOS DIVULGATIVOS.



# Metodología de la intervención: El trabajo integral

## INTERVENCIÓN INDIVIDUAL

- Inventario curricular
- Diagnóstico
- Diseño itinerario personal
- Fases del proceso de intervención y sus objetivos

## INTERVENCIÓN FAMILIAR Y ENTORNO DESDE ASPECTOS EDUCATIVOS

- Diagnóstico y diseño del plan intervención socioeducativo.
- Intervención sociofamiliar
- Intervención socieducativa

## INTERVENCIÓN MERCADO

- Detección huecos de mercado y alianzas
- Gestión de alianzas: familias, asociaciones, agentes.

# Fases del Itinerario Individualizado

- Construcción de un proceso con carácter pedagógico y encaminado a un cambio de una situación actual a otra deseada.

## Fases del itinerario

- 1- Difusión y captación
- 2- Información y acogida
- 3- Diagnostico de empleabilidad y diseño de itinerario de inserción
- 4- Acciones puente de motivación hacia el empleo
- 5- Formación ocupacional
- 6- Orientación laboral
- 7- Prospección e intermediación con empresas
- 8- Inserción laboral y seguimiento en el empleo



# Evaluar la empleabilidad para desarrollar capacidades



Es un **proyecto sectorial para la orientación e inserción laboral** en el que han colaborado **7 entidades sociales** de referencia y la Fundación ACCENTURE.



- Se ha trabajado más de un año y medio en el desarrollo del modelo y las herramientas.
- Se ha contado con la opinión de varias empresas.
- Se realizará un despliegue en cascada y la primera implantación del modelo será en FSG.

>  
**accenture**

# La empleabilidad está determinada por...

## Metodología: Gestión por Competencias

En conjunto entre las siete ONGs participantes se definió la metodología a utilizar que incluye:

### Guía de evaluación socio-laboral

*Permite identificar aspectos externos de carácter económico, de salud, socio-familiares, ambientales, etc., que suponen dificultades añadidas a la inserción.*

ANÁLISIS  
SOCIO-LABORAL

### Diccionario de Competencias

*Con la descripción de 5 competencias básicas y 15 competencias transversales.*

EVALUACIÓN  
COMPETENCIAL y  
PROFESIONAL

### 20 perfiles más demandados

*Descripción y evaluación competencial de los perfiles más demandados por las ONGs y partners seleccionados.*



GAP  
COMPETENCIAL

# Evaluación sociolaboral: condicionantes

## Evaluación socio- laboral

*Permite identificar aspectos externos de carácter económico, de salud, socio-familiares, ambientales, etc., que suponen dificultades añadidas a la inserción.*

### ANÁLISIS SOCIO-LABORAL

**Barreras.** Factores que suponen barreras o un efecto especialmente limitador en el acceso al empleo.

**Condicionantes.** Factores de la persona que suponen dificultades añadidas en su inserción y que no están ligados a conocimientos.

**Elementos previos.** Factores que conceptualmente no pueden ser considerados como condicionantes, ya que algunos de ellos están en el límite de las competencias técnicas o las competencias básicas. Se da el tratamiento de condicionantes.

## CONDICIONANTES

- **Económicos**, de necesidades básicas.
- **De salud**, adicciones, bienestar físico y psicológico, discapacidad e incapacidad laboral.
- **Socio Familiares**, personas bajo su responsabilidad, apoyo de su entorno..
- **Personales**, disponibilidad, sexo, edad, prácticas religiosas y culturales.
- **Ambientales**, condiciones de alojamiento, acceso a transporte público, centro de trabajo...
- **Profesionales**, trayectoria laboral, tiempo y titulación educativa.
- **Otros**, motivación para el empleo, conocimiento del castellano, imagen personal, locus de control y orientación en el medio

# Evaluación competencial

## Diccionario de Competencias

Con la descripción de 5 competencias básicas y 15 competencias transversales.

## EVALUACIÓN COMPETENCIAL y PROFESIONAL

### COMPETENCIAS BÁSICAS

1. AUTOCONFIANZA
2. AUTOCONTROL
3. COMUNICACIÓN
4. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y TAREAS
5. RAZONAMIENTO MATEMÁTICO

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

1. FLEXIBILIDAD
2. INTERÉS POR APRENDER
3. ORIENTACIÓN A LA TECNOLOGÍA
4. CAPACIDAD DE RELACIÓN
5. TRABAJO EN EQUIPO
6. ORIENTACIÓN AL CLIENTE
7. CALIDAD DEL TRABAJO
8. TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN
9. INICIATIVA Y TOMA DE DECISIONES
10. ORGANIZACIÓN PROPIA
11. ORIENTACIÓN AL LOGRO
12. ANÁLISIS Y RES. DE PROBLEMAS
13. CREATIVIDAD E INNOVACIÓN
14. GESTIÓN DE PERSONAS
15. NEGOCIACIÓN

DESCRIPCIÓN DE LAS BÁSICAS				
Competencia	Autonomía (A)	Equidad (E)	Medio (M)	Medio (M)
<b>1. AUTOCONFIANZA</b>	Confianza de que uno mismo o uno mismo en capaz de realizar una tarea de manera correcta y sentir satisfacción por haberla realizado o haber resuelto un problema. Incluye sentir confianza en las propias capacidades y en reflexionar la confianza que muestra la persona en su propio opinión o decisión.			
Seguridad en sí mismo	Confía constantemente a su propia experiencia y a su propia capacidad en situaciones nuevas.	Confía en su capacidad para superar la experiencia, incluso con tareas habituales dentro de su ámbito de actuación o realizando los conocimientos necesarios.	Reflexiona con seguridad sobre las que habitualmente desarrolla.	No duda en realizar con seguridad tareas nuevas cuando después la realización de su propia experiencia.
Autonomía	Reserva confianza de sus posibilidades y decisiones.	La confianza identifica a sus posibilidades y decisiones.	Identifica sus propias posibilidades y toma decisiones con seguridad.	Identifica sus propias posibilidades, toma decisiones de manera segura, identificando los riesgos propios de la decisión.
Autodirección	No duda en sus capacidades y toma sus propias decisiones.	Confía en sus capacidades y toma sus propias decisiones.	Reflexiona sobre sus propias posibilidades y toma sus propias decisiones.	Reflexiona sobre su capacidad de decisión y toma sus propias decisiones.
<b>2. AUTOCONTROL</b>	El nivel de mantener la tranquilidad en una situación adversa. Incluye también el grado de control de los propios emociones y evitar reacciones negativas ante situaciones de tensión, oposición o hostilidad.			
Resistencia a situaciones adversas	En situaciones adversas no muestra la rabia, reacción de ira o agresión o se bloquea, o le domina emocionalmente (cansancio, miedo, etc.).	En situaciones adversas, muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control.	En situaciones adversas muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control.	En situaciones adversas muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control.
<b>3. COMUNICACIÓN</b>	Capacidad para comprender y expresar mensajes en formato oral, escrito y no verbal, en cualquier contexto.			
Comprender	No comprende los mensajes (mensajes que se le hacen) o no los comprende o no los comprende.	En situaciones adversas, muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control.	En situaciones adversas, muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control.	En situaciones adversas, muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control. En situaciones adversas, muestra calma y control.

# Evaluación profesional



## 20 perfiles más demandados

*Descripción y evaluación  
competencial de los perfiles  
más demandados por las  
ONGs y partners seleccionados.*

**GAP  
COMPETENCIAL**

- Teleoperador
- Televenta
- Ayudante camarero
- Auxiliar administrativo
- Recepcionista
- Ayudante de cocinero
- Limpieza a domicilio
- Limpieza empresas
- Grabador de datos
- Programador Junior
- Analista técnico de datos
- Mozo de almacén
- Dependiente
- Camarero de piso
- Cuidados personales a domicilios
- Cuidados personales en instituciones
- Carretillero
- Cajero
- Peón Producción
- Peón Jardinero

*Estos perfiles profesionales preestablecidos al compararlos con la evaluación competencial del candidato, permiten establecer brechas que podrán cubrirse con formación.*



# Mejora de la empleabilidad

## TIPOS DE FORMACIÓN EN ACCEDER

### PROGRAMAS MIXTOS Formación y Empleo

**Escuelas Taller**

De 16 a 21 años  
2 años duración  
Contrato de formación  
Desarrollo de un fin social: rehabilitación, prestación de servicios

### PROGRAMAS CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL

**PCPI**

16 a 18 años  
Doble objetivo  
Perfil profesional  
Formación básica  
Acreditación profesional y académica

### FORMACIÓN OCUPACIONAL

**FORMACIÓN CONVENIADA CON EMPRESAS**  
Flexible  
Adaptada: usuarios y al mercado laboral  
Objetivo cualificación e inserción laboral  
Incorporación de PNL  
Certificados de Profesionalidad

# Mejora de la empleabilidad

## VALOR AÑADIDO DE LAS PRÁCTICAS EN ENTORNO PRODUCTIVO

- Mejora de las condiciones de empleabilidad
- Mejora de expectativas y autoconcepto
- Vía de acceso al mercado de trabajo
- Efecto multiplicador en la comunidad: referentes, educación, salud ...
- Efectos sobre la discriminación:
  - Se debilitan estereotipos
  - Se posibilitan espacios de convivencia
- Forma parte del Proceso de selección
- Adaptado a necesidades concretas de la empresa
- Refuerzo ocasional de su plantilla
- Responsabilidad social corporativa
- Incentiva el vínculo del trabajador con la empresa

# Año 2012: lucha contra la crisis



# Resultados: Impacto cuantitativo



# Resultados: Impacto cualitativo

## Impactos en las personas

- **Cambio de mentalidad** de gran parte de las personas gitanas, de los empleadores y de la sociedad.
- **Aumento de los niveles de formación y cualificación profesional.**
- Alternativa de empleo para muchas personas jóvenes y, específicamente, mujeres, para las que el programa ha supuesto una **herramienta para conseguir su primer empleo.**
- **Aumento de los niveles de vida de la población gitana**, acceso a los servicios normalizados no sólo de formación y empleo, sino también de educación, salud, vivienda, etc. Ruptura del ciclo de dependencia.

## Impactos en las políticas

- **Aumento de las tasas de población activa y ocupada.** Se han desarrollado sistemas efectivos de participación en el mercado de trabajo.
- Se ha contribuido a **mejorar las políticas activas de empleo** al promover que las personas con mayores dificultades accedan a ellas, logrando mayor cohesión social.
- **Mejora de la imagen social de la población gitana.**
- Se ha favorecido una **red de partenariado con administraciones públicas estatales, autonómicas, provinciales y locales, y empresas**, movilizándolo su responsabilidad social corporativa.

# Claves de éxito



**José Sánchez**

Subdirector de Programas  
Fundación Secretariado Gitano

[jose.sanchez@gitanos.org](mailto:jose.sanchez@gitanos.org)