



**Observatorio  
Navarro de  
Empleo**



# **Buenas prácticas en la actuación para la inserción laboral del colectivo gitano**

**“BUENAS PRÁCTICAS EN LA ACTUACIÓN PARA LA INSERCIÓN  
LABORAL DEL COLECTIVO GITANO”**

OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO (SNE)

Autor: Gabinete de Estudios de CC.OO.  
Navarra-INAFRE, en colaboración con INVESOC.

AÑO 2013.

# ÍNDICE

|   |            |
|---|------------|
| <b>PRESENTACIÓN .....</b>   | <b>4</b>   |
| <b>1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>   | <b>5</b>   |
| <b>2. OBJETIVOS .....</b>   | <b>6</b>   |
| <b>3. METODOLOGÍA .....</b>   | <b>7</b>   |
| <hr/>   |            |
| <b>LA POBLACIÓN GITANA EN EL CONTEXTO LABORAL .....</b>   | <b>12</b>  |
| <b>4. EL ACCESO AL EMPLEO.....</b>  | <b>15</b>  |
| 4.1. Formación .....  | 17         |
| 4.2. Tasas de actividad e inactividad .....   | 21         |
| 4.3. Niveles de empleo .....  | 28         |
| 4.4. Niveles de desempleo .....   | 35         |
| <b>5. CONDICIONES DE TRABAJO .....</b>  | <b>39</b>  |
| 5.1. Contratación .....   | 40         |
| 5.2. Jornada de trabajo .....   | 41         |
| <hr/>   |            |
| <b>BENCHMARKING .....</b>   | <b>44</b>  |
| <b>6. ACTUACIONES DE INSERCIÓN LABORAL DEL COLECTIVO GITANO</b>   | <b>45</b>  |
| 6.1. Estrategias por el empleo de la población gitana. Planes y programas de inserción laboral en el ámbito europeo, nacional y otras Comunidades Autónomas ..... | 45         |
| 6.2. Experiencias concretas en el ámbito europeo y nacional y otras Comunidades Autónomas .....   | 97         |
| <b>7. CRITERIOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS</b>  | <b>147</b> |
| <b>8. IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS. ....</b>  | <b>160</b> |
| <hr/>   |            |

|  |            |
|--|------------|
| <b>ANEXOS .....</b>                      | <b>168</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>                 | <b>169</b> |
| <b>FUENTES DE INFORMACIÓN .....</b>      | <b>173</b> |
| <b>ENTIDADES ENTREVISTADAS.....</b>      | <b>176</b> |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS .....</b> | <b>177</b> |

# **PRESENTACIÓN**

# 1. Justificación del estudio

El proyecto presente se enmarca dentro de las acciones que el Gobierno de Navarra planteó en el año 2011 en el *I Plan Integral de Atención a la Población Gitana de Navarra* (2011-2014). Dentro de este Plan se especifican las acciones concretas que los distintos Departamentos deben implementar para mejorar la atención que se presta y, en definitiva, la integración desde todos los ámbitos de la población gitana en Navarra.

Uno de estos ámbitos es el de la formación laboral y el empleo. En concreto, la Medida 4.5. establece que "*Se realizarán acciones de sensibilización del empresariado, administraciones públicas y comunidad gitana en relación con la discriminación en el acceso, permanencia y promoción del empleo de las personas gitanas*", medida que se concreta en la Actuación 4.5.1. "*Se diseñará una guía que recoja las buenas prácticas existentes en materia de formación, empleo y no discriminación con población gitana*", prevista para el año 2013.

Por este motivo, y con el fin de poder cumplir con lo previsto en este Plan, el equipo de investigación del Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, como entidad colaboradora del Observatorio Navarro de Empleo, se ha planteado la realización de un estudio previo que analice las buenas prácticas existentes a nivel estatal y europeo en el ámbito de la intervención con gitanos desde el punto de vista del empleo, de forma que después, a partir de sus resultados, se pueda elaborar la guía a la que se refiere dicho Plan.

Para ello, dicho estudio se ha estructurado en tres bloques principales que finalizan con un bloque sobre recomendaciones aprovechando la información recopilada a lo largo de la investigación. El primer bloque está referido a la introducción y presentación del estudio; el segundo analiza la situación sociolaboral de la población gitana; y el tercero constituye el bloque esencial donde se recogen e identifican buenas prácticas en materia de inserción laboral a través de la metodología del benchmarking.

El eje central de este proyecto va a ser el empleo como elemento integrador de un colectivo al que el acceso al empleo se le presenta plagado de dificultades debido a la discriminación de origen étnico, por un lado, y a la insuficiente formación que acumulan frente a las demandas del mercado laboral, por otro. Estas y otras razones resultan ser causa principal de la baja tasa de asalarización que registran. De ahí que por lo que compete al trabajo técnico del Gabinete de Estudios, la finalidad de este estudio sea conocer y describir las actuaciones y buenas prácticas que se están llevando a cabo en Europa y en las distintas Comunidades Autónomas de España y señalar cuáles constituyen experiencias

positivas exitosas que sirvan de modelo al Servicio Navarro de Empleo para dar cumplimiento a la medida 4.5. mencionada con anterioridad.

En un momento como el actual, en el que la persistencia de la crisis económica está teniendo consecuencias sobre el empleo agravando los datos del paro en la población general y más aún en la población gitana, resulta necesario hacer hincapié en la puesta en marcha de medidas como las que se promueven desde el *I Plan Integral de Atención a la Población Gitana en Navarra* y en la decisión de trabajar para que éstas sirvan para minimizar sus efectos sobre el colectivo romaní. En este sentido entre los programas clave que están incidiendo en la integración sociolaboral de las personas gitanas se encuentra el denominado ACCEDER que surgió en el año 2000 con el objetivo de formar a jóvenes en paro según las necesidades y demandas de las empresas y que sólo en 2012 se calcula que a nivel estatal unas 1.625 personas encontraron un trabajo a través de este programa.

En este contexto adquieren una importancia fundamental todas las estrategias y experiencias orientadas a facilitar la inclusión social de estas personas. Son, por tanto, las diferencias existentes en materia de empleo entre la población general y la gitana las razones que justifican sobradamente este estudio. El estudio nos permitirá ser conscientes de la situación de partida de esta comunidad así como de los mecanismos que se están aplicando para superar las barreras que le impiden el acceso, el mantenimiento y la promoción en el empleo.

## **2. Objetivos**

Este trabajo tiene dos objetivos fundamentales:

1. Recoger buenas prácticas existentes a nivel estatal y europeo relativas a intervenciones con población gitana en los ámbitos de:

- Sensibilización en empresas.
- Formación para el empleo.
- Programas de inserción laboral.
- Acciones específicas de políticas activas para la población gitana.

2. Identificar buenas prácticas en el ámbito de la actuación para favorecer la inserción laboral del colectivo gitano.

### 3. Metodología

En el desarrollo del presente proyecto se han llevado a cabo varias fases de trabajo para la consecución de los objetivos fijados:

#### **FASE 1. Búsqueda y recopilación de documentación.**

Las características de esta investigación exigen un trabajo previo de búsqueda y recogida de información acerca de la situación de la población gitana en relación al mercado de trabajo así como de recopilación de experiencias, documentación, y materiales elaborados para la mejora de la inserción laboral.

Para la contextualización de la población romaní la metodología utilizada se ha centrado en el análisis de **fuentes secundarias** procedentes de datos estadísticos y de registro, por una parte, y de estudios, investigaciones, artículos, folletos, etc. relacionados con el empleo, por otra.

Las fuentes de registro básicas utilizadas para establecer comparativas de los principales indicadores del mercado laboral entre la población gitana y la general han sido la Encuesta de Población Activa (EPA) y las estadísticas de Eurostat para el caso de la población española y de los países miembros de la Unión Europea (EU-27) respectivamente. El periodo utilizado para el conjunto de la población de Navarra y España de la Encuesta de Población Activa es el correspondiente al IV trimestre de 2011<sup>1</sup>. Respecto a los datos del conjunto de la Unión Europea se toman los datos que aparecen en uno de los estudios que nos han servido de soporte<sup>2</sup> documental y que se corresponde con la media de los 27 Estados miembros.

La población base sobre la que se calculan las tasas de actividad, empleo y desempleo es la de 16 y más años salvo en el caso de Navarra que para algún indicador (tasa de desempleo) se utiliza la población de 16 a 64 años por considerarse que existe una proporción de personas mayores inferior en la población gitana y que favorece la comparación con la población del conjunto de Navarra.

---

<sup>1</sup> La razón por la que se elige este periodo es para facilitar la comparabilidad de los datos del conjunto de la población con los de la población gitana dado que los últimos datos disponibles de ésta corresponden al año 2011.

<sup>2</sup> "Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España, entre la inclusión social y la migración" (Informe comparativo EU- INCLUSIVE), Fundación Soros de Rumanía, 2012.



El principal problema que presentan estas fuentes se deriva de la inexistencia de datos estadísticos desagregados para el colectivo gitano puesto que las estadísticas oficiales no distinguen entre población general y sectores específicos de la población. Así que ante la dificultad para obtener datos sobre su tamaño o sobre el mercado laboral se utiliza información resultante de otras investigaciones y que se basa en estimaciones o en encuestas aplicadas a este grupo étnico.

Para ello, se ha realizado una revisión exhaustiva de información procedente de fuentes documentales<sup>3</sup> de temática relacionada con los objetivos de esta investigación que fuera de utilidad para dar respuesta a la misma. Entre los numerosos documentos consultados, se han manejado principalmente tres **investigaciones que han servido de base documental** para el análisis de los principales indicadores que miden el mercado laboral. Éstas son "*Población gitana de Navarra y empleo*" (FSG/EDIS), "*Población gitana española y del este de Europa: empleo e inclusión social 2011*" (FSG) y "*Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España, entre la inclusión social y la migración*" (Informe comparativo EU- INCLUSIVE). Todos los estudios han sido seleccionados porque se fundamentan en la aplicación de encuestas a una misma población objetivo, población gitana de 16 y más años, y con la misma fecha de referencia (2011) lo que facilita la comparación de los datos entre distintos ámbitos territoriales. Además, disponen de la información actualizada más reciente respecto a las materias que se abordan en el estudio, concretamente sobre la realidad ocupacional o laboral de esta población.

Desde la perspectiva territorial hay que precisar que bajo la categoría de "Europa" se incluyen los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a los países participantes en el estudio: Rumanía, Bulgaria, Italia y España que constituyen el grupo denominado "Europa-Roma". Por tanto, el dato es el agregado correspondiente a esos países.

Respecto a las **características metodológicas** de las investigaciones manejadas, en "*La población gitana de Navarra y el empleo*" (FSG/EDIS), la encuesta se aplicó en 32 municipios navarros a 400 personas residente en Navarra de etnia gitana de 16 y más años. El error muestral para un nivel de confianza del 95,5% fue del  $\pm 4,7\%$ . En el estudio "*Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España, entre la inclusión social y la migración*" el trabajo de campo se desarrolló en los cuatro países objeto de estudio con una dimensión variable de la muestra en cada país que en el caso de España fue realizada a 1.494 gitanos de 16 y más años auto-identificados como ciudadanos españoles y 361 como inmigrantes (101 procedentes de Bulgaria y 260 de Rumanía). El error muestral que presentan estas

---

<sup>3</sup> En el apartado de bibliografía se adjunta un listado de las fuentes consultadas: publicaciones, estudios, folletos divulgativos, etc.

muestras es de  $\pm 2,53\%$  y  $\pm 5,15\%$  para los países de Europa analizados y para España respectivamente.

La recogida, introducción, análisis e interpretación de los datos de la encuesta aplicada a la población gitana de España la realizó Fundación Secretariado Gitano (FSG). Asimismo la FSG de Navarra elaboró su cuestionario basándose en el que EDIS (Equipo De Investigación Sociológica, S. A.), diseñó y aplicó a nivel estatal en la encuesta "El empleo en la población gitana". Sobre este se incorporaron nuevas preguntas de la EPA. Por último, la empresa Bizilan elaboró la base de datos.

Por otra parte, para el bloque central del presente estudio centrado en las estrategias y experiencias de inserción laboral, la metodología aplicada se ha fundamentado en la búsqueda y consulta de **fuentes primarias**. Para esta fase y las siguientes del estudio se ha contado con la colaboración y el trabajo de la empresa INVESOC Estudios Sociológicos y de Mercado.

El objetivo de esta fase ha sido recopilar los planes y programas existentes así como aquellas "buenas prácticas" dirigidas a la comunidad gitana que favorecen su integración a través del empleo. El ámbito de búsqueda no se ha limitado al espacio nacional sino que se ha hecho extensivo a toda la documentación existente a nivel europeo. El criterio seguido en la selección de la documentación han sido su origen y área territorial de influencia.

A nivel europeo se han tomado como referencia las estrategias nacionales realizadas por cada país a partir del EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020), marco común para el desarrollo de medidas y políticas para el ámbito nacional de integración de la comunidad romaní.

Y en el ámbito nacional la principal documentación se ha recogido a través de las fuentes y recursos metodológicos siguientes:

1. Análisis de la Estrategia Nacional para la Inclusión social de la población gitana en España 2012 - 2020, y del I Plan integral de atención a la población gitana de Navarra 2011-2014.
2. Búsqueda de asociaciones, federaciones y fundaciones dedicadas al colectivo gitano.
3. Análisis documental a partir del cual se han seleccionado diferentes experiencias y programas de inserción laboral dirigidos a la comunidad romaní, cuyos resultados son considerados exitosos.
4. Realización de entrevistas a asociaciones, entidades, etc. vinculadas al empleo y/o a la población gitana a las que se agradece su participación.

- Directora de Empleo de Fundación Secretariado Gitano: D<sup>a</sup> Arantza Fernández.
- Fundación Secretariado Gitano de Navarra:
  - Directora: D<sup>a</sup> Inés García
  - Técnica de empleo: D<sup>a</sup> Montse Tejero
- Asociación gitana "La Romaní" de Tudela
  - Mediadora de educación: Ana Hernández
  - Trabajadora social: Silvia Donlo
- Federación de Asociaciones Gitanas "Gaz – Kaló":
  - Presidente: Ricardo Hernández
  - Trabajadora social: Maite Abaurrea
- Asociación Romania Rromani
  - Presidente: Daniel Nan

## **FASE 2. Análisis de experiencias.**

Una vez recopilada esta información el siguiente paso ha sido el análisis de cada una de las experiencias catalogadas con el objetivo de identificar los aspectos positivos de las mismas tanto en su diseño, planificación, puesta en marcha, consecución de objetivos, etc. Por tanto, el análisis ha consistido en realizar una descripción de estas experiencias con la finalidad de conocer en profundidad su capacidad para conseguir el objetivo para el que están diseñadas.

El análisis de todas las actuaciones llevadas a cabo en materia de inserción laboral ha sido fundamental para pasar a la fase de identificación de buenas prácticas así como para realizar propuestas y pautas a tener en cuenta en la elaboración de la guía final.

## **Fase 3. Identificación de "buenas prácticas".**

Finalmente se procede a la identificación de lo que se denominan "buenas prácticas" que se convierten así en el referente de aquellas que se pretende planificar para nuestro contexto local y que en este caso servirán también para la posterior elaboración de una guía.

En esta fase se hará una selección de las experiencias más relevantes que se hayan llevado a cabo a nivel europeo y estatal para proceder seguidamente al análisis de las mismas.

La descripción de este proceso coincide con la técnica **Benchmarking** a través de la cual se recopila información, se observan diferentes experiencias y se obtienen nuevas ideas mediante su comparación en relación con el ámbito de interés de la investigación.

# **LA POBLACIÓN GITANA EN EL CONTEXTO LABORAL**

En estos momentos se estima que la población gitana en España podría estar compuesta de 725.000 ó 750.000 personas, aunque según distintas aproximaciones podría alcanzar incluso el millón de personas. Los cálculos para la Comunidad Foral de Navarra cifraban el tamaño de la población para el año 2005 entre 7.000 y 8.000 personas<sup>4</sup>. Suponiendo que esta población se haya mantenido e incluso que dado su elevada tasa de natalidad hubiera aumentado hasta los diez mil efectivos, el peso que en la actualidad (2013) tendría sobre el conjunto de la población navarra no superaría el 1,5%.<sup>5</sup>

Las personas gitanas residentes en Navarra se encuentran dispersas por los municipios de toda la Comunidad. Su distribución territorial según el ámbito rural y urbano es del 47,8% y del 52,2% respectivamente. Sin embargo, por áreas se observa que la mayor parte de la población se concentra en la comarca de Pamplona (30%) seguido de la zona de Estella (el 22,7%), Tudela (22,2%) y Tafalla (17%), siendo la zona norte el lugar donde su presencia es menos significativa.

La **estructura demográfica y laboral de la población gitana** presenta diferencias importantes en relación a la no gitana que iremos desglosando en este apartado. Conviene reseñar la primera, es decir, la estructura de la población gitana, porque en cierta medida explica el comportamiento de los indicadores laborales en ambas poblaciones, en la población gitana y en la no gitana. Ante la carencia de datos para Navarra, extraemos las principales conclusiones que al respecto recoge para el conjunto del estado el estudio "*Población gitana española y del este de Europa: empleo e inclusión social*" entendiéndose que estos elementos son coincidentes con los que pueda contemplar la Comunidad Foral.

#### **Rasgos demográficos diferenciales de la población gitana respecto al conjunto de la población**

-**La población gitana masculina supera a la femenina** con un índice de femineidad de 97,7 mujeres por cada 100 hombres. Entre la población general este índice es de 102,4 mujeres por cada 100 varones.

- La población gitana presenta una **estructura poblacional más joven** con una media de edad de 28,13 años frente a los 41,36 de la población general. Pese a ello, su evolución muestra un envejecimiento en los últimos periodos.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Datos procedentes del estudio "Vivienda y comunidad gitana: vivienda deficitaria, infravivienda y chabolismo. Pamplona", de la FSG (2007), y recogidos en el I Plan Integral de Atención a la población gitana en Navarra (2011).

<sup>5</sup> Cálculo realizado sobre los datos del avance del Padrón del 1 de enero de 2013 que contabiliza en 644.566 personas la población residente en Navarra.

<sup>6</sup> En este sentido, cabe destacar para la Comunidad Foral el mayor volumen de efectivos en los grupos de población joven, donde destaca el grupo de menos de 16 años y el de menos de 40 años que representan en torno al 40% y

- Los **niveles de dependencia infantil son más elevados** entre la población gitana mientras que la dependencia de mayores es más baja. Esta relación se invierte en el caso de la población general española.
- **La tasa de reemplazo es superior** en la población gitana pese al descenso experimentado en los últimos seis años debido al aumento de la población con edades comprendidas entre los 40 y los 65 años.
- El número de nacimientos se ha incrementado en los últimos años lo que ha supuesto un **aumento de la tasa de natalidad**.

En cuanto a la evolución futura, las proyecciones demográficas prevén que la población gitana experimentará un aumento de las tasas infantil y de vejez lo que dará lugar al incremento del nivel de dependencia infantil y de mayores y, por consiguiente, al índice global de dependencia.

Partiendo de esta realidad poblacional, a continuación se realiza una aproximación a la estructura laboral de la comunidad gitana mediante el análisis de los indicadores de actividad recopilados en la fase de documentación para el periodo 2011. El ámbito de estudio no se reduce a un único espacio territorial sino que incorpora la perspectiva local o foral, nacional y europea. De modo que en el presente estudio aprovechamos el esfuerzo investigador realizado con la aplicación de encuestas a la población gitana de los distintos ámbitos territoriales para establecer comparativas y ofrecer un análisis global pero también de Navarra respecto a España y Europa<sup>7</sup>. A su vez los datos obtenidos en estas encuestas se comparan con los de la Encuesta de Población Activa (IV trimestre 2011) para explorar las diferencias entre la población gitana y la general.

En esta contextualización laboral tratamos, por tanto, de explorar las diferencias que separan a la población gitana de la no gitana en el mercado de trabajo pero también a la propia población gitana entre sí según su lugar de residencia. Todo ello desde un análisis de los distintos estados ocupacionales: activos/ inactivos, empleados/desempleados. Además, se hace mención al impacto que el actual escenario de crisis económica está produciendo en los gitanos como minoría étnica y como colectivo vulnerable ante el empleo, todo ello sin

---

al 80% respectivamente del total de la comunidad gitana. En comparación con la población general, estas cifras estarían alrededor del 17% y del 44% respectivamente.

<sup>7</sup> Aunque en el apartado de metodología ya se explica con más detalle, al hablar de Europa tenemos que tener en cuenta que esta categoría engloba los resultados de los cuatro países de Europa que componen la muestra de la encuesta EU-INCLUSIVE (Bulgaria, Rumanía, Italia y España).

perder de vista el horizonte de esta investigación que no es otro que recoger e identificar buenas prácticas que favorezcan su inserción laboral.

## 4. El acceso al empleo

La comunidad gitana presenta unas características determinadas ante el empleo entre las que destaca la entrada al mundo del trabajo a edades muy tempranas colaborando en negocios familiares o en actividades dentro de la economía informal. Sin embargo, en las últimas décadas hemos asistido a un creciente interés por orientar su situación ocupacional hacia formas de trabajo asalariado que desde los años 90 hasta la irrupción de la crisis han dado lugar a un proceso de asalarización de esta población. Esta relativamente reciente incorporación al empleo asalariado<sup>8</sup> ha puesto de manifiesto la **existencia de barreras** que impiden acceder en condiciones de igualdad al mercado de trabajo. Tanto el acceso al empleo por cuenta ajena como el acceso al autoempleo se desarrollan en un contexto social plagado de dificultades donde está presente la **discriminación principalmente por motivos de origen étnico**.<sup>9</sup> Este es el principal obstáculo que no solo impide encontrar un trabajo sino que dificulta la permanencia en el mismo una vez que se tiene.

Existen aún numerosos prejuicios y estereotipos con fuerte presencia en la sociedad que motivan la exclusión del mundo del trabajo de ésta y de otras minorías étnicas así como de colectivos vulnerables, estereotipos que tienen un peso variable según el colectivo del que se trate. Concretamente sobre las personas gitanas existen creencias que frenan el acceso y participación al mercado de trabajo entre las que se pueden citar algunas<sup>10</sup> como diferencias culturales de base para adaptarse a las pautas sociolaborales, un elevado grado de desconfianza en el seno de la sociedad respecto de la integración que pueden alcanzar, existencia de hipótesis de partida sobre la menor productividad laboral que determinadas personas pueden alcanzar en comparación con otras, etc. El peso de estas creencias complica en muchas ocasiones la integración laboral de los gitanos y provoca problemas de discriminación.

---

<sup>8</sup> Esta incorporación comenzó en los años noventa aunque tuvo en España su momento de auge en los años de bonanza económica y de expansión del empleo entre 1995 y 2008. La irrupción de la crisis económica en 2009 y sus efectos en el mercado de trabajo han impedido la consolidación del proceso de asalarización o de incorporación al trabajo asalariado de la población gitana y ha provocado el retorno a opciones laborales que empezaban a quedar en un segundo plano como era el trabajo por cuenta propia y el trabajo en negocios familiares.

<sup>9</sup> La FSG publica de forma periódica el Informe de Discriminación y Comunidad Gitana donde aborda a través de casos prácticos la vulneración del derecho de igualdad.

<sup>10</sup> "Guía de Buenas Prácticas por el empleo para colectivos vulnerables", Cruz Roja Española, 2002.



El hecho discriminatorio se percibe en el proceso de búsqueda de empleo pero también en las características del empleo al que acceden. Así en el primer caso, el estudio comparado entre países europeos (FSG: 2011) revela que casi el 48% de la población gitana española se ha visto discriminada en entrevistas de trabajo y un 30% percibieron discriminación en sus itinerarios de búsqueda de trabajo. Pero poniendo el acento en las características del empleo, la discriminación se siente en los distintos tipos de trabajo: en el asalariado pero también en el autónomo o por cuenta propia. En el acceso al empleo asalariado los problemas se visibilizan en las condiciones del empleo en el que se ocupan: de poca calidad, temporal, y en ocupaciones escasamente cualificadas (manuales cualificadas y no cualificadas). De ahí que, como veremos en apartados posteriores, la formación y la cualificación adquieran una importancia vital en la mejora de la empleabilidad. Por su parte, en el acceso al autoempleo la financiación -o los problemas de acceso a la misma- está fuertemente marcada por su condición de minoría étnica.

Entre los autores que han reflexionado sobre esta cuestión existe una coincidencia en afirmar que la población gitana ha tenido y sigue teniendo **más dificultades que la población general para acceder al mercado laboral**, además de tener más riesgo de desempleo, subocupación, etc. Circunstancias que podrían dar lugar al abandono en los procesos de búsqueda de empleo o del trabajo una vez que se ha conseguido superar las barreras que dificultan su acceso y activando así mecanismos de auto exclusión que, en consecuencia, incrementarían aún más el alejamiento de la integración sociolaboral del colectivo.

Tales circunstancias dan cabida a la **intervención de asociaciones y organizaciones de carácter público y privado** que dirigen y priorizan sus iniciativas hacia diferentes ámbitos con acciones concretas de inserción laboral o con planes y programas donde el empleo es uno de los ejes fundamentales.

En el plano autonómico existe el *I Plan Integral de Atención a la población gitana de Navarra (2011-2014)* que contempla líneas estratégicas que dan respuesta a las necesidades de la población romaní y faciliten la inclusión social a través de actuaciones específicas.

En el ámbito nacional destaca la *Estrategia Nacional para la Inclusión social de la población gitana de España (2012-2020)* adoptada en 2012 que recoge objetivos y metas en distintos ámbitos y que deben ser alcanzados para el 2020. En materia de empleo este documento plantea dos objetivos generales que conviene resaltar: el primero, mejorar el acceso al empleo normalizado y reducir la precariedad laboral entre la población gitana; y, el segundo, mejorar la cualificación profesional de la población gitana. Cada uno de ellos

contiene a su vez varios objetivos específicos que persiguen conseguir la plena inclusión social para la fecha indicada.

También existen una serie de objetivos fijados por la Unión Europea en materia de acceso al mercado laboral. Sin embargo una de las acciones más específicas dirigidas a lograr la incorporación efectiva de la población gitana en el mundo del trabajo ha sido el Programa Acceder que ejerce una labor de intermediación laboral. Numerosos estudios y artículos destacan el papel de este Programa que ha contribuido a la consecución de los objetivos de la Estrategia Nacional en relación con la tasa de empleo de la comunidad gitana y su empleabilidad, así como la reducción de las tasas de pobreza y exclusión entre esta población.<sup>11</sup> Para conseguirlo, una parte importante de las actuaciones inciden en la eliminación de barreras y de trabas y en la mejora de las capacidades y competencias personales.

En este sentido, entre los obstáculos para entrar al mercado de trabajo están aquellos vinculados a la formación formal y al nivel de estudios. La formación es un elemento clave para superar las barreras existentes y mejorar o ampliar sus oportunidades de cara al mercado laboral. En definitiva, para conseguir la inclusión social.

## **4.1. Formación**

El factor más importante en materia de empleo es el nivel de estudios. En términos generales, la educación y la formación determinan las posibilidades de cada persona en el momento de acceder al mercado de trabajo y su posición dentro del mismo. Ambos elementos son por tanto herramientas que contribuyen al empleo y a la inserción laboral. De ahí que las estadísticas existentes muestren cómo las personas con escasos niveles de educación tienen más dificultades para integrarse laboralmente debido a su baja empleabilidad.

Si analizamos la integración de los gitanos en el mercado laboral en términos de estadísticas de empleo y formación podemos ver la dimensión que adquiere este último aspecto. Así, según la Estrategia Nacional para la Inclusión Social, a pesar de que en los últimos años ha habido progresos en materia educativa se observa que la tasa de absentismo y de abandono escolar temprano (población de entre 18 y 24 años que

---

<sup>11</sup> *"Informe de la Sociedad civil sobre la implementación de la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana y el Plan de Acción de la Década para la inclusión social de la población gitana en España"*, Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation, 2013.

únicamente ha completado la educación secundaria y no cuenta con ninguna formación adicional) sigue siendo elevada y *preocupante*.<sup>12</sup>

En este sentido, este documento confirma que las tasas de escolarización infantil (87%) han aumentado significativamente, la educación primaria está prácticamente normalizada en niños y niñas y la presencia de gitanos en estudios posobligatorios va aumentando paulatinamente. Frente a este avance se constata que en la mayor parte de los casos, los jóvenes gitanos abandonan los estudios incentivados por las oportunidades de empleo dentro de la propia familia, por la oferta de empleos de baja cualificación o por el desarrollo de actividades que no requieren cualificación pero que cuando deciden acceder al mercado de trabajo por los cauces habituales y formales se encuentran sin estudios y con pocas posibilidades para adquirir una formación o reciclarse. En el caso de las mujeres son factores como la dedicación a las tareas del hogar y el matrimonio a edad temprana, entre otros, los que originan el abandono escolar. Por tanto, el reto está en conseguir disminuir el abandono escolar en esta etapa educativa en la cual sólo dos de cada diez consigue acabar. De modo que los que llegan al bachillerato o a otros ciclos formativos constituyen una minoría. Esto evidencia una escasa presencia de población gitana en aquellos niveles formativos que aumentan las oportunidades de inserción laboral y que procuran un empleo cualificado.

De la encuesta aplicada a los cuatro países europeos participantes en el estudio comparativo EU-INCLUSIVE se desprenden datos reveladores en este sentido para España. Como se puede ver en la tabla 1, éstos vienen a demostrar que efectivamente la asistencia a la escuela en la educación primaria está generalizada pero que en niveles formativos superiores a la primaria los porcentajes se desploman, con un escaso 3% que alcanza estudios universitarios y por debajo del 10% con estudios de grado medio.

**Tabla 1. Población gitana en España de 16 y más años según nivel más alto de estudios.**

|                                   | Educación infantil, primaria y ciclo de instituto no completo | Bachillerato y ciclos formativos de grado medio | Ciclo superior de formación, estudios universitarios y superiores |
|-----------------------------------|---|---|---|
| Población gitana de 16 y más años | 90%   | 7,4%  | 2,6%  |

Fuente. *Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012. EPA IV T 2011 (INE).

<sup>12</sup> *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, marzo 2011.

En resumen, estos datos evidencian para nuestro país una **participación en la educación muy baja donde la permanencia en el sistema educativo no se prolonga más allá de la edad de escolarización obligatoria**. Es por ello por lo que numerosos estudios señalan que la formación sigue siendo el principal reto de esta comunidad al tiempo que revelan cómo la escasa formación adquirida estaría entre las causas principales que le impiden optar a puestos de trabajo cualificados. En consecuencia, las carencias en la capacidad de capital humano de los gitanos respecto a los no gitanos podrían explicar, en parte, la desigualdad en el acceso al empleo.

No obstante, al hilo de lo que refleja la Estrategia Nacional y que antes indicábamos, hay que resaltar que estas cifras suponen un avance importante. La situación no es la deseable pero al menos se está consiguiendo que los niños gitanos finalicen sus estudios primarios y una parte de ellos, poco significativa aún, continúe sus estudios en niveles superiores. En el marco de la citada Estrategia Nacional se apuntan varios indicadores que deben ser alcanzados en 2020: incrementar la escolarización de la población gitana en la educación infantil hasta el 95% y en educación secundaria hasta el 90%. La finalidad es que la educación se convierta en una herramienta para prevenir la exclusión social en este colectivo y que sea la clave en la promoción de un mejor y más igualitario acceso al mercado de trabajo.

La tabla siguiente muestra para los gitanos de Europa y España el porcentaje de personas con estudios secundarios y superiores que hay en los distintos estados ocupacionales. El porcentaje engloba por tanto a la población que ha cursado bachillerato o ciclos formativos de grado medio sumado a la que ha completado ciclos superiores de formación (título universitario, título de maestría y de doctorado). En el agregado de ambos niveles educativos hay que tener en cuenta que el porcentaje de personas con estudios superiores o universitarios es poco relevante, tal y como se puede apreciar en la tabla anterior referida a España.

**Tabla 2. Distribución de estudios secundarios y superiores entre la población activa, ocupada e inactiva. Europa y España.**

|                           | Población activa | Población ocupada | Población Inactiva |
|---------------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Población gitana europea  | 6,1%             | 7,9%              | 5,9%               |
| Población gitana española | 9,3%             | 10,0%             | 11,6%              |
| Población UE-27           | 76,9%            | 78,6%             | 49,6%              |

Fuente. *Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012.

Si tomamos como referencia la población total de los países miembros de la UE, en términos generales observamos que el principal rasgo distintivo que se advierte de los datos

es el **escaso porcentaje de personas gitanas con un nivel de estudios secundarios y superiores en todos los estados ocupacionales**. Las diferencias territoriales entre las poblaciones activas, ocupadas e inactivas son poco importantes entre los gitanos de España y de los países de Europa encuestados pero muy significativas si las comparamos con el conjunto de la población residente en los países miembros de la UE.

En el caso concreto de España, pese a registrar porcentajes muy bajos de formación a partir de la enseñanza secundaria superior, la población gitana laboralmente activa y ocupada está más formada que la de los países de Europa (9,3% y 10% frente al 6,1% y 7,9% respectivamente), por lo comparativamente se reconoce una situación ligeramente más favorable.

Volviendo a la idea expresada con anterioridad, el bajo nivel educativo explica de alguna forma las diferencias que los gitanos tienen con los no gitanos en relación al acceso a puestos de trabajo que requieren cierta cualificación y conocimiento específicos pero también en la posición que ocupan dentro de la estructura ocupacional, donde cuantitativamente son mayoría en aquellas ocupaciones de menor cualificación, como veremos en el punto 4.2. en el apartado correspondiente a la población ocupada. En este sentido, si los niveles de formación aumentasen se podrían reducir las distancias respecto al resto de trabajadores e ir consiguiendo una paulatina convergencia con la población general no sólo en el acceso a determinados trabajos sino en las condiciones salariales y laborales de los mismos. Incluso precisando en un estado laboral concreto, cuando los trabajadores gitanos pierden el empleo las dificultades para encontrar otro trabajo son mayores que las que encuentra el resto de la población<sup>13</sup> debido a que esta situación puede depender en gran medida del capital humano disponible.

Por todo ello nos preguntamos, **¿cómo influye el nivel de estudios en el acceso al mercado laboral y en la situación ocupacional de la población gitana?**

Centrando la atención en Navarra observamos que el porcentaje de personas gitanas en desempleo es mayor en aquellos niveles educativos inferiores en los cuales no se ha llegado a completar la enseñanza obligatoria. Así, mientras que en las personas gitanas con estudios secundarios obligatorios sin finalizar la tasa de paro alcanza el 55,7% en aquellas personas que han completado estos estudios es del 21,1%, lo que representa una diferencia de 34,6 puntos porcentuales. Por su parte, la tasa de empleo se sitúa en el 27,9% en las y los trabajadores gitanos que no tienen estudios y se eleva hasta el 68,2% cuando se ha finalizado la enseñanza obligatoria o se han realizado estudios de ciclo superior.

---

<sup>13</sup> En apartados posteriores, concretamente en el correspondiente a desempleo, podremos ver cómo la característica del desempleo de esta población es el paro de larga duración.

**Tabla 3. Tasa de paro de la población gitana en Navarra (de 16 a 64 años) según nivel de estudios terminados.**

| Nivel de estudios                            | Tasas de empleo | Tasa de paro |
|--|-----------------|--------------|
| Ninguno                                      | 27,9            | 53,9         |
| Primarios completos (Graduado escolar)       | 34,1            | 46,3         |
| Secundarios incompletos                      | 34,2            | 55,7         |
| Secundarios (ESO, Bachiller, Ciclo superior) | 68,2            | 21,1         |

Fuente. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012

Por tanto, existe una relación directa entre formación y empleo: a mayor educación menor incidencia del desempleo y mayor probabilidad de estar empleado. De modo que, completar estudios secundarios y de ciclo superior influye en la situación ocupacional y es un elemento clave para incorporarse al empleo y para mantenerse en él. En palabras de un autor que ha reflexionado sobre esta cuestión, concluimos sintetizando las ventajas y beneficios de la educación en relación al mercado laboral: *la escuela es un instrumento sustancial de formación para el empleo*<sup>14</sup> que además socializa en pautas similares a las que se establecen en la *relación asalariada*.

## 4.2. Tasas de actividad e inactividad

Según el estudio comparado entre población gitana española y del este de Europa,<sup>15</sup> en 2011 se estima que en España hay 325.366 personas de 16 y más años de edad de las cuales en torno a unas 100.900 personas son inactivas o no están incorporadas al mercado laboral y 224.500 tienen un empleo o lo están buscando activamente, siendo estas últimas las que componen el grupo de activos.

Un rasgo principal de la actividad laboral de la población gitana es su elevada tasa de población activa, muy superior a la de la población total debido a que se mantiene en el mercado de trabajo durante más tiempo: se inicia en la actividad a edades muy tempranas y abandona más tarde.

---

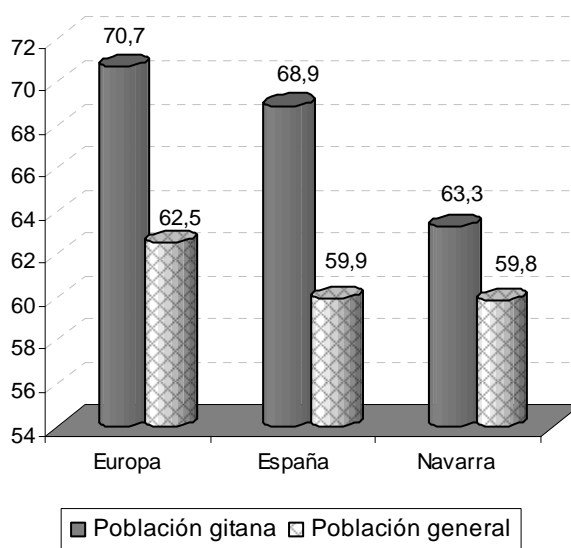
<sup>14</sup> Fernández Enguita, M, *"Etnicidad y escuela: el caso de los gitanos"*, Revista de la Asociación General de Secretariado Gitano, 2000.

<sup>15</sup> "Población gitana, empleo e inclusión social. *Un estudio comparado: población gitana española y del este de Europa*", Fundación Secretariado Gitano (FSG), 2011.

La tasa de actividad de la población gitana de 16 y más años se sitúa en **Navarra** en el **63,3%**. Del análisis comparativo entre territorios se deduce que la tasa de población activa de la población gitana de Navarra es la más baja frente a la del conjunto del estado (68,9%) y de Europa (70,7%). En relación a la población total los datos confirman el mayor volumen de personas en edad de trabajar entre la población gitana en los distintos territorios.

En términos comparativos, y teniendo en cuenta los distintos ámbitos territoriales, observamos que en Navarra las diferencias entre la actividad de los gitanos y los no gitanos son menores pues solo existe una diferencia de 3,5 puntos porcentuales. En España esta diferencia alcanza los nueve puntos porcentuales y en Europa supera los ocho con tasas de actividad del 59,9 y del 62,5 por ciento en la población gitana frente al 68,9 y del 70,7 por ciento en la población general.

**Gráfico 1. Tasa de actividad de la población de 16 y más años en Europa, España y Navarra. Población gitana y población general.**



Fuente. *Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012. EPA IV T 2011 (INE).

Las **diferencias por sexo** reflejan realidades divergentes según los distintos espacios geográficos. Sin embargo, antes de entrar en el detalle de los datos de género y edad conviene hacer una precisión metodológica: para poder establecer comparativas por territorios desagregadas en estas variables, en el caso de Navarra se utiliza como unidad de medida la tasa de actividad de la población de 16 a 64 años mientras que para Europa y España se toma la de la población de 16 y más años. No obstante, hay que especificar que

en la Comunidad Foral la diferencia entre la tasa total de una y otra población es de 2,9 puntos porcentuales (66,2% frente al 63,3%), lo que produciría una leve distorsión en los resultados desagregados.

Teniendo esto en cuenta, **las tasas de actividad de la población gitana por sexo** revelan una **mayor participación de los hombres** en todos los niveles analizados, proceder que se repite en la totalidad de la población. Las mayores diferencias entre hombres y mujeres las encontramos en España y Navarra que superan los 20 puntos porcentuales. El aspecto más llamativo es que Navarra presenta las tasas de actividad más bajas tanto en hombres (77%) como en mujeres (56%). Entre los hombres, no existen diferencias significativas en las tasas de actividad registradas a nivel foral, estatal y europeo, oscilando del 80% en España al 77% en Navarra. Sin embargo, entre las mujeres gitanas sobresale el bajo porcentaje en la Comunidad Foral (56%) que queda a casi 7 puntos porcentuales alejado de la tasa de actividad femenina en Europa (62,8%).

De la lectura de estos datos surge la necesidad de trabajar en acciones que sirvan para fomentar e impulsar la participación femenina en el mercado laboral hasta alcanzar cotas más elevadas próximas a las masculinas o, cuanto menos, similares a las que se contabilizan en Europa. Estas cifras justifican los programas destinados a este objetivo.

**Tabla 4. Tasa de actividad de la población de 16 y más años según sexo en Europa, España y Navarra.**

| <b>Población gitana *</b>  |               |               |                               |
|----------------------------|---------------|---------------|-------------------------------|
|                            | <b>Europa</b> | <b>España</b> | <b>Navarra <sup>(1)</sup></b> |
| <b>Ambos sexos</b>         | <b>70,7</b>   | <b>68,9</b>   | <b>66,2</b>                   |
| Hombres                    | 79,5          | 80            | 77                            |
| Mujeres                    | 62,8          | 57,9          | 56                            |
| <b>Población general**</b> |               |               |                               |
|                            | <b>UE-27</b>  | <b>España</b> | <b>Navarra</b>                |
| <b>Ambos sexos</b>         | <b>62,5</b>   | <b>59,9</b>   | <b>59,8</b>                   |
| <b>Hombres</b>             | 67,6          | 67,3          | 65,7                          |
| Mujeres                    | 57            | 52,9          | 54                            |

Fuente. \**Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012. \*\*EPA IV T 2011 (INE).

(1) Cálculo realizado en base a la población de 16 a 64 años.

A la hora de analizar **la actividad por edad** nos encontramos con una distribución desigual de los intervalos. De ahí que se realice un análisis separado de Europa y España, por un lado, y de Navarra, por otro. En el caso de Navarra, además, tiene la especificidad de que la base utilizada para calcular la tasa de actividad es la población de 16 y 64 años, mientras que para el resto es la población es la de 16 y más años. En consecuencia, sólo procedemos a realizar una comparativa de los datos a nivel europeo, nacional y regional en



el grupo de población de menores de 25 años dado que las características metodológicas son las mismas.

El aspecto más relevante del análisis de la actividad por edad es la **importante participación de la población joven gitana en el mercado laboral** a todos los niveles geográficos. En este grupo se dan las mayores variaciones respecto a la población general. Sin embargo, es en los grupos de edad intermedia, de 25 a 54 años, donde la actividad tiene un mayor alcance. Aquí, la tasa de actividad de la población gitana se aproxima al 80% en Europa y España. Por último, el grupo de mayor edad, de 55 y más años, engrosa un mayor porcentaje de activos entre la población gitana respecto a la del conjunto del territorio nacional con tasas del 35,5% y del 26,9% a nivel europeo y estatal.

Si añadimos la variable sexo observamos el mayor peso de la actividad de los hombres gitanos en todos los tramos de edad, muy especialmente en España y entre los gitanos en edades potencialmente más activas (entre los 25 y 54 años). En este caso las tasas de actividad superan el 89% mientras que en las mujeres gitanas se sitúa en el 67,4%, lo que supone una diferencia de 22,2 puntos porcentuales.

**Tabla 5. Distribución de la tasa de actividad de la población de 16 y más años según sexo y edad en Europa y España. Población gitana y población general.**

|                    | Tasa de actividad según sexo y edad de la población de 16 y más años |             |                  |                   |
|--------------------|--|-------------|------------------|-------------------|
|                    | Europa   |             | España           |                   |
|                    | Población Gitana   | UE-27       | Población Gitana | Población General |
| <b>Ambos sexos</b> | <b>70,7</b>  | <b>62,5</b> | <b>68,9</b>      | <b>59,9</b>       |
| Menores de 24 años | 71,8   | 42,3        | 68,1             | 43,1              |
| De 25 a 54 años    | 79,5   | 85          | 78,1             | 86,28             |
| De 55 años o más   | 35,5   | 29,3        | 26,9             | 22,17             |
| <b>Hombres</b>     | <b>79,5</b>  | <b>67,6</b> | <b>80</b>        | <b>67,3</b>       |
| Menores de 24 años | 82,5   | 45,2        | 81,1             | 44,88             |
| De 25 a 54 años    | 87,8   | 91,6        | 89,6             | 92,72             |
| De 55 años o más   | 42,9   | 33,7        | 34,7             | 28,75             |
| <b>Mujeres</b>     | <b>62,8</b>  | <b>57</b>   | <b>57,9</b>      | <b>52,93</b>      |
| Menores de 24 años | 61   | 39,3        | 53,6             | 41,26             |
| De 25 a 54 años    | 72,2   | 78,4        | 67,4             | 79,67             |
| De 55 años o más   | 29   | 24,3        | 19,6             | 16,76             |

Fuente. *Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012.

El caso concreto de Navarra muestra los mismos rasgos que los revelados por las cifras nacionales y europeas: una menor actividad en las mujeres que en los hombres y una incorporación desigual a la actividad por edad y sexo donde los hombres lo hacen de forma mayoritaria entre los 25 y los 44 años y las mujeres en las edades más jóvenes, de menos de 25 años.

**Tabla 6. Distribución de la tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y edad en Navarra. Población gitana y población general.**

| Tasa de actividad según sexo y edad de la población de 16 a 64 años. |                          |                           |
|--|--------------------------|---------------------------|
|  | Navarra                  |                           |
|  | Población Gitana Navarra | Población General Navarra |
| <b>Ambos sexos</b>   | <b>66,2</b>              | <b>75,3</b>               |
| De 16 a 24 años  | 68,9                     | 36,7                      |
| De 25 a 44 años  | 73,2                     | 88,9                      |
| De 45 años a 64  | 44,7                     | 71,8                      |
| <b>Hombres</b>   | <b>77</b>                | <b>80</b>                 |
| De 16 a 24 años  | 75,5                     | 37                        |
| De 25 a 44 años  | 86,2                     | 93,1                      |
| De 45 años a 64  | 57,5                     | 79,5                      |
| <b>Mujeres</b>   | <b>56</b>                | <b>70</b>                 |
| De 16 a 24 años  | 63,2                     | 36,4                      |
| De 25 a 44 años  | 61                       | 84,6                      |
| De 45 años a 64  | 30,6                     | 64                        |

Fuente. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012. EPA IV T 2011 (INE).

La **temprana incorporación al mercado laboral** de la población gitana a la que antes aludíamos, se visualiza con claridad en la distribución de la tasa de actividad por edad. En Navarra, la tasa de actividad de los gitanos es del 68,9% en el grupo de edad entre 16 y 24 años mientras que en la población general es del 36,7%. Por su parte, la **salida más tardía** se percibe con más detalle en la tabla 5 correspondiente a Europa y España puesto que para estos ámbitos geográficos disponemos del intervalo de edad de 55 años o más. Así se aprecia que en los gitanos de España la tasa de actividad alcanza casi el 27% mientras que en la población general esta tasa es de casi cinco puntos porcentuales menos. Por tanto, el grupo de edad más joven, de menos de 25 años, y el de más edad contabilizan más activos en la población gitana que en la población general y tanto en hombres como en mujeres, dando así lugar a vidas laborales más amplias que las que tienen lugar entre el resto de la población, especialmente entre los varones.<sup>16</sup>

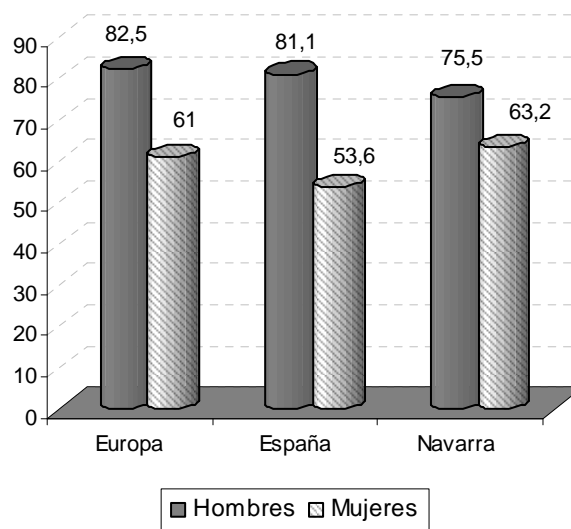
Además, los datos revelan que se produce una **brecha de género** que está **condicionada por el efecto de la edad**. Mientras que para Europa y España a medida que aumenta la edad descienden las diferencias entre hombres y mujeres gitanas, en Navarra se produce el hecho contrario: en los tramos de menor edad (o población más joven) existe una brecha menor y se amplía entre la población gitana de más edad. Es decir, la edad

<sup>16</sup> "Población gitana española y del este de Europa: Empleo e Inclusión social. 2011, FSG (2012)."

aumenta la brecha entre hombres y mujeres en la tasa de actividad de la población gitana de Navarra mientras que en Europa y España disminuye.

En este sentido, merece especial atención el **perfil de la actividad en hombres y mujeres gitanas en el grupo de población más joven**. Insistiendo en lo que ya se ha reseñado previamente, las mujeres gitanas jóvenes tienen una tasa de actividad inferior a la de los hombres. La mayor brecha entre géneros se aprecia en los datos de España, con una diferencia de 27,5 puntos porcentuales. Por el contrario, en Navarra<sup>17</sup> se acorta el diferencial de género pese a que las mujeres registran una tasa de actividad que resulta ser un 12% inferior a la de los hombres.

**Gráfico 2. Tasa de actividad de la población gitana masculina y femenina menor de 25 años. Europa, España y Navarra.**



Fuente. *Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012. Población general: EPA IV T 2011 (INE).

Por último, la tasa de actividad de la población gitana<sup>18</sup> en el grupo más joven (de 16 a 24 años) no presenta diferencias significativas entre los distintos ámbitos estudiados, con niveles similares en los gitanos españoles y en los residentes en la Comunidad Foral (68,9 y 68,1% respectivamente) y con una tasa ligeramente superior en Europa (71,8%). En relación al conjunto de la población tampoco hay variaciones relevantes, a excepción de Navarra que sobrepasa los 5,6 puntos porcentuales. Si para Navarra restringiéramos la base de cálculo a la población de 16 a 64 años, tal y como se hace para España y Europa, la diferencia en la tasa de actividad de los gitanos y los no gitanos sería de sólo un 2,7%.

<sup>17</sup> Hay que recordar que para Navarra la tasa de actividad según sexo se calcula en base a la población de 16 a 64 años.

<sup>18</sup> La unidad de análisis es la población gitana de 16 y más años.

**Tabla 7. Tasa de actividad de la población gitana de 16 y más años en los jóvenes de 24 y menos años. Europa, España y Navarra.**

| Tasa de actividad de la población de 16 y más años. |                |                |                  |
|---|----------------|----------------|------------------|
|   | <b>Europa*</b> | <b>España*</b> | <b>Navarra**</b> |
| Población Joven (de 16 a 24 años)                   | 71,8           | 68,1           | 68,9             |
| Total   | 70,7           | 68,9           | 63,3             |

Fuente. \*Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. \*\*Población gitana de Navarra y Empleo. FSG Navarra. 2012.

## **Población inactiva**

La inactividad afecta en mayor medida a las mujeres. Así lo confirman los resultados de la encuesta aplicada a la población gitana de 16 a 65 años en Navarra cuya tasa de inactividad es del 33,8%. De este porcentaje el 68,1% corresponde a mujeres. Si se analiza por tramos de edad, se observa que entre los 45 y los 64 años se concentra el mayor porcentaje de inactividad femenina (32,9%) mientras que en la población general se produce entre los 16 y los 24 años (31,4%).<sup>19</sup>

Las **razones de la inactividad** de la mujer gitana en la Comunidad Foral son por orden de importancia, la dedicación a las labores del hogar (84,8%). En la población general se mantiene en primer lugar la dedicación a las tareas del hogar (83,1%) pero en segundo lugar se encuentra la realización de estudios (30,9%). Sólo un 1,3% de las mujeres gitanas no participa en el mercado laboral por encontrarse estudiando, lo que demuestra que se incorporan más tarde que los hombres aunque no lo hacen por el alargamiento del periodo educativo. Por tanto, se produce una falta de formación que agrava los problemas ya existentes para incorporarse al mundo del trabajo.

En España la población inactiva gitana según percepción subjetiva de las y los gitanos encuestados alcanza al 52,8% de la comunidad gitana, de los cuales el 68,5% corresponde a mujeres frente al 30,4% de los hombres. La distribución de la población inactiva según los motivos que le impiden incorporarse al mercado de trabajo muestra que la principal causa de inactividad es el ejercicio de las labores del hogar (52,3%) seguido a mucha distancia por la categoría denominada otras situaciones y por encontrarse jubilado (18,6% y 17,9% respectivamente).

---

<sup>19</sup> Informe "Población Gitana de Navarra y Empleo", FSG, 2012.

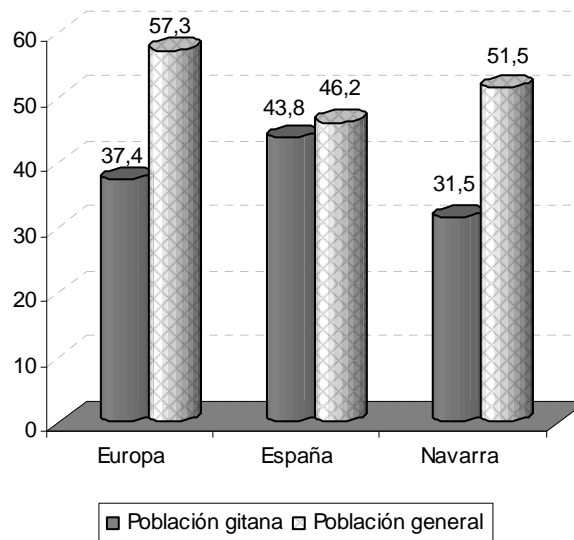
### 4.3. Niveles de empleo

La tasa de empleo viene a determinar el porcentaje de población que efectivamente está ocupada o tiene un empleo remunerado según la EPA. En **Navarra la tasa de empleo de la población gitana se sitúa en el 31,5%**, un índice inferior al de España y al de los países de Europa (Bulgaria, Rumanía, Italia y España) en doce y seis puntos porcentuales respectivamente.

Respecto al total de la población, el perfil del gráfico siguiente deja ver la posición de desventaja de las personas gitanas frente al empleo. En la Comunidad Foral la variación entre los gitanos (31,5%) y los no gitanos (51,5%) es de veinte puntos porcentuales, diferencial que resulta muy similar en los países de Europa (37,4% de la población gitana frente al 57,3% de la población general). En el caso de la población gitana española con 16 y más años la tasa de empleo se sitúa en el 43,8%, sólo cuatro puntos porcentuales por debajo de la del conjunto de la población (47,6%).

El conjunto de los datos nos dice que **el grado de incorporación al mundo del trabajo es menor en la población gitana que en la no gitana**. Esto pone de manifiesto las desigualdades de acceso al empleo de las que se hablaba en apartados anteriores y las dificultades para conseguir una plena integración en el mercado de trabajo.

**Gráfico 3. Tasa de empleo de la población de 16 y más años en Europa, España y Navarra. Población gitana y población general.**



Fuente. *Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012. Población general: EPA IV T 2011 (INE).

En este sentido, los objetivos fijados por la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la población gitana en España 2012-2020 en materia de empleo plantean aumentar la tasa de empleo en un 50% para el año 2015 y en un 60% en el año 2020, es decir, propone un incremento de 6,2 y de 16,2 puntos porcentuales respectivamente para estos periodos. En cuanto a la población ocupada por cuenta ajena se pretende pasar del 36,4% actual (2011) al 40% y al 48% en los años 2015 y 2020 respectivamente.

**Por sexo**, la población masculina gitana muestra una mayor tasa de empleo tanto a nivel europeo, como estatal y de la comunidad foral. La brecha de género en el empleo es la siguiente: en Navarra y Europa la diferencia entre hombres y mujeres alcanzan los 16 puntos porcentuales mientras que en España es de 10,9 puntos porcentuales. Respecto al conjunto de la población, **los niveles de empleo son inferiores en la población gitana** por lo que se produce un mayor peso específico del empleo en la población general en un sexo y en otro.

**Tabla 8. Tasa de empleo de la población de 16 y más años según sexo para Europa, España y Navarra. 2011.**

|                            | Ámbito geográfico |               |                |
|----------------------------|-------------------|---------------|----------------|
| <b>Población gitana*</b>   |                   |               |                |
|                            | <b>Europa</b>     | <b>España</b> | <b>Navarra</b> |
| <b>Ambos sexos</b>         | <b>37,4</b>       | <b>43,8</b>   | <b>31,5</b>    |
| Hombres                    | 45,8              | 49,3          | 39,6           |
| Mujeres                    | 29,9              | 38,4          | 23,6           |
| <b>Población general**</b> |                   |               |                |
|                            | <b>UE-27</b>      | <b>España</b> | <b>Navarra</b> |
| <b>Ambos sexos</b>         | <b>57,3</b>       | <b>46,2</b>   | <b>51,5</b>    |
| Hombres                    | 62,2              | 52,1          | 57             |
| Mujeres                    | 52,1              | 40,5          | 46,1           |

Fuente. \*Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. Población gitana de Navarra y Empleo. FSG Navarra. 2012. \*\* EPA IV T 2011 (INE).

**Según edad**, en Navarra el 39,2% de las personas gitanas que tienen un empleo están entre los 25 y los 54 años de edad. Pese a que es en este tramo donde el empleo tiene un mayor peso entre la población gitana, queda muy alejado del que registra el conjunto de la población (75%). Por su parte, **el empleo juvenil** en Navarra (31,5%) es significativamente más bajo que el de Europa (34,4%) y España (40,6%), situándose ligeramente por debajo del 30%. En relación a la población general, la población gitana joven contempla niveles de empleo similares. Sin embargo se produce una gran desigualdad en el tramo central y en el de más edad. De modo que el diferencial entre ambas poblaciones alcanza casi 36 puntos porcentuales en el primer caso y 21,2 en el segundo.

**Tabla 9. Distribución de la tasa de empleo de la población de 16 y más años según sexo y edad en Navarra. Población gitana y población general.**

|                  | Tasa de empleo población de 16 y más años |                     |            |
|------------------|---|---------------------|------------|
|                  | <b>Navarra</b>                            |                     |            |
|                  | Población Gitana*                         | Población General** | Diferencia |
| De 16 a 24 años  | 29,2                                      | 24,5                | 4,7        |
| De 25 a 45 años  | 39,2                                      | 75                  | 35,8       |
| De 46 y más años | 19  | 40,2                | 21,2       |
| <b>Total</b>     | <b>31,5</b>                               | <b>51,5</b>         | <b>20</b>  |

Fuente.\* Población gitana de Navarra y Empleo. FSG Navarra. 2012. Población general: \*\*EPA IV T 2011 (INE).

Dado que no disponemos de datos por sexo y edad para Navarra, centramos el análisis en España y Europa para conocer las **diferencias de género según edad**. Así, en todos los intervalos de edad los hombres registran tasas muy superiores de empleo tanto a nivel europeo como estatal.

En España el tramo de más edad revela que existe un mayor porcentaje de personas gitanas empleadas que en el conjunto de la población. Además, en términos generales, la población gitana en España tiene tasas de empleo más elevadas que las de este colectivo en los cuatro países de Europa encuestados. Asimismo, las tasas de empleo son más elevadas en el conjunto de la población. Por lo que, como se podrá desarrollar más adelante en el apartado correspondiente al desempleo, en contraposición a las tasas de empleo analizadas la población gitana presenta un déficit de empleo respecto a la población general.

**Tabla 10. Tasa de empleo de la población de 16 y más años según sexo y edad. Europa y España.**

|                    | Tasa de empleo de la población de 16 y más años |             |                  |                   |
|--------------------|---|-------------|------------------|-------------------|
|                    | <b>Europa</b>                                   |             | <b>España</b>    |                   |
|                    | Población Gitana                                | UE-27       | Población Gitana | Población General |
| <b>Ambos sexos</b> | <b>37,4</b>                                     | <b>57,3</b> | <b>43,8</b>      | <b>47,6</b>       |
| Menor de 25 años   | 34,4  | 33,6        | 40,6             | 24,3              |
| De 25 a 54 años    | 42,8  | 77,9        | 49,6             | 69,5              |
| De 55 y más años   | 21  | 27,2        | 22,8             | 18,9              |
| <b>Hombres</b>     | <b>45,8</b>                                     | <b>62,2</b> | <b>49,3</b>      | <b>53,6</b>       |
| Menor de 25 años   | 45,9  | 35,6        | 49               | 24,1              |
| De 25 a 54 años    | 50,5  | 84,1        | 54,3             | 75,1              |
| De 55 y más años   | 27,3  | 30,8        | 27,6             | 24,5              |
| <b>Mujeres</b>     | <b>29,9</b>                                     | <b>52,1</b> | <b>38,4</b>      | <b>41,8</b>       |
| Menor de 25 años   | 22,9  | 31,4        | 31,1             | 24,4              |
| De 25 a 54 años    | 36  | 71,7        | 45,2             | 63,7              |
| De 55 y más años   | 15,4  | 23          | 18,6             | 14,3              |

Fuente. \*Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. \*\* EPA IV T 2011 (INE).

Una de las principales características de la situación laboral de la población gitana es el subempleo o subocupación precaria. El hecho de que por ejemplo en España las tasas de empleo estén muy igualadas a las del conjunto de la población, no significa que tengan las mismas condiciones laborales ni empleos similares. De hecho, en términos de cómputo de horas, si por ejemplo midiéramos sólo aquellas personas que trabajan 8 horas, la tasa de empleo descendería notablemente.<sup>20</sup> Por ello, resulta de gran interés conocer cómo se distribuye la población ocupada según sexo, ramas de actividad, etc. A continuación se presentan algunas de sus características.

## **Población ocupada**

A partir de los datos de población activa ocupada podemos ver el peso que tiene la ocupación por sexo así como las características de esta población. La distribución de la población gitana ocupada en España muestra que el 56% son varones y el 44% mujeres, lo que significa una diferencia de 12 puntos porcentuales entre ambos sexos y por tanto, da lugar a lo que se denomina una *masculinización de la ocupación*. Estos porcentajes son muy similares a los que se registran en la población gitana de Europa y en el conjunto de los países de la UE-27.<sup>21</sup>

Respecto a la caracterización de la ocupación, las **ocupaciones más habituales** de este colectivo en España están relacionadas con la actividad comercial (61,3%), seguida de las actividades administrativas y de servicios auxiliares (8,4%), construcción (4,6%) y hostelería y alimentación (4,4%). En cambio en Europa, aunque la actividad comercial es la que más ocupados emplea (38%) no representa un peso tan elevado y el resto de los ocupados se distribuyen en actividades como la industria (8,3%), la agricultura (8,1%) y la administración pública y defensa (7,7%).

---

<sup>20</sup> En este sentido, M. Laparra hace un análisis exhaustivo de las características del empleo en el estudio "Diagnóstico social de la comunidad gitana en España", Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011.

<sup>21</sup> "Los Gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión y la migración", Informe comparativo EU-INCLUSIVE, Fundación Soros de Rumanía, pág. 49, 2012.



**Tabla 11. Sectores productivos y ramas de actividad con mayor porcentaje de personas gitanas ocupadas, de mayor a menor.**

| Gitanos Europa                       | Gitanos España                                     | Gitanos Navarra      |
|--------------------------------------|--|----------------------|
| Comercio al por mayor y al por menor |  | Servicios            |
| Industria                            | Actividades administrativas y servicios auxiliares | Recogida de chatarra |
| Agricultura, silvicultura y pesca    | Construcción                                       | Industria            |
| Administración pública y defensa     | Hostelería y alimentación                          | Construcción         |

Fuente. *Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012.

En la Comunidad Foral, los sectores de actividad hacia los cuales se dirige el empleo de la población gitana son principalmente el sector servicios (64%) seguido a mucha distancia de la recogida de chatarra (14%). En porcentajes muy igualados se encuentran los sectores de la industria (9%), la construcción (8%) y la agricultura (7%). En estos datos se aprecia una evolución desde 2007 que manifiesta la capacidad de adaptación del pueblo gitano a los cambios producidos en el mercado laboral.

**Por sectores económicos**, la ocupación de la población gitana de Navarra presenta una dispersión en todas las actividades económicas. Sin embargo la actividad económica donde más porcentaje de ocupados hay es en el Comercio y la hostelería (30,5%), de la cual destaca la venta ambulante en mercadillo. A esta le sigue la actividad metalúrgica y de tratamiento de residuos, de la que hay que destacar la recogida de chatarra (17,8%)<sup>22</sup> Por último, hay que mencionar la actividad en la Administración, concretamente en educación y actividades sanitarias, especialmente en actividades de Empleo protegido (12%) de carácter municipal.

Tal y como se aprecia en la tabla adjunta,<sup>23</sup> más de la mitad de las personas gitanas empleadas en Navarra (**52,5%**) se encuentran ocupadas en aquellas ocupaciones denominadas **"ocupaciones elementales"** que agrupa a los peones de la construcción, de la industria y la agricultura. El 32,8% están ocupadas como "trabajadores de servicios de restauración, personales y vendedores", que incluye a los dependientes de comercio, trabajadores en hostelería y vendedores en puestos de mercado. A estos le siguen los "trabajadores cualificados de la industria y la construcción" (10,5%). Por último, un porcentaje que ligeramente supera el 3% estarían ocupados como "técnicos y

<sup>22</sup> Una parte de esta actividad la desempeñan trabajadores procedentes de un Centro de Inserción Social.

<sup>23</sup> Información procedente del estudio "Población Gitana de Navarra y Empleo", FSG Navarra, 2012.

profesionales de apoyo”, empleados en asociaciones o entidades de apoyo a la comunidad gitana.

**Tabla 12. Distribución de la ocupación en la población gitana y en la población general. España y Navarra.**

|  | Distribución porcentual de los ocupados por ocupación (CNO-2011) |                   |                    |                   |
|--|--|-------------------|--------------------|-------------------|
|  | España   |                   | Navarra            |                   |
|  | Población Gitana*  | Población General | Población Gitana** | Población General |
| Operaciones militares  | 0  | 0,6               | 0                  | 0                 |
| Directores gerentes  | 1,6  | 5                 | 0                  | 4,6               |
| Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales                  | 6,7  | 16                | 0                  | 16,4              |
| Técnicos; profesionales de apoyo                                       | 2,5  | 10,4              | 3,3                | 10,8              |
| Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina      | 1,2  | 10                | 0                  | 8,6               |
| Trab. Servicios de restauración, personales, protección y vendedores.  | 59,3   | 21,7              | 32,8               | 19,4              |
| Trab. Cualificados en el sector agrícola, ganadero forestal y pesquero | 1,8  | 2,6               | 0                  | 2,5               |
| Artesanos y trab. Cualificados de las ind. Manufac. y construcción     | 3,2  | 12,4              | 10,5               | 13,9              |
| Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores                 | 1,4  | 7,9               | 0,8                | 14,6              |
| Ocupaciones elementales  | 22,2   | 13,4              | 52,5               | 9,1               |

Fuente. \* Población gitana Española y del este de Europa. Empleo e Inclusión social, FSG, 2011. \*\*Población gitana de Navarra y Empleo. FSG Navarra. 2012. Para la población general: EPA IV T 2011 (INE).

Por su parte la **distribución de las ocupaciones por sexo** permite ver a través de qué ocupaciones se produce la inserción laboral de las y los gitanos. En las mujeres principalmente es a través de la atención personal y de venta al público (vendedoras y dependientas) mientras que en los hombres es mediante trabajos cualificados de la industria y la construcción y en ocupaciones elementales.

En las personas de menor edad, la tendencia que se vislumbra es que la población gitana evoluciona hacia empleos asalariados y regulados, dejando a un lado empleos tradicionales como es la venta ambulante y ocupándose en trabajos que se enmarcan dentro de la categoría de las ocupaciones elementales.

Focalizando el análisis a nivel nacional, observamos que el 59,3% de la población gitana en España está empleada en ocupaciones como “trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”. En segundo lugar, se encuentra el 22,2% de la población gitana empleada en “ocupaciones elementales”. El resto de las ocupaciones registra porcentajes poco significativos.

En resumen, y tal y como recoge el estudio de la Fundación Secretariado Gitano de Navarra,<sup>24</sup> entre las principales actividades económicas de las personas gitanas se encuentran aquellas que se desarrollan dentro del sector servicios, más concretamente en el ámbito del comercio como la venta ambulante en mercadillos. En los últimos años se ha producido una profesionalización y regulación del sector del comercio ambulante. Sin embargo, frente a esta actividad la población gitana ha desarrollado otras asociadas a sus tradiciones, historia, e incluso idiosincrasia que son una variedad comercial que suponen un medio de supervivencia. En este caso estaríamos hablando de venta callejera<sup>25</sup> o de otras actividades que se realizan de forma informal y precaria y que se perfilan como una alternativa temporal y complementaria a otras ocupaciones.

En función de la relación que la actividad tenga con el marco regulatorio laboral puede ser formal, informal o ilegal. Si nos centramos en el **empleo informal** estamos hablando de actividades no regularizadas. No existen datos que cuantifiquen esta actividad, sin embargo sí se conocen algunas de las formas de trabajo que se desarrollan bajo la economía informal. La informalidad sigue estando presente aunque se considera minoritaria en el sector del comercio ambulante. El trabajo por cuenta propia así como las actividades económicas familiares se ejercen de forma mayoritaria entre las personas gitanas, de modo que es aquí donde predomina el trabajo no reglado o informal.

La situación de desventaja para acceder al mercado de trabajo conlleva que una parte de la comunidad gitana se decante por empleos dentro de la economía informal<sup>26</sup> (en actividades como vendedores ambulantes, recogedores de basura, temporeros, trabajo doméstico, etc.). Asimismo, las dificultades de acceso al empleo dan lugar a la pervivencia de actividades no reguladas y empleos sin protección ni derechos laborales (falta de contratos). No obstante, ésta no es la característica principal del sistema ocupacional de esta población sino que tradicionalmente ha sido autónoma, familiar o doméstica a pequeña escala e informal.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> "Población Gitana de Navarra y Empleo", FSG Navarra, 2012.

<sup>25</sup> Mena Cabeza, Ignacio R.; "Los gitanos y la venta ambulante. Una economía étnica singular", Fundación Centro de Estudios Andaluces, 2007.

<sup>26</sup>

[http://www.fundacionluisvives.org/temas/igualdad\\_de\\_trato/politicas\\_e\\_iniciativas\\_en\\_el\\_ambito\\_racial\\_o\\_etnico/comunidad\\_gitana/index.html](http://www.fundacionluisvives.org/temas/igualdad_de_trato/politicas_e_iniciativas_en_el_ambito_racial_o_etnico/comunidad_gitana/index.html)

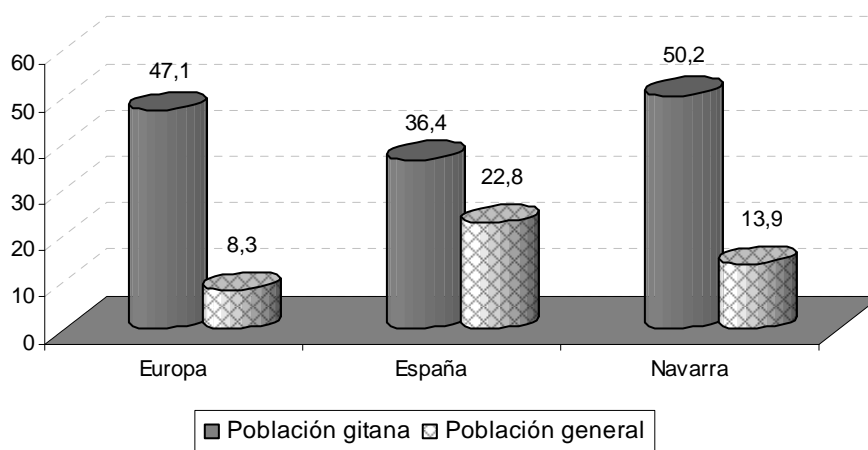
<sup>27</sup> Gamella, J.F.; Los gitanos andaluces. Presente y futuro de una minoría étnica.

## 4.4. Niveles de desempleo

En apartados anteriores se ponía de manifiesto la baja tasa de empleo de la población gitana respecto al conjunto de la población. Este hecho se explica de forma más rigurosa teniendo en cuenta la tasa de desempleo. Así, en contraposición con la baja tasa de empleo que presenta la población gitana en Navarra nos encontramos con un elevado nivel de desempleo, que supone el mayor porcentaje comparado con el resto de los territorios analizados pese a estar muy equiparado al de los cuatro países de Europa que participan en la encuesta.<sup>28</sup>

En 2011 el **paro** afectaba a un **50,2% de las personas gitanas<sup>29</sup> residentes en Navarra** mientras que en España algo más del 36% se encontraba en situación de desempleo. Los datos del IV trimestre de la EPA marcan las diferencias respecto al conjunto de la población. Así en la Comunidad Foral registraban valores próximos al 14% y en el conjunto del estado el índice ascendía al 22,8%, lo que suponía un diferencial de 36,3 y 13,6 puntos respectivamente entre la población gitana y la no gitana. En este sentido hay que destacar la brecha existente en Navarra entre ambas poblaciones que resulta ser la segunda más amplia a sólo dos puntos y medio de la de Europa.

**Gráfico 4. Tasa de desempleo en Europa, España y Navarra. Población gitana y población general.**



Fuente. *Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012. Población general: EPA IV T 2011 (INE).

<sup>28</sup> En el apartado de metodología se incluye una descripción de las características de la muestra y de los países que se incluyen en la misma. La categoría de Europa incluye para la población gitana el agregado de los países Bulgaria, Rumanía, Italia y España y para la población no gitana la media de los países miembros de la UE (UE-27).

<sup>29</sup> Hay que tener en cuenta que únicamente para Navarra el cálculo del desempleo se realiza sobre la población de 16 a 64 años. En el resto de territorios, España y Europa, la unidad de análisis es la población de 16 años y más.

Por tanto, y a juzgar por los datos que aparecen en el gráfico y en las tablas que siguen a continuación, desde la perspectiva territorial aquí nuevamente la situación de Navarra es la más desfavorable a pesar de que en todos los ámbitos la incidencia del desempleo es mayor en la población gitana que en la general.

En cuanto al peso que tiene el desempleo **según sexo**, los datos revelan un nivel de afectación desigual según el ámbito geográfico. En Europa y en Navarra la tasa de desempleo tiene un **mayor impacto sobre las mujeres** (53% y 56,7% respectivamente) mientras que en España afecta principalmente a los hombres (38,4%). El impacto de la crisis en determinados sectores productivos donde predomina la ocupación de un género u otro son el elemento que explica que hombres o mujeres se vean más afectados.

**Tabla 13. Tasa de paro según sexo en Europa, España y Navarra.**

|                            | Ámbito geográfico |               |                |
|----------------------------|-------------------|---------------|----------------|
| <b>Población gitana*</b>   |                   |               |                |
|                            | Europa            | España        | Navarra(1)     |
| <b>Ambos sexos</b>         | <b>47,1</b>       | <b>36,4</b>   | <b>50,2</b>    |
| Hombres                    | 42,7              | 38,4          | 45,4           |
| Mujeres                    | 53                | 33,7          | 56,5           |
| <b>Población general**</b> |                   |               |                |
|                            | <b>UE-27</b>      | <b>España</b> | <b>Navarra</b> |
| <b>Ambos sexos</b>         | <b>8,3</b>        | <b>22,8</b>   | <b>13,9</b>    |
| Hombres                    | 8,1               | 22,4          | 13,2           |
| Mujeres                    | 8,5               | 23,3          | 14,7           |

Fuente. \*Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. Población gitana de Navarra y Empleo. FSG Navarra. 2012. \*\* EPA IV T 2011 (INE).

(1) Los datos de desempleo en Navarra están calculados en base a la población de 16 a 64 años.

**Por edades**, el grupo más castigado corresponde a las y los gitanos menores de 25 años en todos los ámbitos estudiados, con tasas muy superiores que oscilan entre el 57,5% de Navarra y el 40,4% de España. No obstante los elevados índices ponen de manifiesto que afecta de manera intensa a todos los tramos de edad. Así se aprecia cómo la tasa de paro de los activos en aquellos intervalos de edad donde se dan los mayores niveles de empleo -entre 25 y 54 años en Europa y España y 25 a 45 años en Navarra- alcanza cifras de paro muy altas superiores al 46% en Europa y la Comunidad Foral y al 36% en el conjunto del estado.

**Tabla 14. Tasa de paro de la población gitana de 16 y más años según sexo y edad. Europa y España.**

|                    | Europa                  |                        | España                  |                          |
|--------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|
|                    | Población gitana Europa | Población países UE-27 | Población gitana España | Población general España |
| <b>Ambos sexos</b> | <b>47,1</b>             | <b>8,3</b>             | <b>36,4</b>             | <b>22,8</b>              |
| Menor de 25 años   | 52,8                    | 20,8                   | 40,4                    | 48,5                     |
| De 25 a 54 años    | 46,5                    | 8,4                    | 36,5                    | 21,4                     |
| De 55 y más años   | 41,9                    | 7,2                    | 15,4                    | 15,5                     |
| <b>Hombres</b>     | <b>42,7</b>             | <b>8,1</b>             | <b>38,4</b>             | <b>22,4</b>              |
| Menor de 25 años   | 45                      | 21,3                   | 39,5                    | 50,5                     |
| De 25 a 54 años    | 42,6                    | 8,2                    | 39,4                    | 20,8                     |
| De 55 y más años   | 36,9                    | 8,5                    | 20,6                    | 15,9                     |
| <b>Mujeres</b>     | <b>53</b>               | <b>8,5</b>             | <b>33,7</b>             | <b>23,3</b>              |
| Menor de 25 años   | 63,2                    | 20,2                   | 41,8                    | 46,3                     |
| De 25 a 54 años    | 50,6                    | 8,6                    | 32,9                    | 22,1                     |
| De 55 y más años   | 48,3                    | 5,1                    | 5,3                     | 14,9                     |

Fuente. *Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. Población general: EPA IV T 2011 (INE).

La **distribución del paro por edad en Navarra** también da buena cuenta de cómo todas las franjas de edad están afectadas por la desocupación, pese a que tiene un mayor peso en el grupo de los más jóvenes (57,5%) como se explicaba en el párrafo anterior. Esto nos permite reflexionar acerca de la necesidad de que el diseño de programas y acciones dirigidas a la inserción laboral abarque al conjunto de la población teniendo en cuenta las peculiaridades de cada grupo de edad. Así podemos ver que la tasa de paro de los activos mayores de 46 años es del 50%, lo que supone un porcentaje muy elevado y tan preocupante como el del grupo de los más jóvenes. A estos datos habría que añadir el **desempleo de larga duración** entre la población gitana navarra, que constituye una realidad alarmante con un 42,4% de los activos que declara no haber trabajado en los dos últimos años y un 37,6% que sólo lo ha hecho esporádicamente o durante cortos periodos de tiempo.

**Tabla 15. Distribución de la tasa de desempleo según sexo y edad de la población de 16 y más años en Navarra. Población gitana y población general.**

|                  | Tasa de desempleo población de 16 a 64 años en Navarra por edad |                           |             |
|------------------|---|---------------------------|-------------|
|                  | Población Gitana Navarra  | Población General Navarra | Diferencia  |
| De 16 a 24 años  | 57,5  | 33,4                      | 24,1        |
| De 25 a 45 años  | 46,5  | 15,6                      | 30,9        |
| De 46 y más años | 50  | 8,2                       | 41,8        |
| <b>Total</b>     | <b>50,2</b>   | <b>13,9</b>               | <b>36,3</b> |

Fuente. \**Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración*. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012. \*\* EPA IV T 2011 (INE).

En cuanto al **impacto que la crisis** y, en consecuencia, el desempleo ha tenido sobre la población gitana cabe hacer algunas precisiones. A lo largo de estos años de duración de la crisis se ha constatado que todas las personas, independientemente de su raza, etnia o sector de población al que pertenezcan, han sufrido sus efectos de forma directa o cuanto menos los han vivido en primera persona. Sin embargo, focalizando la atención en el colectivo que nos ocupa, se pueden observar ciertos condicionantes que agravan y particularizan su situación.

Aunque antes de la crisis la población gitana tenía una situación "normalizada" dentro del mercado laboral, los datos recogidos ponen de manifiesto que pese a ello se encontraba en una situación de fragilidad social ya que se veía empujada a la precariedad a consecuencia de lo difícil que resultaba el acceso al empleo y del retroceso en el desarrollo de actividades tradicionales, entre otras cuestiones. Estas circunstancias se mantienen con el agravante de que la destrucción de empleo se ha cebado con sectores donde esta población estaba empleada, construcción y servicios principalmente.

Como consecuencia, la situación de la comunidad gitana se ha recrudecido. Una mayor incidencia del paro en este colectivo sumada a la duración de la recesión económica ha dado lugar a que el 42% de la población gitana de Navarra sean paradas de larga duración,<sup>30</sup> lo cual ha originado el agotamiento de coberturas y de prestaciones que las y los trabajadores gitanos pudieran tener. En consecuencia, ha provocado un aumento de demandas de prestaciones complementarias y subsidiarias de otro tipo de recursos y prestaciones sociales como es la Renta de Inclusión Social (RIS) en un colectivo que ya antes de la crisis cuantitativamente suponía un mayor peso sobre el conjunto de beneficiarios de este tipo de ayudas y que en estos momentos tiene mayor riesgo de hacer crónica su situación como perceptores de las mismas. Es por tanto, en estas situaciones de mayor cronicidad donde el colectivo gitano adquiere un mayor protagonismo debido a que es el que mayor número de beneficiarios o usuarios tiene en este tipo de prestaciones complementarias. Este tema se analiza con más profundidad en el estudio realizado por el Gabinete de Estudios en el marco del OBNE denominado "*Enfoque laboral de la Renta de Inclusión Social en Navarra en el marco de la crisis*" (2013).

---

<sup>30</sup> Estudio "Población Gitana de Navarra y Empleo", FSG Navarra, 2012.

## 5. Condiciones de trabajo

Hasta ahora hemos visto cuál es la situación laboral de la población gitana y cómo determinados factores agravados por situaciones de discriminación social inciden en que una parte quede fuera del mercado laboral o que, de forma general, esta comunidad tenga especiales dificultades para acceder a él. Entre estos factores se ha hecho especial mención al tema de la formación. Sin embargo, no todo son dificultades debidas a la escasa cualificación sino que también se producen otras derivadas de las características del mercado de trabajo.

La existencia de un mercado laboral dual da lugar a que en la categoría de trabajos caracterizados por la precariedad la comunidad gitana tenga una importante presencia mientras que ésta es minoritaria o prácticamente insignificante en aquellos donde predomina la estabilidad laboral y unas condiciones acordes con el puesto.

Las diferencias en el tipo de trabajo al que una parte importante de esta población accede explica la situación de desventaja de las y los trabajadores gitanos. El nivel de ocupación por sectores o ramas de actividad analizado con anterioridad ofrece información acerca de la sobrerrepresentación de la población gitana en determinadas actividades. Distintos trabajos explican que el colectivo gitano ha optado en diferentes momentos de su historia por actividades diferenciadas a las del conjunto de la población, desarrollando trabajos poco seguros, con pocas perspectivas de mejora pero que reportaban unos ingresos inmediatos, etc. Sin embargo, la entrada al mercado laboral a través del trabajo formal y asalariado les ha obligado ha replantearse la concepción del empleo<sup>31</sup> y su relación con la actividad laboral que desde la economía formal les reporta unas condiciones de trabajo determinadas.

Por ello, el objetivo de este apartado es conocer las características de la ocupación gitana y constatar si realmente el empleo tiene la condición de precariedad a la que antes aludíamos, identificar la situación de hombres y mujeres explorando la existencia de brechas de género en las condiciones de trabajo dentro del colectivo gitano y conocer si tienen condiciones desiguales en relación al resto de la población.

---

<sup>31</sup> La idea del empleo y el trabajo como una construcción social cambiante dentro de la etnia gitana es desarrollada más ampliamente en el artículo de J. del Pozo, *"El sistema ocupacional de los gitanos en España: entre la resistencia a la asimilación y su acomodación a un mercado laboral en constante cambio"*, Zerbitzuan, núm. 40, diciembre 2006.



## 5.1. Contratación

La tasa de asalarización de la población gitana ocupada es relativamente baja si la comparamos con la de la población general. En España este porcentaje está próximo al 40% mientras que en el total de la población supera el 83%. La categoría de autónomos (34,7%) aglutina por tanto el mayor porcentaje de personas gitanas seguida de aquellas que se dedican a negocios familiares o a la ayuda familiar (26%).

Tal y como muestra la tabla 16, la temporalidad muestra una variabilidad importante según el ámbito geográfico. En este sentido, **Navarra** registra las tasas más elevadas con **un 75,4% del colectivo de trabajadores gitanos con contrato temporal**. Respecto al total de la población, en este periodo (IV T 2011) el 24,6% de la población navarra tenía un contrato eventual, es decir, algo más de cincuenta puntos porcentuales menos. Este diferencial pone de manifiesto la elevada temporalidad predominante en las relaciones laborales del colectivo gitano.

Las tasas de temporalidad en la comunidad gitana de España y Europa son también muy altas y ponen de manifiesto que el 53,4% y el 35,5% respectivamente de las y los trabajadores gitanos por cuenta ajena tiene un contrato temporal. En la población general esta tasa se reduce al 25% en el caso de España y al 14,2% para los países de la Unión Europea.

**Por sexo**, en la contratación realizada a la población gitana de Navarra se aprecia una mayor temporalidad en los hombres (78,6%) que en las mujeres (70%), a casi nueve puntos porcentuales por encima. En cambio a nivel nacional y europeo las mujeres registran tasas ligeramente superiores a las de los hombres, aunque las diferencias existentes entre un sexo son poco relevantes.

**Tabla 16. Tasas de temporalidad según sexo y edad**

|                    | Gitanos Europa* | Gitanos España* | Gitanos Navarra** |
|--------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| <b>Total</b>       | 35,5            | 53,4            | 75,4              |
| De 24 y menos años | 53,2            | 65,2            | 88,9              |
| De 25 y más años   | 32,7            | 50,7            | -                 |
| <b>Hombres</b>     | 34,9            | 53,3            | 78,6              |
| <b>Mujeres</b>     | 36              | 55              | 70                |

Fuente. \*Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración. Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012. \*\*Población gitana de Navarra y Empleo. FSG Navarra. 2012. i

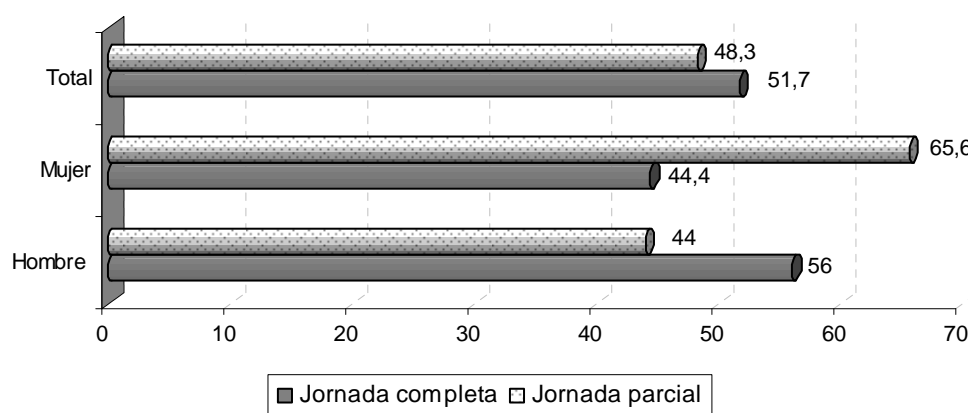
**Por edad**, las y los gitanos más jóvenes son los más afectados por la temporalidad, hecho que manifiesta una vez más la precariedad de sus condiciones de trabajo. En la Comunidad Foral casi el 90% de los menores de 25 años tienen un contrato eventual

mientras que este porcentaje desciende al 65,2% en la población gitana de España y al 53,2% en la de los países de Europa encuestados. En el resto de los grupos de edad se reduce la eventualidad aunque está por encima del 50% a nivel nacional y del 30% a nivel europeo. Para Navarra, los datos aparecen a un mayor nivel de desagregación en el estudio realizado por la Fundación Secretariado Gitano, de modo que podemos ver cómo la contratación temporal alcanza al 73,6% de los que tienen entre 25 y 44 años y al 60% de los que tienen 45 años y más.<sup>32</sup>

## 5.2. Jornada de trabajo

En Navarra, en el año 2011 el **51,7% de las personas gitanas ocupadas trabajaban a tiempo completo y el 48,3% a tiempo parcial**. Aunque la jornada más habitual en este colectivo es a tiempo completo, el análisis por sexo revela un mayor peso de la ocupación parcial femenina puesto que el porcentaje de mujeres gitanas con este tipo de jornada suponía el 65,5% mientras que el de los hombres era del 44,4%.

**Gráfico 5. Tipo de Jornada laboral en la población gitana según sexo. Navarra.**



Fuente. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012.

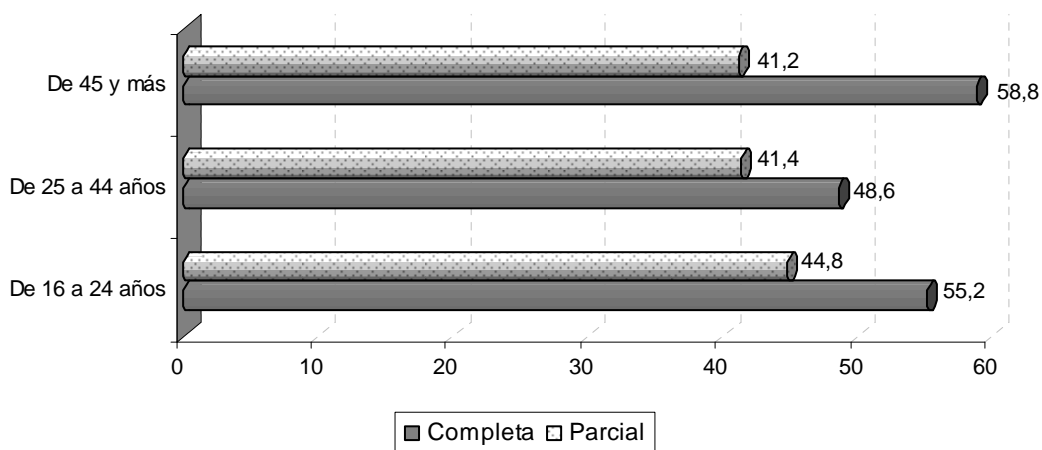
Esta característica se repite entre la población gitana de España que alcanza una tasa de ocupación a tiempo parcial del 42,3%, de las cuales la mitad son mujeres (50,2%) frente al 36,1% de los hombres. Sin embargo es en la Comunidad Foral donde se da un mayor diferencial de género con casi 22 puntos frente a los 14 que se registran en España.

<sup>32</sup> "Población Gitana de Navarra y Empleo", FSG Navarra, 2012.

Al igual que ocurre en el total de la población, **la jornada parcial afecta mayoritariamente a las mujeres y a las y los jóvenes gitanos**. Sin embargo, en la población general registra niveles muy inferiores a los de la población gitana, situándose en el 13,8% a nivel nacional y en el 14,85 en la Comunidad Foral. De estos porcentajes, en el conjunto del estado, un 23,5% de las mujeres desarrolla su actividad laboral a tiempo parcial mientras que en el caso de los hombres es un 6%. En Navarra esta proporción es del 27,7% en las mujeres frente al 4,2% de los hombres.

En la Comunidad Foral no existen diferencias significativas en la tasa de ocupación a tiempo parcial por intervalos de edad. No obstante, el grupo de edad más joven, de 16 a 24 años, destaca con el porcentaje más elevado. En el otro extremo se encuentran las personas gitanas mayores de 45 años, de las cuales casi 6 de cada 10 están empleadas a jornada completa.

**Gráfico 6. Tipo de Jornada laboral de la población gitana según edad. Navarra.**



Fuente. *Población gitana de Navarra y Empleo*. FSG Navarra. 2012.

En España, casi el 53% de la población gitana ocupada menor de 24 años trabaja a tiempo parcial frente al 39% de los mayores de 25 años. Los datos disponibles para España<sup>33</sup> permiten conocer el peso de la ocupación parcial por sexo y edad al mismo tiempo, lo que confirma un porcentaje superior en las mujeres a todas las edades y en los tramos de edad más jóvenes tanto en el sexo masculino como femenino.

<sup>33</sup> Más información en el estudio "Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España, entre la inclusión social y la migración.", Fundación Soros de Rumanía, 2012.

**Tabla 17. Jornada a tiempo parcial según sexo y edad. España, Europa y países miembros de la UE-27.**

|                    | Gitanos España | Gitanos Europa | UE-27       |
|--------------------|----------------|----------------|-------------|
| <b>Total</b>       | <b>42,3</b>    | <b>47,9</b>    | <b>19,6</b> |
| De 24 y menos años | 52,9           | 60,5           | 30,3        |
| De 25 y más años   | 39             | 44,8           | 18,5        |
| <b>Hombres</b>     | <b>36,1</b>    | <b>46,5</b>    | <b>9,1</b>  |
| De 24 y menos años | 50             | 62,5           | 22,8        |
| De 25 y más años   | 30,8           | 41,8           | 7,8         |
| <b>Mujeres</b>     | <b>50,2</b>    | <b>49,8</b>    | <b>32,1</b> |
| De 24 y menos años | 57,9           | 56,1           | 39          |
| De 25 y más años   | 48,3           | 48,6           | 31,4        |

Fuente. *Los gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión social y la migración.* Informe comparado EU-INCLUSIVE, 2012.

# **BENCHMARKING**

## 6. Actuaciones de inserción laboral del colectivo gitano

El primer paso para la identificación de buenas prácticas en el ámbito de la inserción laboral del colectivo gitano es el análisis de las estrategias en esta materia que se han diseñado y ejecutado en Europa, España y las Comunidades Autónomas, diferenciando entre los planes y programaciones más globales, y por otra parte, las actuaciones específicas que mostraremos a continuación.

### 6.1. Estrategias por el empleo de la población gitana. Planes y programas de inserción laboral en el ámbito europeo, nacional y otras Comunidades Autónomas

A modo introductorio resulta muy interesante destacar cuáles han sido los hitos fundamentales en la actuación para la mejora de la inserción sociolaboral de la comunidad gitana desde finales del siglo XX:

|                               | 1998                                    | 1999 | 2000   | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007   | 2008 | 2009 | 2010   | 2011   | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------------|---|------|--|------|------|------|------|------|------|--------|------|------|--|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| UE                            |   |      |  |      |      |      |      |      |      | Euroma |      |      | Estrategia 2020  | UE Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020                         |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| España                        |   |      |  |      |      |      |      |      |      |        |      |      | Plan de Acción para el Desarrollo de la población Gitana 2010 - 2012       | Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012 -2020 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Fundación Secretariado Gitano | Programa experimental Acceder - Integra |      | La metodología Acceder se extiende a toda España |      |      |      |      |      |      |        |      |      |  |  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Navarra                       |   |      |  |      |      |      |      |      |      |        |      |      | I Plan Integral de atención a la población gitana de Navarra (2011 - 2014) |  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |

## **1998**

**Europa:** Instrumento de Ratificación del Convenio-marco para la protección de Minorías I (CMPMN), del Consejo de Europa, hecho en Estrasburgo el 1 de febrero de 1995.

**España:** Enero. Entra en funcionamiento el Proyecto experimental Acceder-Integra en el barrio madrileño de Pan Bendito.

**España:** Primer Plan Contra la Exclusión Social desarrollado en la Comunidad Foral de Navarra.

## **1999**

**España:** Marzo. "Manifiesto del Defensor del Pueblo y los Comisionados Parlamentarios Autonómicos en apoyo de los derechos del Pueblo Gitano".

**Europa:** Mayo. Entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam. Las instituciones europeas adquirieron competencias para regular la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.

**España:** Diciembre. El Congreso de los Diputados crea una Subcomisión para el Estudio de la problemática del pueblo gitano en la que comparecen los principales representantes del movimiento asociativo. Se publica en el BOE (nº520) el Informe de la Subcomisión.

## **2000**

**España:** Enero. Comienza el programa de formación y empleo para población gitana *Acceder* gestionado por la ASGG en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo 2000-2006.

**Europa:** Marzo. Informe sobre la situación de los Roma y los Sinti en el área de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE).

**Europa:** Junio. Directiva 2000/43 del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Prohíbe la discriminación por origen racial o étnico en cualquier ámbito (empleo, educación, seguridad social, salud, acceso a bienes y servicios, etc.).

**Europa:** Noviembre. Directiva 2000/78 del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Establece un marco para evitar la discriminación en el empleo por motivos de religión o creencia, discapacidad, edad y orientación sexual.

**Europa:** Estrategia de Lisboa. Supone la implantación del Método Abierto de Coordinación y la elaboración de Planes Nacionales de Inclusión social.

## **2001**

**España:** Julio. Asamblea extraordinaria de la Asociación Secretariado General Gitano que se subroga en una Fundación (FSGG).

**España:** Diciembre. El Parlamento de Cataluña publica dos resoluciones: sobre reconocimiento de la identidad del pueblo gitano y el valor de su cultura (Resolución 1046/VI) y sobre la elaboración de un Plan integral del pueblo gitano en Cataluña (Resolución 1045/VI).

## **2002**

**España:** Junio. Se crea la Mesa para la Integración y Promoción del Pueblo Gitano de la Comunidad de Madrid, Ley 4/2002.

**España:** Noviembre. Presentación de informe del Open Society Institute (OSI) sobre *Seguimiento de la protección de las minorías en la UE. La situación de los roma/gitanos en España.*

## **2003**

**España:** Noviembre. Creación del Consejo para la promoción integral y participación social del Pueblo Gitano en el País Vasco. Decreto 289/2003.

**Europa:** Informe de la ONU sobre la situación de la comunidad romaní del centro y este de Europa.

## **2004**

**Europa:** Mayo. Ampliación de la Unión Europea a 25 Estados. Se incorporan países del Este con numerosa población gitana como Eslovaquia, Hungría, República Checa, etc.

**España:** Noviembre. El Parlamento Vasco aprueba el I Plan para la Promoción Integral y Participación Social del Pueblo Gitano en el País Vasco. Se establece el 16 de Noviembre como Día del Pueblo Gitano en el País Vasco.

**Europa:** Noviembre. La Comisión Europea publica el informe *La situación de los roma en la Unión Europea ampliada.*



## **2005**

**Europa:** Febrero. Nace la *Década para la Inclusión de los Gitanos 2005-2015*, iniciativa de nueve países de la Europa central y del sureste, auspiciada por la Fundación Soros y el Banco Mundial. Posteriormente se han ido incorporando otros países sumando 12 en la actualidad, más Eslovenia y Estados Unidos con un estatus de observador. Una de las primeras iniciativas de la Década ha sido la creación de un Fondo para la Educación de los Gitanos.

**España:** Mayo, Creación en Cataluña de la Comisión Interdepartamental del Plan integral del Pueblo Gitano y del Consejo Asesor del Pueblo Gitano. Decreto 102/2005.

**Europa:** Mayo. *Informe sobre la situación de los derechos humanos de los gitanos en Europa* (Consejo de Europa).

**España:** Julio. Se crea el Consejo Estatal del Pueblo Gitano "como un órgano colegiado y consultivo, para formalizar la participación y colaboración de las organizaciones relacionadas con la población gitana en el área de bienestar social". Real Decreto 891/2005.

**España:** Noviembre. Se aprueba el primer Plan integral del pueblo gitano de Cataluña para el periodo 2005-2008.

## **2006**

**España:** La FSG publica el estudio *Población gitana y empleo 2005*, con datos comparados con la encuesta de la EPA.

**Europa:** Junio. Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres romaníes en la Unión Europea.

**España:** Presentación del Plan Integral del Pueblo Gitano, promovido por el Govern de la Generalitat de Catalunya.

**España:** Diciembre. Elaboración del Plan Integral para la convivencia y el desarrollo social del Pueblo Gitano de Galicia.

## **2007**

**Europa:** Designado por la Comisión Europea como Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos.

**Europa:** Enero. Rumania y Bulgaria, dos países con numerosa población gitana, entran en la Unión Europea.

**España:** Marzo. Aprobado por Referéndum la reforma del Estatuto de Andalucía con mención a la comunidad gitana (Art. 10, apartado 3. 21) en sus objetivos básicos:

“La promoción de las condiciones necesarias para la plena integración de las minorías y, en especial, de la comunidad gitana para su plena incorporación social”.

**España:** Abril – El gobierno Foral establece el 27 de Abril como Día del Pueblo Gitano de Navarra.

**Europa:** Junio. Creación de EURoma, Red Europea sobre Inclusión social y población gitana en el marco de los Fondos Estructurales, promovida por el gobierno español y la FSG.

**España:** Junio. Comienza el segundo periodo (2007-2013) del Programa Operativo Acceder de formación y empleo para la población gitana.

**España:** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elabora el *Informe sobre la situación social y tendencias de cambio en la población gitana*.

## **2008**

**Europa:** Año Europeo del Diálogo Intercultural.

**Europa:** Enero. Creación de EURoma – Red Europea para la Inclusión Social de la Población Gitana en el marco de los Fondos Estructurales promovida por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo en España y la Fundación Secretariado Gitano.

**España:** Marzo. *Encuesta sociológica a hogares de la población gitana* (Estudio CIS nº 2664), encargada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y realizada entre 2006 y 2007 a través de 1.610 entrevistas en toda España.

**Europa:** Abril. Transferencia a Rumania del programa de empleo *Acceder* de la FSG- Fondo Social Europeo.

**España:** II Plan Vasco para la promoción integral y la participación social del Pueblo Gitano 2008-2011.

## **2009**

**España:** Febrero. España se integra formalmente en la "Década para la Inclusión de los Gitanos 2005-2015".

**España:** Marzo. Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de marzo de 2009, sobre la situación social de los romaníes y su mejor acceso al mercado de trabajo en la UE (2008/2137(INI)).

**Europa:** Junio. Documento de Conclusiones del Consejo de Empleo y Asuntos Sociales de la UE sobre la inclusión de los gitanos.

**España:** Junio. Se aprueba el Plan integral del pueblo gitano de Cataluña para el periodo 2009-2013.

**Europa:** Junio. Publicación de un estudio de la UE sobre *La Situación Social de los Gitanos y su Mejor Acceso al Mercado de Trabajo en la UE*.

## **2010**

**Europa:** Enero. Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, designado por el Parlamento Europeo y el Consejo.

**España:** Abril. Se aprueba el Plan de Acción para el Desarrollo de la Población Gitana 2010-2012.

**España:** Abril. Comunicación de la Comisión Europea sobre *La integración social y económica del pueblo romaní*.

**Europa:** Septiembre. Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de la población gitana y sobre la libre circulación en la Unión Europea.

## **2011**

**Europa:** Marzo. El Parlamento Europeo aprueba por amplia mayoría una Resolución sobre la futura Estrategia para la Inclusión de la Población Gitana.

**Europa:** Abril. La Comisión Europea presenta el 5 de abril una Comunicación sobre el Marco de la Unión Europea para las Estrategias Nacionales de Inclusión de la Población Gitana hasta 2020, en el que establece por primera vez un marco común para el desarrollo de medidas y políticas en el ámbito nacional a partir de enfoques, objetivos y ámbitos de trabajo compartidos por todos los Estados miembros.

**España:** Mayo. I Plan Integral de Atención a la Población Gitana de Navarra (2011-2014).

**Europa:** Junio. La reunión del Consejo Europeo, celebrada los días 23 y 24 de junio en Bruselas refrenda el informe de la Presidencia sobre la inclusión de los gitanos y exhorta a que se apliquen las conclusiones del Consejo del 19 de mayo sobre el Marco Europeo de Estrategias Nacionales para la Inclusión Social de la Población Gitana. Este Marco obliga a todos los Estados miembros a presentar sus propias Estrategias Nacionales antes de finales de 2011.

**España:** Diciembre. El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad publica el informe: *Diagnóstico social de la comunidad gitana en España. Un análisis contrastado de la Encuesta del CIS a Hogares de Población Gitana 2007*.

## **2012**

**Europa:** Febrero. Informe del Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa sobre *La situación de los derechos humanos de los gitanos*.

**España:** Marzo. El Consejo de Ministros aprueba, a propuesta del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la "Estrategia para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020".

**Europa:** Marzo. Reunión Extraordinaria de la Plataforma Europea sobre la Inclusión social de la Población Gitana.

**Europa:** Mayo. Comunicación de la Comisión Europea sobre las Estrategias Nacionales de Inclusión de los Gitanos.

**Europa:** Mayo. Presentación de la Encuesta de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales - FRA sobre *La situación de la población romaní en 11 Estados miembros de la UE*.

## **A. Planes y programas de inserción laboral en el ámbito europeo**

En el marco temporal mostrado anteriormente, cabe destacar dos de los principales hitos en la creación y ejecución de planes y programas de inserción laboral en Europa; éstos son "EURoma" y la "Estrategia Europa 2020".

En Junio de 2007 nace EURoma, Red Europea sobre inclusión social y población gitana. Se originó como consecuencia de que el Gobierno español, a través de su Unidad Administrativa del FSE, junto con la Fundación Secretariado Gitano (FSG) y el apoyo de la Comisión Europea, lanzó una iniciativa para crear una red europea y sentar las bases para una estrategia común para lograr la inclusión social de la población gitana.

La red EURoma está formada por 12 Estados miembros de la UE forman parte de la Red: Bulgaria, República Checa, Finlandia, Grecia, Hungría, Italia, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, España y Suecia.

El objetivo fundamental de EURoma es promover el uso de los Fondos Estructurales para garantizar la inclusión social de la Población Gitana, a través de dos líneas de trabajo: transmisión e intercambio de información, a través de la comunicación interna y externa; y aprendizaje mutuo mediante el intercambio de enfoques y estrategias, la identificación y transferencia de experiencias, la creación de un foro para la organización y gestión de proyectos y la difusión de ese conocimiento.

En Marzo de 2011 el Parlamento Europeo aprobó por amplia mayoría una Resolución sobre la futura Estrategia para la Inclusión de la Población Gitana, y en abril la Comisión Europea presentó una Comunicación sobre el Marco de la Unión Europea para las Estrategias Nacionales de Inclusión de la Población Gitana hasta 2020, conocida como Estrategia Europa 2020, en el que establece por primera vez un marco común para el desarrollo de medidas y políticas en el ámbito nacional a partir de enfoques, objetivos y ámbitos de trabajo compartidos por todos los Estados miembros, a los que se les pide que revisen o elaboren estrategias nacionales para la integración de las personas gitanas.

Sus objetivos son garantizar la integridad económica, social y territorial, aumentar la conciencia y reconocer los derechos fundamentales de las personas que viven en la pobreza y exclusión social. Dando prioridad a cuatro áreas como son educación, empleo, salud y vivienda.

Con ello se busca crear una plataforma para la cooperación, evaluación, intercambio de buenas prácticas, eliminar la exclusión social, adoptar medidas específicas, incluso usando un apoyo específico de los fondos estructurales, principalmente el Fondo Social Europeo. En definitiva pretende fomentar el crecimiento sostenible y creación de condiciones necesarias para la integración económica y social de la minoría más numerosa de EU – Roma.

A partir de ésta estrategia común a todos los países miembros de la Unión Europea y de la Red EURoma, se pueden extraer los siguientes planes y/o programas de inclusión social de la comunidad gitana:

| <b>AUSTRIA</b>                                |   |
|---|---|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). THARA projects.   |
| <b>Objetivos</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar a la comunidad romaní el acceso al mercado laboral, a sus trabajos vocacionales, así como el acceso a las instituciones educativas.</li> <li>- Asesorar e informar sobre las opciones de carrera, perspectivas de vida y trabajo, incrementar su autoestima, cómo hacer frente a las autoridades, ayuda con el cuidado de sus hijos/as, sobre temas de seguridad social, estimular mediante formación y formación continua, apoyo en el lugar de trabajo o durante la formación, relaciones públicas.</li> </ul> |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | Introducción de medios probados en el régimen de ingresos mínimos, garantizar la formación y aprendizaje para toda la industria, Iniciativa Zukunft Jugend (El futuro de la juventud), Frauenschwerpunkt Paquete de medidas legales del mercado laboral centradas en la mujer, de integración, y medidas destinadas a la integración de personas  |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
|                                     | discapacitadas en el lugar de trabajo. |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Romaníes.                              |

| <b>REINO UNIDO (Gran Bretaña e Irlanda del Norte)</b> |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b>         | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). Equality Act 2010.                   |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>                   | Incluye a todas las personas de cualquier origen étnico, incluyendo los romaníes, Gitanos/as e inmigrantes por delitos raciales. |

| <b>SUECIA</b>                                 |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).  |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | El gobierno, en colaboración con el Servicio Público de Empleo de Suecia, debe diseñar e implementar a largo plazo un Plan de Acción para la incorporación de la población joven romaní en el mercado de trabajo a través de Programas Permanentes, con mentores que les ayuden. |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>           | Son prioritarios los colectivos de niños/as, juventud y mujeres.   |

| <b>LETONIA</b>                                |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). Guía de políticas de Identidad Nacional, Sociedad Civil e Integración 2012-2018. |

|  |  |
|--|--|
| <b>Objetivos</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la inclusión en la sociedad de los grupos socialmente excluidos y prevenir su discriminación, a través del incremento del nivel educativo y de empleo, y del buen acceso a los servicios sociales y sanitarios.</li> <li>- Estudiar y fomentar las habilidades profesionales, inclusión de la comunidad Romaní en el mercado laboral.</li> </ul> |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b> | Mejorar las políticas activas del mercado laboral; conseguir un retorno efectivo al mercado de trabajo de los residentes económicamente inactivos y los que reciben asistencia social y apoyo a la movilidad regional; hacer más efectivo el trabajo del servicio de empleo; implementar el principio de formación continua.   |

| <b>LITUANIA</b>                               |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). Plan de Acción para la integración de los romaníes en la Sociedad Lituana durante el periodo de 2012- 2014.  |
| <b>Objetivos</b>                              | Promover la inclusión de la comunidad romaní en el mercado laboral.  |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | Difundir información sobre las políticas activas del mercado laboral, y financiar los proyectos de asistencia de los/as niños/as romaníes que están en riesgo de exclusión social con el fin de integrarlos socialmente y en el mercado laboral. |

| <b>PAÍSES BAJOS</b>                           |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).              |
| <b>Objetivos</b>                              | Fomentar la participación en el empleo, asistencia individualizada a las personas demandantes de empleo. |



| <b>POLONIA</b>                                |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). De la Estrategia Nacional de Desarrollo del periodo 2007-2015, se puede extraer el "Programa para la Comunidad Romaní en Polonia, 2004-2013", resultado del "Programa Piloto del gobierno para la Comunidad Romaní en la Provincia de Malopolskie de 2001-2003".                 |
| <b>Objetivos</b>                              | La segmentación de los desempleados romaníes depende de la ayuda que ellos necesiten, ayuda económica a la formación en los puestos de trabajo, incrementar la formación continua en diferentes cualificaciones, organización del asesoramiento laboral.   |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | Reducir la tasa de desempleo, crear empresas privadas, motivar a las personas en la búsqueda de empleo, mejorar la cualificación, fomentar la búsqueda activa de empleo, fortalecimiento de la autoestima, motivar a las personas para mejorar su cualificación y nivel formativo, preparar a las personas desempleadas en aquellos trabajos que más demanda laboral tienen. |

| <b>PORTUGAL</b>                               |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).  |
| <b>Objetivos</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover mayor formación en las Comunidades Romaníes.</li> <li>- Capacitación y formación del personal acerca de las características específicas de las comunidades romaníes.</li> <li>- Facilitar el acceso al empleo y creación de autoempleo.</li> <li>- Desarrollo de un enfoque integrado hacia las comunidades romaníes, dando prioridad al trabajo en equipo.</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revitalizar las actividades tradicionales de las comunidades romaníes desde el punto de vista de su integración socio-vocacional.</li> <li>- Elaboración de información sobre acciones y difusión de buenas prácticas.</li> </ul>  |
| <p><b>Contenido de las acciones/medidas</b></p> | <p>Acciones relacionadas con los objetivos, previstas hasta el 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover mayor formación en las Comunidades Romaníes, a través de la organización de 10 acciones con el fin de concienciar a los profesionales de empleo y centros de formación profesional para que puedan tratar los prejuicios que dificultan la integración en ocupaciones que no son por regla general asociadas a al colectivo romaní, para el año 2020; de la publicación de casos exitosos de integración de personas romaníes en el mercado laboral; creación de espacios de diálogo con las asociaciones empresariales, organizaciones no gubernamentales, asociaciones romaníes y mediadores de la comunidad romaní; e implementación de asesoramiento en el mercado laboral para apoyar la inserción y eliminación de las imágenes negativas que existen de la comunidad Romaní.</li> <li>- Capacitación y formación del personal acerca de las características específicas de las comunidades romaníes, a través de capacitación de 465 profesionales; reclutar dos profesionales de empleo local y formar agencias de empleo en aquellas regiones con mayor número de comunidades romaníes; y formar 30 mediadores.</li> <li>- Facilitar el acceso al empleo y creación de autoempleo, a través de la asistencia a 1.500 personas romaníes con el fin de facilitar su acceso al empleo y a la formación.</li> <li>- Mejorar la cualificación profesional con vistas a la integración en el mercado laboral, para ello plantean organizar 300 itinerarios formativos para obtener cualificaciones profesionales y facilitar el acceso al empleo; así como organizar 10 acciones formativas.</li> </ul> |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de un enfoque integrado hacia las comunidades romaníes, dando prioridad al trabajo en equipo, y para ello se crean asociaciones locales de empleo y formación profesional.</li> <li>- Revitalizar las actividades tradicionales de las comunidades romaníes desde el punto de vista de su integración socio-vocacional, a través del acceso a microcréditos para mejorar las condiciones de la actividad comercial; y de la inversión en áreas de capacitación relacionadas con la actividad comercial, como el marketing.</li> <li>- Elaboración de información sobre acciones y difusión de buenas prácticas, mediante la concesión de un premio anual de buenas prácticas en el campo del empleo y formación profesional; y organización de cuatro acciones de información y/o sensibilización.</li> </ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Romaníes  |

| <b>RUMANIA</b>                                |   |
|---|---|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). Strategy of the Government of Romania for the Inclusion of the Romanian citizens belonging to Roma Minority for the period 2012-2020  |
| <b>Objetivos</b>                              | <p>Estimular el crecimiento del empleo para las personas pertenecientes a la minoría romaní y aumentar la atracción de inversiones.</p> <p>Para lograrlo, el Ministerio de trabajo y Protección Social identificó las siguientes prioridades: adaptar a las necesidades del mercado de trabajo los cursos de capacitación ofrecidos por los centros de entrenamiento de la Agencia Nacional de Empleo; proporcionar servicios</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>de asesoramiento profesional a las personas en dificultad, incluyendo a los miembros de la minoría romaní; identificar fuentes de financiamiento para iniciar actividades independientes, ofreciendo orientación laboral.</p>   |
| <p><b>Contenido de las acciones/medidas</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover el emprendimiento entre las comunidades locales que tiene un elevado porcentaje de población romaní, como solución para la activación de las asociaciones locales y para resolver los complejos problemas de las comunidades locales, promoviendo la participación ciudadana en el mercado laboral y, en particular, la integración social de población Romaní.</li> <li>- Identificación de oportunidades de trabajo basado en la flexibilidad para grupos vulnerables, especialmente las mujeres romaníes (trabajos flexibles, pero las cotizaciones sociales pagadas); generando ingresos a través de pequeñas empresas familiares; programas de aprendizaje y tutoría; asegurar apoyo en el acceso a los sistemas de salud y educación (guarderías, colegios, institutos).</li> <li>- Identificar los sistemas para reconocer las habilidades profesionales de los ciudadanos pertenecientes a la minoría romaní, adquiridas fuera del sistema oficial, para facilitar su inserción en el mercado laboral.</li> <li>- La concesión, bajo la ley, de facilidades a aquellos empresarios y agentes económicos que empleen a personas pertenecientes a la minoría Romaní.</li> <li>- Estimular las actividades agrícolas en las comunidades romaníes en consonancia a la política agrícola nacional.</li> <li>- Promover programas diseñados para sensibilizar a empleadores sobre el fenómeno de la discriminación en el trabajo, igualdad de oportunidades, acoso psicológico y diálogo social.</li> <li>- Fomentar iniciativas empresariales entre las personas</li> </ul> |

pertenecientes a grupos desfavorecidos, centrándose en las mujeres pertenecientes a la minoría Romaní.

- Desarrollo de un mecanismo financiero independiente, en el marco de la programación financiera 2014-2020, apoyo a la inserción profesional de las personas pertenecientes a la minoría romaní, a través de actividades específicas, y asegurar el marco institucional necesario para la implementación de tales acciones dentro de la Agencia Nacional de Romaníes.

- Aumento de la eficiencia de las asociaciones con actores relevantes en el mercado laboral local: sindicatos, asociaciones de empleadores, universidades, centros de capacitación autoridades públicas locales de establecimientos educativos, ONG, etc.

- Desarrollar mecanismos para estimular la participación de empleadores, incluyendo las facilidades posibles a nivel local para los empresarios que emplean las personas pertenecientes a la minoría romaní, especialmente aquellos que tienen familias con varios niños y falta medios de subsistencia.

- Organizar cursos a personas pertenecientes a la minoría romaní sobre cómo elaborar un plan de negocios e iniciar un negocio, cursos de gestión empresarial, proyecto formación de gestión, etc.

- Fomentar iniciativas de negocio basadas en la responsabilidad social, facilitando el acceso a la información, junto con la prestación de asistencia y asesoramiento para atraer fuentes de financiamiento, e implementación de planes de negocios.

- Adaptar el marco legislativo a la inserción profesional de los grupos vulnerables, incluyendo a las personas pertenecientes a la minoría Romaní.

- Desarrollo de un mecanismo de supervisión para la inclusión de las personas romaníes a nivel local, del condado y nacional en el mercado de trabajo.

- Diversificación de ofertas de trabajo para los grupos vulnerables que respondan a sus cualificaciones.

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimular la expedición de autorizaciones para ciertas actividades (artes y artesanías, etc.), apoyo a las asociaciones de artesanos, donde los artesanos pertenecientes a la minoría gitana pueden practicar sus oficios.</li> <li>- Identificar una comunicación efectiva del mercado para los productos artesanales y artesanos.</li> <li>- Apoyar, bajo las leyes vigentes, a las Pymes pertenecientes a personas procedentes de la minoría romaní, a través del sistema de créditos rentables.</li> <li>- Organizar campañas de incentivos para el registro de los desempleados pertenecientes a la minoría romaní y conciencia de sensibilización de los empleadores.</li> <li>- Estimular la participación de las minorías nacionales en las estrategias de desarrollo local.</li> </ul> |
|--|--|

| <b>ESLOVAQUIA</b>                             |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). Strategy of the Slovak Republic for Roma Integration up to 2020  |
| <b>Objetivos</b>                              | Mejorar el acceso a las oportunidades de trabajo con especial énfasis en el acceso no discriminatorio al mercado laboral; a las políticas activas y programas dirigidos al mercado laboral, educación y formación de adultos; y apoyo al autoempleo. Con ello se pretende reducir la brecha existente entre las tasas de empleo de personas romaníes y el resto de la población, es decir reducir el porcentaje de desempleo de personas romaníes en un 50%, teniendo en cuenta la encuesta del PNUD en 2010, cuando la tasa de desempleo entre los hombres romaníes fue de 72% y entre las mujeres 75%. |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyar el aumento de la empleabilidad de los miembros de la comunidad romaní, a través de:</li> </ul>   |

**Contenido de las acciones/medidas**

introducir medidas preventivas centradas en prevenir el desempleo de los grupos desfavorecidos; apoyar la educación superior y niveles de cualificación de solicitantes de empleo de las comunidades romaníes que no hayan terminado la escuela primaria y educación secundaria; adaptar la educación secundaria a las demandas del mercado de trabajo.

- Apoyar el crecimiento del empleo de miembros de la comunidad romaní, para ello pretenden: apoyar la superación de las dificultades laborales desde la Oficina de Empleo mediante medidas activas y programas dedicados a apoyar el aumento de empleos; asegurar la revisión de la ley "Act on Assistance in Material Need" y "Act on Employment Services", considerar como obligatorio la contratación de personas desfavorecidas que demanden empleo en el caso de aquellas empresas que tengan al menos 20 empleados/as; apoyo, creación y mantenimiento de puestos de trabajo en empresas sociales, fundadas por los municipios conforme a la ley de servicios de empleo; apoyo, creación y mantenimiento de puestos de trabajo en la agricultura y la silvicultura; apoyo a pequeñas y medianas empresas que están motivados a emplear personas romaníes mediante subsidios; y generar buenas condiciones para emplear a madres con niños pequeños, incluyendo medidas para armonizar la vida familiar con la vida de trabajo.

- Mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad romaní con las oficinas de trabajo y otras instituciones, mediante mejores y más amplios servicios de consultoría que permitan aumentar el número de empleados.

- Apoyo a la integración social, utilizando también el apoyo de trabajo social de campo y la actividad de los centros comunitarios en los municipios con un alto porcentaje de los miembros de las comunidades marginadas de romaníes, para servicios de consultoría, educación y actividades de ocio.

| <b>ESLOVENIA</b>                              |   |
|---|---|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). National Programme of measures for Roma of the Government of the Republic of Slovenia for the period 2010-2015  |
| <b>Objetivos</b>                              | Reducir las tasas de desempleo de los miembros de la comunidad gitana, mejorar su inclusión y acceso al mercado laboral.  |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | <p>- Inclusión de personas romaníes en las medidas de política activa de empleo en 2008-2013, con la debida consideración de los aspectos de género, con el fin de reducir el número de desempleados/as romaníes a corto y largo plazo, aumentar el número de personas romaníes en programas de empleo. Para ello se llevan a cabo las siguientes acciones: definición de criterios y métodos para la inclusión de personas romaníes en medidas de política activa de empleo a través del establecimiento de cuotas regionales e identificación de grupos prioritarios para poder acceder a una medida específica; creación e implementación de programas locales de empleo para personas romaníes desocupadas; inclusión de personas romaníes en programas especiales de preparación al empleo, creación de programas, a largo plazo, de fomento para las personas desempleadas romaníes para el acceso de forma de regular a trabajos por períodos más cortos.</p> <p>- Igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la promoción de la inclusión social de los miembros de la comunidad romaní. Ésta medida se desarrolla bajo el Programa Operacional para el Desarrollo de Recursos Humanos de 2007-2013, cuyos principales prioridades son: el aumento de la inclusión social; reducción de los problemas financieros de los grupos vulnerables; contribuir a la lucha contra todas las formas de la</p> |



|  |  |
|--|--|
|  | discriminación; y el Ministerio de trabajo, familia y asuntos sociales se propone lanzar las siguientes convocatorias públicas: licitar para promover el emprendimiento social, y para proyectos de desarrollo destinados a mejorar la empleabilidad y la inclusión de los grupos vulnerables en el mercado laboral (incluyendo los gitanos) y con el fin de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. |
|--|--|

| <b>ITALIA</b>                                 |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). National Strategy for the Inclusion Roma, Sinti and Caminanti Communities - European Commission Communication No.173/2011  |
| <b>Objetivos</b>                              | <p>Promover la formación profesional y acceso al mercado de trabajo para hombres y mujeres de comunidades de Roma, Sinti and Caminanti, mediante el desarrollo de los siguientes objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar el acceso no discriminatorio y capacitación a la cualificación necesaria para acceder al mercado laboral y la creación de empresas.</li> <li>- Promover herramientas, métodos y dispositivos para la regularización del empleo precario o irregular, desarrollo empresarial y autoempleo.</li> <li>- Desarrollo de itinerarios individualizados a mujeres romaníes y personas Roma y Sinti menores de 35 años, para acceder al mercado laboral, y al sistema de oportunidades y servicios prestados para el empresariado juvenil y empleo de los jóvenes.</li> </ul> |

**Contenido de las acciones/medidas**

- Fomento del acceso no discriminatorio y capacitación a la cualificación necesaria para acceder al mercado laboral y la creación de empresas, se lleva a cabo a través de la difusión de la metodología probada para los ciudadanos de la UE del proyecto "Start it up", que apoya el proceso de integración y crecimiento profesional de los inmigrantes proporcionando conocimientos básicos para start-ups y / o autoempleo. El objetivo principal es promover la integración económica y social de los inmigrantes, mediante la creación de itinerarios formativos y laborales, asistencia en la preparación del plan de negocio, promoción del crecimiento de la capacidad empresarial y el derecho a adquirir las habilidades directivas básicas necesarias para iniciar y administrar un negocio. También tiene como objetivo difundir sobre los territorios de los proyectos experimentales de microcrédito, microfinanzas y emprendimiento financiado por el Fondo Estructural Europeo y aplicado según el microcrédito nacional.

- Promover herramientas, métodos y dispositivos para la regularización del empleo precario o irregular, desarrollo empresarial y autoempleo, se han creado varios planes nacionales como " Seguimiento de la integración de las políticas del mercado laboral con las políticas de desarrollo local de los sistemas de producción en relación con el microcrédito y Micro Finanzas" en junio de 2010, y "Sistema de acción para la promoción y creación de los servicios para el trabajo de innovadoras herramientas operativas diseñadas autoempleo y microempresas" en diciembre de 2011.

- Por último, respecto al desarrollo de itinerarios individualizados a mujeres romaníes y personas Roma y Sinti menores de 35 años, se han diferenciado varias acciones, la primera en relación con el acceso de las mujeres gitanas en el mercado laboral, se inicia un estudio para replicar en Italia una de las mejores prácticas europeas en el campo de la inserción en el

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | <p>mercado laboral de la comunidad romaní: el proyecto ACCEDER, con éxito probado en los últimos años en España. Desde 2012, promovido por el Departamento de igualdad de oportunidades de la Presidencia del Consejo de Ministros a través de la financiación del fondo para la igualdad de oportunidades. La colaboración de la Secretaría del trabajo y el Departamento de igualdad de oportunidades dentro de la red europea EUROMA para promover un mayor uso de los fondos estructurales para la inclusión romaní, durante el año 2012, el proyecto incluye una comparación entre el propio departamento, la Fundación Secretariado Gitano, el Ministerio de trabajo y la activación de las oportunidades para la comparación entre referentes de las políticas laborales de las regiones y los referentes del proyecto ACCEDER, mientras que en el curso 2013 se hará un proyecto de prueba inicial en las regiones de Lazio, Piamonte, Lombardía, Toscana, que se extenderá a otras regiones de Italia en una segunda fase.</p> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Comunidades de Roma, Sinti y Caminanti  |

| <b>IRLANDA</b>                                |   |
|---|---|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).<br>Roma Integration Strategy: National Action Plan on Social Inclusion 2007-2016. |
| <b>Objetivos</b>                              | Eliminar todos los obstáculos existentes que impidan la plena participación de los miembros de la comunidad romaní en el trabajo y la vida social del país.                   |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | Se han creado tres modelos de prestación de empleo a nivel local :<br>a) County Development Board contrata a personas romaníes y les ofrece apoyo empresarial.                |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>b) Desarrollo de la Empresa; con ayuda de un modelo de negocio para crear y / o formalizar, County Development Board los contrata como servicios externos.</p> <p>c) Modelo de Empleo con Apoyo; preparadores laborales específicos son contratados por Organizaciones de Empleo para proporcionar el servicio de apoyo en exclusiva a las personas romaníes.</p> <p>La Iniciativa para la Formación "The Roma Local Training Initiative Course" (Roma LTI) de National Training and Employment Authority, es un curso de formación que incorpora el desarrollo personal, el lenguaje y la alfabetización. El objetivo del curso es proporcionar a los participantes, representantes de la comunidad gitana local comunidad, con un foro para la comprensión y el aprendizaje, con el fin de integrar a los miembros de la comunidad más plenamente en la vida local y con los conocimientos necesarios para acceder a la formación continua y las oportunidades de empleo.</p> |
| <p><b>Perfil y nº de beneficiarios</b></p> | <p>Roma, Sinti, Kale y grupos afines en Europa, incluyendo viajeros e incluyendo a las personas que se identifican como "Gitanos".</p>   |

| <p style="text-align: center;"><b>BULGARIA</b></p>   |  |
|--|--|
| <p><b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b></p> | <p>EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).<br/>National Roma Integration strategy of the Republic of de Bulgaria (2012 - 2020)</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Objetivos</b></p>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar el acceso al mercado laboral y a diversos instrumentos de autoempleo e iniciativas.</li> <li>- Cualificación y precualificación del desempleado romaní, así como de los romanís empleados para satisfacer la demanda de profesiones específicas en el mercado laboral.</li> <li>- Promoción del empleo a través de la formación de las personas desempleadas en las competencias clave.</li> <li>- Promover el emprendimiento y gestión del mismo.</li> <li>- Aplicar mecanismos concretos, asegurar el empleo sostenible de la población romaní en edad de trabajar junto con los representantes de las empresas, sindicatos, gobiernos locales y organizaciones.</li> <li>- Fomentar el diálogo social y civil para la mejora de las condiciones de trabajo de la población gitana.</li> <li>- Introducir mecanismos legales y económicos como incentivos a las empresas para contratar a personas de etnia gitana, a través de los mecanismos de responsabilidad social corporativa, subsidio de empleo.</li> <li>- Activar a las personas desempleadas de larga duración y económicamente inactiva a través de la orientación laboral.</li> <li>- Fomentar el empleo verde a través de subvenciones para el emprendimiento de empleos relacionados con actividades medioambientales con vistas a crear empleos de calidad y que protejan el medioambiente.</li> </ul> |
| <p><b>Contenido de las acciones/medidas</b></p> | <p>Se basa fundamentalmente en formación, implementación de programas de búsqueda de empleo y emprendedores.</p>  |
| <p><b>Perfil y nº de beneficiarios</b></p>      | <p>Comunidad gitana y colectivos en exclusión social, si procede.</p>   |
| <p><b>Entidades y financiación</b></p>          | <p>Fondos estructurales UE. Representantes de RRHH Regionales.</p>  |

| <b>REPUBLICA CHECA</b>                        |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). Roma Integration Concept 2010 - 2013 Implementation Plan.  |
| <b>Objetivos</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar el número de contrataciones de la comunidad gitana, especialmente de los desempleados de larga duración.</li> <li>- Mejorar la empleabilidad y la cualificación de los demandantes de empleo gitanos a través de herramientas de políticas activas de empleo.</li> <li>- Reducir la discriminación laboral que sufre la comunidad gitana en el mercado laboral.</li> </ul>   |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforma de los servicios públicos de empleo a favor de los demandantes de empleo de la comunidad gitana.</li> <li>- Incrementar el número de empleados públicos que atienden directamente a los desempleados para ser capaces de ofrecer itinerarios personalizados de inserción.</li> <li>- Desarrollar una metodología de trabajo de estos servicios así como formación continua.</li> <li>- Asegurar la especialización de estos equipos en la cultura gitana.</li> <li>- Desarrollar un sistema de definición de perfiles de los demandantes de empleo con el fin de establecer las posibilidades de inserción reales y la necesidad de intervención de profesionales para lograr el objetivo.</li> <li>- Crear un soporte para los emprendedores sociales con el fin de facilitar el establecimiento en localidades socialmente excluidas.</li> <li>- Integrar el concepto de emprendimiento en las mesas</li> </ul> |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
|                                     | <p>de trabajo de los programas de educación y cursos de recualificación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación e implementación de una estrategia de desarrollo del mercado de trabajo local en localidades de etnia gitana socialmente excluidas; a través de estudios que detecten sinergias entre empresas, desempleados y agentes sociales que permitan la creación de políticas activas a medida.</li> <li>- Promover el principio de diversidad en las empresas checas y en la administración pública.</li> <li>- Luchar contra el empleo ilegal.</li> </ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Comunidad gitana de la República Checa.  |
| <b>Entidades y financiación</b>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. The Ministry of Labour and Social Affairs.</li> <li>2. The Agency for Social Integration in Roma Localities.</li> </ol>  |

| <b>FINLANDIA</b>                              |   |
|---|---|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | <p>EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).<br/>The proposal of the working group for a national policy on Roma.</p>   |
| <b>Objetivos</b>                              | <p>Aumento de la participación en la educación de la población gitana adulta y del acceso al mercado de trabajo.</p>  |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | <p>Para aumentar la participación de los gitanos en la educación y formación profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar las necesidades educativas de los miembros de la comunidad gitana a través de un estudio sociológico y asegurar que los educadores y empleadores son capaces de identificar los efectos de la discriminación en el acceso al mercado laboral para actuar sobre ellos.</li> <li>- Información de la formación ocupacional a los gitanos y</li> </ul> |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | <p>apoyo para su participación, cooperación entre entidades de formación para el empleo, creación de grupos de trabajo.</p> <p>Para apoyar y promover el acceso de la población gitana al mercado laboral mejorar la eficiencia de los servicios públicos de empleo y realizar cooperación la entre profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio de casos individuales y trabajo sobre ellos.</li> <li>- Desarrollo de nuevas formas de empleo de los gitanos y mejora de sus actividades empresariales, apoyarles como emprendedores.</li> <li>- Sensibilización de la población y empresarios sobre la discriminación laboral existente en las comunidades gitanas.</li> <li>- Elaboración de guía de relaciones laborales a modo de información para su acceso al mercado laboral.</li> </ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Comunidad gitana en Finlandia.  |
| <b>Entidades y financiación</b>     | Ministerio de asuntos sociales y salud  |

| <b>BELGICA</b>                                |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).<br>Estrategia nacional de integración romaní |
| <b>Objetivos</b>                              | Acortar diferencias entre la tasa de paro de la población romaní y el resto de población.  |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>           | Romaníes de distintas características: inmigrantes búlgaros y rumanos, nómadas o belgas.   |
| <b>Entidades y financiación</b>               | Gobierno federal, regiones y comunidades.  |



| <b>CHIPRE</b>                                 |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).<br>Políticas para la inclusión social de los gitanos en Chipre |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | Clases de idiomas para los gitanos que no dominen ni inglés ni griego.   |
| <b>Entidades y financiación</b>               | Gobierno   |

| <b>DINAMARCA</b>                              |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).<br>Estrategia de inclusión nacional de romanís en Dinamarca  |
| <b>Objetivos</b>                              | Inclusión activa de la población romaní a nivel de empleo, vivienda, educación y salud.  |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de instrumentos de integración.</li> <li>- Fortalecer y continuar con los esfuerzos para combatir la pobreza y exclusión social en general.</li> <li>- Difundir el conocimiento de buenas prácticas y los principios acordados para la inclusión gitana a nivel municipal.</li> </ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>           | Personas en exclusión social, inmigrantes y etnia romaní.  |
| <b>Entidades y financiación</b>               | Gobierno danés, especial participación de los municipios.  |

| <b>ESTONIA</b>                                |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | <p>EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).</p> <p>Conjunto nacional de medidas de política para la integración de los gitanos en Estonia basado en la Comunicación de la Comisión sobre un marco europeo de la Integración Nacional Roma Estrategias para el 2020 del 5 de abril de 2011 y las Conclusiones del Consejo de 19 de mayo 2011.</p>  |
| <b>Objetivos</b>                              | <p>Aunque Estonia no tiene un plan específico para la comunidad romaní si integra en su plan Estonia 2020 los siguientes objetivos a ese respecto: mejorar el nivel económico de la población romaní al aumentar el nivel de empleo de los romaníes en edad de trabajar. Es necesario el desarrollo de medidas y actividades especiales para los desempleados romanís que han estado fuera del mercado laboral durante un largo tiempo o que nunca han estado allí, a los servicios y beneficios del mercado de trabajo, es decir, el desarrollo de los llamados "Servicios de mercado pre-laborales para incitar el interés y fomentar la participación en el mercado laboral". Sin embargo, los propios romaníes tienen que querer participar en el mercado laboral.</p> |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | <p><b>Plan de empleo nacional</b></p> <p>Información sobre la situación del mercado de trabajo y sobre los servicios y beneficios del mercado de trabajo; intermediación laboral, formación para el mercado laboral; orientación profesional, bonificaciones salariales, ayudas para la creación de negocios; la adaptación de las instalaciones y equipos de trabajo, el servicio "equipos de ayuda especial", el apoyo a la comunicación en las entrevistas, personas de apoyo en la búsqueda de empleo.</p>   |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Personas en exclusión social, inmigrantes y etnia romaní. |
| <b>Entidades y financiación</b>     | Gobierno de Estonia                                       |

| <b>FRANCIA</b>                                |   |
|---|---|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).<br><br>Estrategia nacional para la integración de la comunidad romaní.  |
| <b>Objetivos</b>                              | Garantizar el acceso al empleo a todos, incluida la población romaní.   |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | <b>Plan de empleo nacional</b><br><br>- Contratos de integración.<br><br>- Apoyo personalizado a los jóvenes y a los desempleados en general.   |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>           | En general, las políticas de empleo y sus medidas asociadas implementadas en Francia no se dirigen a ninguna comunidad étnica, sino que responden a las necesidades específicas de las personas excluidas de la mano de obra. |
| <b>Entidades y financiación</b>               | Gobierno de Francia   |

| <b>ALEMANIA</b>                               |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).<br><br>Estrategia nacional para la integración de la comunidad romaní. |

|  |  |
|--|--|
| <b>Objetivos</b>                         | Garantizar el acceso al empleo a todas las personas, incluida la población romaní.   |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b> | Medidas para la adquisición de habilidades, mejora del lenguaje, asesoramiento en la búsqueda de empleo.   |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>      | En general, las políticas de empleo y sus medidas asociadas implementadas en Alemania no se dirigen a ninguna comunidad étnica, sino que responden a las necesidades específicas de las personas excluidas de la mano de obra. Microcréditos para emprendedores. |
| <b>Entidades y financiación</b>          | Gobierno federal de Alemania   |

| <b>GRECIA</b>                                 |   |
|---|---|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). Plan estratégico para la integración de la comunidad romaní en Grecia.  |
| <b>Objetivos</b>                              | <p>El objetivo principal del plan de acción es poner fin a la exclusión social del colectivo romaní y crear las condiciones necesarias para la integración social de los miembros, ya sea griegos o extranjeros que residan legalmente en Grecia.</p> <p>En cuanto a Empleo: Reducir el empleo no declarado, que haya un mayor acceso al mercado de trabajo, y fomento del espíritu empresarial, especialmente entre los jóvenes gitanos.</p> |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en los programas de formación.</li> <li>- Intervención Integral en Programas</li> <li>- Desarrollo de acciones de economía social.</li> <li>- Acciones para reducir el empleo no declarado</li> <li>- Las oportunidades de empleo en el sector verde.</li> <li>- Desarrollo de la capacidad empresarial.</li> <li>- Fomentar el acceso al microcrédito.</li> </ul>                     |

| <b>HUNGRÍA</b>                                |  |
|---|--|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020). Estrategia Nacional para la inclusión social (Extrema pobreza, pobreza infantil, la comunidad romaní 2011-2020)  |
| <b>Objetivos</b>                              | <p>El objetivo más importante de la estrategia en materia de empleo es aumentar la tasa de empleo y promover la integración de los romaníes y personas con desventajas múltiples desde el punto de vista del mercado laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la capacidad de trabajo (experiencia de trabajo + formación) de los programas de empleo público.</li> <li>- Mejora del autoempleo, adaptarlo a las necesidades del mercado local, la agricultura principalmente en las zonas rurales.</li> </ul>  |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>      | <p>Programa "<b>Star Work</b>", donde constan los siguientes objetivos:</p> <p>Expansión del empleo, creación de puestos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Programa de Trabajo Start ayuda a los desempleados, las personas sin cualificaciones profesionales y las personas con dificultades para incorporarse al mundo laboral. Cooperación con la entidad que representa a los Romaní.</li> <li>- El objetivo es permitir a los participantes en los programas públicos de empleo encontrar más tarde empleo en el sector privado. El programa de obra pública 'Start' es sólo el primer paso.</li> </ul> <p>Medidas fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en el mercado laboral (formación profesional, la formación continua y el desarrollo de habilidades para los desempleados),</li> <li>- Interacción entre los demandantes de empleo y las</li> </ul> |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
|                                     | <p>empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La evaluación de las capacidades individuales, asesoramiento para los demandantes de empleo,</li> <li>- Cooperación obligatoria con el servicio de empleo y los que reciben prestaciones por desempleo, seguimiento del demandante de búsqueda de empleo.</li> <li>- Subvenciones fomento del empleo.</li> <li>- Recogida y tratamiento de la información nacional y regional del mercado de trabajo.</li> </ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Población afectada por la pobreza, incluido el colectivo romaní.   |
| <b>Entidades y financiación</b>     | Gobierno Húngaro   |

## **B. Planes y programas de inserción laboral en España**

España destaca por ser un país de referencia en los planes y programas de inserción laboral a nivel europeo. Cabe destacar varios hitos imprescindibles en este área: desde 1998-1999 cuando la Fundación Secretariado Gitano pone en marcha el Programa Experimental Acceder –Integra en el barrio madrileño de Pan Bendito, hasta el 2000 cuando la metodología empleada en dicho programa se generaliza al resto de España, y cuando en 2012 entra en funcionamiento la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012 – 2020 bajo las directrices de la Red europea EURoma y de la Estrategia Europa 2020.

A continuación se presentan las líneas de actuación y principales características de los planes y programas de inserción laboral de la comunidad gitana más importantes en España.

### **Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012 – 2020:**

| <b>ESPAÑA</b>                                 |   |
|---|---|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 (Estrategia Europea 2020).<br>Estrategia nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020. |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Objetivos</b></p>                         | <p>OBJETIVO 1: Mejorar el acceso al empleo normalizado y reducir la precariedad laboral entre la población gitana. Incrementar la tasa de empleo de la población gitana. Reducir la tasa de paro entre la población gitana. Incrementar la proporción de población ocupada gitana en actividades por cuenta ajena (asalariados). Reducir la tasa de temporalidad entre trabajadores gitanos.</p> <p>Aumentar la proporción de profesionales y trabajadores autónomos gitanos (sin asalariados) que cotizan a la seguridad social.</p> <p>Reducir la proporción de población gitana que se dedica a la colaboración con la actividad económica familiar.</p> <p>OBJETIVO 2: Mejora de la cualificación profesional de la población gitana.</p> <p>Aumentar la proporción de trabajadores gitanos con una ocupación cualificada (superior a cualificaciones elementales).</p> |
| <p><b>Contenido de las acciones/medidas</b></p> | <p><b>Formación y cualificación</b></p> <p>Desarrollo de programas específicos para la formación de personas gitanas en riesgo de exclusión, facilitando al mismo tiempo el acceso a los programas normalizados de formación para el empleo.</p> <p>Impulso de estos programas en concertación con las empresas, facilitando la firma de convenios y la realización de prácticas becadas.</p> <p>Impulso de la formación en nuevas tecnologías (TIC) de la población gitana.</p> <p>Impulso de actuaciones que promuevan el acceso de las trabajadoras y los trabajadores gitanos a la formación continua.</p> <p>Impulso de actuaciones informativas sobre la obtención de títulos y certificados de profesionalidad (mediante el reconocimiento y la acreditación de la experiencia laboral</p>   |



|  |   |
|--|---|
|  | <p>y la formación no reglada).</p> <p><b>Acceso al Empleo</b></p> <p>Impulso de actuaciones informativas sobre servicios de información, orientación e intermediación de los Servicios Públicos de Empleo, así como sobre normativa laboral, trabajo autónomo, acceso a microcréditos y empresas de la economía social.</p> <p>Apoyo a la regularización y normalización de las actividades profesionales no declaradas en las que trabaja un porcentaje elevado de la población gitana, mediante actividades informativas o de asesoría, prestando especial atención a la venta ambulante y a la recogida de residuos sólidos.</p> <p>Desarrollo de acciones de sensibilización para eliminar la discriminación en el acceso, permanencia y promoción al mercado laboral de la población gitana.</p> |
| <p><b>Perfil y nº de beneficiarios</b></p> | <p>Población gitana y romaní</p>  |

**Programa ACCEDER:**

Programa ACCEDER es un Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación. Las actuaciones del programa ACCEDER se pueden dividir en varias etapas históricas:

1998 - 1999: Proyecto experimental ACCEDER - Integra. Gracias a la oportunidad brindada por la Iniciativa Comunitaria Empleo y Desarrollo de RRHH, capítulo Integra, del Fondo Social Europeo, el Secretariado General Gitano puso en marcha una iniciativa de formación y acceso al empleo para la población gitana madrileña en el barrio Pan Bendito.

2000 - 2006: La Fundación Secretariado Gitano mediante acciones dirigidas a la población gitana y bajo el marco del "Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) 2000-2006", se traslada el dispositivo ensayado en Madrid a multitud de localidades por todo el territorio español.

2007-2013: Comienza el segundo periodo del Programa Operativo Acceder de formación y empleo para la población gitana. Hecho que coincide con la creación de la red EURoma.

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Proyecto experimental Acceder-Integra</b>   |  |   |
| 1998 - 2000  | Lugar  | Comunidad de Madrid, barrio Pan Bendito   |
|  | Fecha  | Desde el 1 de Enero de 1998 hasta el 31 de Diciembre de 1999.   |
|  | Financiación   | Llevado a cabo bajo la iniciativa Comunitaria Empleo y Desarrollo de Recursos Humanos, capítulo Integra, del Fondo Social Europeo, el Secretariado General Gitano puso en marcha una iniciativa de formación y acceso al empleo para la población gitana madrileña. |
| <b>"Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) 2000 - 2006".</b> |  |   |
| 2000 - 2006  | Se traslada el dispositivo ensayado en Madrid a multitud de localidades por todo el territorio español.  |   |
|  | Resultados:<br>- 44.508 personas atendidas.<br>- 32.265 contratos laborales, de los cuales más del 54% son de mujeres.<br>Presupuesto:<br>64.732.798 €   |   |
| <b>Programa Acceder</b>  |  |   |
| 2007-2013  | Comienza el segundo periodo del Programa Operativo Acceder de formación y empleo para la población gitana.<br>Este hito coincide con la creación de EURoma, Red Europea sobre Inclusión Social y población gitana en el marco de los Fondos Estructurales, promovida por el gobierno español y la Fundación Secretariado Gitano. |   |

La metodología Acceder tiene como prioridad el acceso de la población gitana al mercado laboral, favoreciendo la igualdad de oportunidades para la comunidad gitana. Con ello se busca la mejora de la empleabilidad y promover el acceso de la población gitana a un empleo de calidad.

El perfil de los/as participantes se ha caracterizado por:

- Participan hombres y mujeres, aunque lo han hecho en mayor medida las segundas.
- Gran peso de las personas jóvenes, dado que la edad media de la población gitana es 35 años.
- Nivel de instrucción bajo, 8 de cada 10 participantes no tienen el graduado escolar.
- Estado civil, no resulta una variable significativa.

- Familia extensa (compuesta por varios núcleos familiares), es un rasgo característico de la población gitana. Las personas participantes se distribuyen entre aquellas que tienen un hogar propio y los que viven en el hogar familiar, siendo ésta última opción más frecuente en el caso de los hombres que en las mujeres.

- Experiencia laboral previa; existen claras diferencias en cuanto a tener contrato antes de entrar en el Programa, dado que un 26% de las personas que consiguieron trabajo no tenían experiencia laboral previa con contrato, y un 35% en el caso de las mujeres gitanas.

Los principales objetivos de ACCEDER son:

- Cualificación profesional y acceso de gitanos/as a profesiones y empleos por cuenta ajena, atendiendo a sus demandas de acuerdo a las ofertas de contratación por parte de las empresas.

- Acercamiento y adaptación de los servicios generales de formación profesional y empleo a los/as gitanos/as desempleados/as.

- Generación de iniciativas de empleo protegido y asesoramiento en el proceso de autoempleo y creación de empresas solventes y competitivas en el mercado laboral actual.

- Sensibilización sobre los prejuicios y prácticas discriminatorias de las que los/as gitanos/as son víctimas, así como la mejora progresiva de su imagen social.

- Generalización de políticas más activas para la población gitana con objeto de mejorar sus condiciones de vida y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a bienes y servicios públicos.

Las acciones que llevan a cabo:

|                 |  |   |   |
|-----------------|--|---|---|
| <b>Acciones</b> | Itinerarios individualizados hacia el empleo                       | 1. Orientación, formación e inserción laboral:  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Captación de personas gitanas y sensibilización sobre la necesidad de iniciar procesos de orientación, formación y búsqueda de un empleo.</li> <li>- Orientación, asesoramiento y seguimiento.</li> <li>- Acciones de derivación y seguimiento.</li> <li>- Acciones de puesta en marcha de actividades de pre-formación y formación profesional específicas.</li> </ul>            |
|                 |  | 2. Prospección e intermediación en el mercado laboral:  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones centradas en el análisis de puestos de trabajo y la búsqueda de empleo.</li> <li>- Acciones de apoyo a la contratación.</li> <li>- Acciones de acompañamiento al mercado de trabajo.</li> <li>- Acuerdos de colaboración con empresas.</li> <li>- Acciones de apoyo a iniciativas de empleo protegido y empresas de inserción.</li> <li>- Apoyo al autoempleo.</li> </ul> |
|                 | Promoción de políticas pro-activas dirigidas a la población gitana | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación de profesionales.</li> <li>- Acciones de sensibilización.</li> <li>- Asistencia técnica.</li> <li>- Desarrollo de estudios e investigación.</li> </ul> |   |

Metodología ACCEDER:

| <b>1. Diseño de Itinerarios Individuales de Inserción con Población Gitana</b>  |            |   |
|---|------------|---|
| <b>2. Descripción del proceso de Intervención Individual en los dispositivos Acceder: Fases en el Itinerario de Inserción</b> |            |   |
| Primera fase: difusión y captación.   | Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar del programa a personas gitanas de forma personalizada.</li> <li>- Visualizar el programa de empleo Acceder a través de los propios medios de comunicación masiva de la Fundación Secretariado Gitano.</li> <li>- Establecer protocolos de información, coordinación y derivación con las entidades sociales que trabajan en la localidad.</li> </ul>   |
|   | Acciones:  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración de materiales para la difusión y la captación.</li> <li>2. Localización de espacios de difusión.</li> <li>3. Recogida de información relevante.</li> <li>4. Reparto de cartelería y folletos.</li> <li>5. Elección y toma de contacto con referentes.</li> <li>6. Presentación del programa.</li> <li>7. Invitación a contactar o establecer relación con el dispositivo.</li> <li>8. Establecimiento de una primera cita.</li> </ol> |
| Segunda fase: acogida de información en el dispositivo Acceder.   | Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivar a la persona usuaria sobre la importancia de la formación y en empleo como medio de incorporación social e igualdad de oportunidades.</li> <li>- Analizar y registrar los datos relativos a potencialidades personales y profesionales así como otros inherentes a la inserción sociolaboral.</li> </ul>   |

|  |            |  |
|--|------------|--|
|  |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un pre-diagnóstico (Diagnóstico de acogida).</li> <li>- Facilitar una información inicial del ámbito del empleo y la formación.</li> </ul>   |
|  | Acciones:  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entrevista de acogida (primera entrevista o Entrevista individual).</li> <li>2. Primer análisis de variables personales, familiares, profesionales.</li> <li>3. Planificación de actuaciones previas a su proceso de inserción, en su caso, y derivación en cada caso.</li> <li>4. Volcado de la información en la base de datos.</li> </ol>   |
| Tercera Fase:<br>diagnóstico de<br>empleabilidad y diseño<br>de itinerario personal<br>de inserción. | Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la situación de partida de cada sujeto en relación al mercado de trabajo.</li> <li>- Registro de datos relevantes, para su posterior estudio en sí mismos y de la evolución del proceso de inserción.</li> <li>- Establecer los acuerdos, compromisos y complicidades necesarias entre participante y orientador/a para trabajar conjuntamente en las siguientes fases del itinerario.</li> <li>- Tener una valoración sistematizada y consensuada en cada momento y cada participante, asignándole una clave de diagnóstico y consensuando acciones de inserción.</li> </ul> |
|  | Acciones:  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entrevista en profundidad.</li> <li>2. Valoración de la persona usuaria y del orientador/a de todo lo anterior y diseño ó pre-diseño del objetivo profesional.</li> <li>3. Diseño ó prediseño de las acciones que configuran su itinerario de inserción y establecimiento de compromisos por parte de la persona usuaria y de Acceder.</li> <li>4. Tutorías o entrevistas de asignación-actualización del diagnóstico de empleabilidad.</li> </ol>   |

|   |            |  |
|---|------------|--|
|   |            | 5. Acciones específicas de diagnóstico de la capacidad emprendedora. Autoempleo.   |
| Cuarta fase: Acciones puente de motivación hacia el empleo. | Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar y motivar a personas usuarias de la importancia de acciones de formación y empleo.</li> <li>- Entrenar habilidades sociales y hábitos sociolaborales.</li> <li>- Iniciar profesionalmente a los usuarios/as en sectores profesionales específicos.</li> <li>- Toma de conciencia de sus potencialidades ó debilidades para insertarse en un determinado sector profesional.</li> </ul>   |
|   | Acciones:  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Talleres de información sobre sectores ocupacionales específicos.</li> <li>2. Sesiones de información laboral.</li> <li>3. Sesiones grupales para la descripción concreta de oferta genéricas de trabajo o de prospección.</li> <li>4. Acciones relacionadas con la conciliación.</li> <li>5. Acciones relacionadas con la utilización en general de los recursos del entorno.</li> <li>6. Sesiones grupales de motivación hacia el autoempleo, tanto genérica como específicas para determinados ámbitos de actividad.</li> </ol> |

|   |            |  |
|---|------------|--|
| Quinta fase: formación ocupacional, formación interempresas, programas mixtos de formación y empleo y programas de garantía social. | Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adquirir conocimientos técnicos y hábitos sociolaborales suficientes para desempeñar posteriormente un puesto de trabajo en ámbitos profesionales relacionados.</li> <li>- Ensayar metodologías de enseñanza - aprendizaje con población gitana.</li> </ul> <p>Generar acuerdos de colaboración para la formación de las personas usuarias del programa Acceder, con la finalidad de facilitar su preparación profesional e inserción laboral en las empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adquirir una experiencia laboral real a través de las prácticas en empresas o la práctica profesional en entorno productivo.</li> </ul> |
|   | Acciones:  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Derivación a recursos formativos externos.</li> <li>2. Formación a la carta.</li> <li>3. Formación Específica conveniada con empresas.</li> <li>4. Acceso a las convocatorias públicas de programas formativos: formación ocupacional, programas de formación y empleo, y programas de Garantía Social.</li> </ol>   |
| Sexta fase: orientación a la búsqueda activa de empleo.   | Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprender los recursos necesarios y suficientes para la búsqueda presente y futura de empleo.</li> <li>- Aumentar la seguridad y la confianza de los /as usuarios/as ante los procesos de selección y la futura incorporación al mercado laboral.</li> <li>- Tomar conciencia de los perfiles demandados por el mercado laboral en un sector específico.</li> </ul>  |
|   | Acciones:  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración y defensa de currículum vitae.</li> <li>2. Principales técnicas de búsqueda de empleo.</li> <li>3. Autocandidatura.</li> </ol>   |



|  |            |  |
|--|------------|--|
|  |            | <p>4. Acciones grupales de búsqueda de empleo.</p> <p>5. Acciones específicas de autoempleo.</p>   |
| Séptima fase: prospección e intermediación con empresas    | Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtener información relevante del mercado laboral, detectando aquellos sectores, actividades productivas y ocupaciones que puedan adaptarse a las potencialidades y expectativas laborales de las personas usuarias del programa Acceder, así como identificar los ciclos de contratación para poder sincronizar nuestras actuaciones de Orientación, Formación e Inserción a las necesidades del tejido empresarial.</li> <li>- Establecer una relación directa entre las empresas y el Programa Acceder para favorecer la colocación de las personas usuarias atendiendo a sus necesidades, lo que se traduce en garantizar que las personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral consigan inserciones plenas y efectivas.</li> <li>- Captar, analizar y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral dándole una cobertura eficaz y eficiente a la misma con la finalidad de insertar laboralmente a las personas usuarias del programa Acceder.</li> </ul> |
|  | Acciones:  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acciones de refuerzo.</li> <li>2. Acciones en relación a la demanda.</li> <li>3. Acciones en relación a la oferta.</li> </ol>  |
| Octava fase: inserción laboral y seguimiento en el empleo. | Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afianzar a trabajadores/as noveles en su puesto de trabajo y su vida profesional.</li> <li>- Apoyar el resto de áreas personales del usuario como elemento afianzador en el puesto de trabajo.</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtener información de la empresa sobre el índice de satisfacción de la intermediación realizada.</li> <li>- Informar a trabajadores/as de sus derechos laborales, las características del contrato, la nómina, las repercusiones sobre hacienda, seguridad social, etc.</li> </ul> |
| Acciones:  | 1. Seguimiento de la adaptación al puesto de trabajo: horario, relaciones y salario; satisfacción del trabajador/a; la importancia del asesoramiento laboral; y la planificación de acciones complementarias que refuerzan el mantenimiento en el empleo.  |
| <b>3. El trabajo con el entorno: Familia y Comunidad</b> |  |
| Estrategias:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derivación de personas usuarias a recursos especializados de ámbito comunitario.</li> <li>- Acompañamiento pedagógico en la realización de trámites.</li> <li>- Técnicos/as de acción social en el dispositivo Acceder.</li> </ul>  |
| Protocolo de intervención en el entorno cercano          | <p>Diagnóstico y diseño del Plan de intervención socio-educativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fase de acogida del itinerario de inserción.</li> <li>- Fase de diagnóstico y orientación laboral.</li> <li>- Intervención Sociofamiliar.</li> <li>- Intervención Socioeducativa.</li> </ul>                  |

#### **4. La intervención sobre el mercado de trabajo.**

|                        |  |
|------------------------|--|
| Objetivos:             | Identificación de Nuevos Yacimientos de Mercado y de Empleo, establecimiento de redes comerciales que favorezcan la creación de empresas, generación de redes y sinergias entre entidades, instituciones y empresas.   |
| Objetivos específicos: | <ul style="list-style-type: none"><li>- Conocer las expectativas de las personas usuarias y de las empresas.</li><li>- Conciliar intereses e identificar los puntos de coincidencia entre las necesidades de las empresas y las competencias que la persona desempleada posee.</li><li>- Completar el itinerario de inserción sociolaboral, favoreciendo la colocación de las personas usuarias en el mercado laboral.</li><li>- Acercar la oferta a la demanda.</li><li>- Retroalimentar el conjunto del dispositivo y el planteamiento de estrategias.</li></ul> |

Otro programa de inserción laboral de la comunidad gitana que se desarrolló a nivel estatal, en este caso destinado a la población gitana procedente de los países del Este, es el **“Programa de fomento de la inclusión social y la igualdad de personas Roma/Gitano inmigrantes procedentes del Este de Europa”**:

| <b>PROGRAMA DE FOMENTO DE LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD DE PERSONAS ROMA/GITANO INMIGRANTE PROCEDENTE DE PAÍSES DEL ESTE DE EUROPA</b> |   |
|--|---|
| <b>Objetivos</b>   | <p>El principal objetivo de las actuaciones es favorecer la plena inclusión social de los inmigrantes gitanos en España, a través de una intervención social integral, utilizando como herramienta fundamental la mediación social intercultural.</p>   |
| <b>Contenido de las acciones/medidas</b>   | <p>La intervención incluye actuaciones en cuatro ámbitos fundamentales: atención básica, educación, vivienda y empleo, articulándose en torno a generar espacios de apoyo y seguimiento que favorezcan la inserción social y laboral de la comunidad roma.</p> <p>El programa, de carácter estatal, comenzaba en el año 2006 en las ciudades de Córdoba, Málaga, Almería, Oviedo, Avilés, Barcelona, Madrid, Alicante y Valencia. En años posteriores se ha ampliado otras localidades como Murcia, Zaragoza, Burgos y Vigo.</p> <p><b>PRINCIPALES ACTUACIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de primera información y atención básica sobre la sociedad que les acoge.</li> <li>- Acciones de Orientación.</li> <li>- Acciones de asesoramiento jurídico.</li> <li>- Acciones de asesoramiento social y psicológico.</li> <li>- Acciones de Mediación social intercultural y sensibilización tanto de los propios inmigrantes gitanos, como del entorno en el que conviven.</li> </ul> |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de Diagnóstico individual y grupal de la situación de vulnerabilidad de esta población.</li> <li>- Acciones de Apoyo social.</li> <li>- Acciones de Derivación a otros servicios normalizados o redes sociales.</li> <li>- Acciones de información e inserción sociolaboral, desarrollando itinerarios de inserción social</li> </ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Población gitana y romaní procedente de los países del Este.  |

## C. Planes y programas de inserción laboral en la Comunidad Foral de Navarra

En el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra se cuenta, como Plan de inserción laboral de la comunidad gitana, con el **“I Plan Integral de atención a la población gitana de Navarra”**, en vigor desde 2011 hasta 2014:

| <b>NAVARRA</b>                                |   |
|---|---|
| <b>Plan de Acción/<br/>Estrategia vigente</b> | I Plan integral de atención a la población gitana de Navarra  |
| <b>Objetivos</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Objetivo A:</b> Aumentar la empleabilidad de las personas gitanas a través de la formación para el empleo.</li> <li>- <b>Objetivo B:</b> Incrementar el acceso de la población gitana a los recursos generalistas de formación y empleo, con especial atención a los jóvenes y mujeres gitanas.</li> <li>- <b>Objetivo C:</b> Mejorar las condiciones del ejercicio de la venta ambulante.</li> <li>- <b>Objetivo D:</b> Evitar las prácticas de discriminación en el acceso al empleo de personas gitanas.</li> <li>- <b>Objetivo E:</b> Mejorar el conocimiento cuantitativo y cualitativo sobre la situación de la comunidad gitana en Navarra con respecto a la formación y el empleo, incluyendo un mayor conocimiento de los factores de éxito y fracaso de los programas, prestando especial atención a condicionamientos de género.</li> <li>- <b>Objetivo F:</b> Incrementar el acceso de la población gitana tanto al empleo normalizado como al empleo protegido.</li> </ul> |

**Contenido de las acciones/medidas**

**Respecto a Objetivo A:**

- Se establecerán mecanismos de información entre el Servicio Navarro de Empleo (SNE) y las entidades de iniciativa social que trabajan con población gitana para mejorar: la difusión y el acceso a la información de los programas de formación y ayudas al empleo gestionados por el SNE, el apoyo y acompañamiento por parte de los agentes de desarrollo local y el acceso a los recursos de orientación.

Actuación: Se creará una comisión de coordinación e información entre el SNE y las entidades de iniciativa social sobre los recursos de empleo, su gestión y resolución (ej. Escuelas Taller, programas de formación, programas experimentales, etc.), y sobre los programas formativos más adecuados a estas personas.

**Respecto a Objetivo B:**

- Se establecerán mecanismos estables de coordinación y cooperación entre los agentes implicados en el marco de la Comisión de Seguimiento.  
Actuación: Se crearán canales de información y diálogo con la Federación de Municipios y Concejos, empresariado, sindicatos y agentes de desarrollo local.

- El Servicio Navarro de Empleo analizará el impacto que tienen en la población gitana las acciones desarrolladas en materia de formación y empleo (específicas y generalistas) y el grado de acceso a las mismas.  
Actuación: Se incorporará de forma sistemática la evaluación de resultados en programas de formación para el empleo, tanto en programas generalistas como específicos, para poder introducir medidas correctoras y acciones de mejora.

**Respecto a Objetivo C:**

- Se apoyará y asesorará a las personas gitanas para el buen ejercicio de la venta ambulante.

Actuación: El Gobierno de Navarra fomentará la interlocución del sector de venta ambulante con las administraciones locales, a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

**Respecto a Objetivo D:**

- Se realizarán acciones de sensibilización del empresariado, administraciones públicas y comunidad gitana en relación con la discriminación en el acceso, permanencia y promoción del empleo de las personas gitanas.

Actuación: Se diseñará una guía que recoja las buenas prácticas existentes en materia de formación, empleo y no discriminación con población gitana.

Actuación: Se difundirá la guía de buenas prácticas entre el empresariado y las administraciones públicas para evitar las discriminaciones en el acceso, permanencia y promoción del empleo de las personas gitanas.

**Respecto a Objetivo E:**

- Se considerará a la comunidad gitana como un colectivo con especiales dificultades de incorporación laboral (como mujeres, mayores de 45 años, personas inmigrantes, etc.).

- Se realizará un estudio sobre empleo y comunidad gitana y sus especiales dificultades de incorporación laboral en Navarra.



**Respecto a Objetivo F:**

- Se reforzará el acompañamiento social de la población gitana en los distintos programas.

Actuación: El Departamento de Asuntos Sociales analizará el grado de acceso de la población gitana al Programa de Incorporación Social y al conjunto de las prestaciones del Sistema de Servicios Sociales.

Actuación: Se fomentará la utilización del Programa de Incorporación Social y de las prestaciones del Sistema de Servicios Sociales en aquellos casos en que se cumplan los requisitos y se constaten barreras de accesibilidad.

## 6.2. Experiencias concretas en el ámbito europeo y nacional y otras Comunidades Autónomas

Al margen o en el mismo contexto que los programas y planes presentados anteriormente, a nivel europeo, estatal y regional, se desarrollan acciones, medidas concretas que resulta necesario conocer, en la búsqueda de aquellas prácticas mejor valoradas.

### A. Ámbito Europeo

Como experiencias concretas de inserción laboral de la comunidad gitana en los distintos países miembros de la Unión Europea señalaremos las siguientes:

| <b>AUSTRIA</b>  |  |
|---|--|
| <b>"Investitionen in Menschen und Qualifikationen"</b> son una serie de acciones implementadas en el periodo temporal de 2005 y 2015. Su finalidad es combatir la pobreza y la exclusión social de los grupos marginados de la región del Danubio, particularmente la comunidad romaní. |  |

| <b>REINO UNIDO</b>       |   |
|--------------------------|---|
| <b>Inglaterra</b>        | <b>"Creating the conditions for Integration"</b> publicado en Febrero de 2012.  |
| <b>Gales</b>             | <b>"Travelling to a Better Future"</b> A Gypsy and Traveller Framework for Action and Delivery Plan<br>Guía de Buenas Prácticas para el diseño y gestión de los asentamientos de la comunidad romaní. |
| <b>Escocia</b>           | <b>"Ladders to Employability and Integration"</b> .   |
| <b>Irlanda del Norte</b> | <b>EU Race Directive de 2003.</b>   |

### SUECIA<sup>34</sup>

**The Confederation of Swedish Enterprise.** La Confederación de Empresas Suecas ha realizado acciones exitosas de inserción de la comunidad gitana desde la iniciativa privada.

### POLONIA<sup>35</sup>

Provincia Malopolska; "**The Pilot government programme for the Roma community in the Malopolskaprovince for the years 2001-2003**" centrado en: educación, reducción del desempleo, salud, modo de vida, seguridad y cultura. Respecto al objetivo de reducción de desempleo por un lado se invirtió 13,000 PLN (Zloty Polaco) en la intervención laboral y por otro lado se ofertó formación que permitió que la comunidad romaní se moviese con mayor libertad en el mercado laboral. En total 71 personas participaron en estas actividades. En año 2002 se gastó 24,642 PLN en la reducción de desempleo.

### IRLANDA

Las **Iniciativas Especiales de Empleo para personas romaníes**, de los años 2005-2006 implementadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (FAS), consiguieron más de 50 contratos a tiempo completo en trabajos administrativos y más de 150 puestos de formación en cuatro centros urbanos. El Departamento de Hacienda puso en marcha un **Programa de Prácticas en los años 2006-2007** en el Servicio Civil, proporcionando experiencia laboral de oficina a 20 personas romaníes. En ambos casos, algunos alumnos fueron a otros puestos de trabajo, otros buscaron la educación superior, mientras que otros regresaron a trabajar en Organizaciones No Gubernamentales.

---

<sup>34</sup> Suecia nombra como ejemplo exitoso a España y la Fundación Secretariado Gitano, en la asistencia a la comunidad gitana en el acceso al mercado laboral.

<sup>35</sup> Los representantes de la Comunidad Gitana de Polonia han utilizado como referencia las experiencias de República Checa y Hungría, y su idea de contratar Asistentes romaníes en los Colegios Públicos.

Estas iniciativas demostraron que las personas romaníes estaban dispuestas a prepararse para empleos formales, que eran capaces de cumplir con los requisitos de empleo y que las agencias gubernamentales de apoyo trabajando en colaboración con las ONG podrían preparar oficinas para preparar a la comunidad romaní correctamente.

En 2005, el FAS fue invitado a desarrollar una iniciativa especial para explorar enfoques prácticos con el fin de corregir el desequilibrio en el desempleo romaní. Algunas personas romaníes apoyan las iniciativas, participan en la economía y proporcionan un fondo especial de preparación (pequeñas donaciones) para hacer frente a las necesidades de formación de adultos. La iniciativa se puso a prueba en 4 regiones y luego se extendió a otras regiones. Se utiliza exclusivamente para apoyar los proyectos emergentes de las **Estrategias de Desarrollo de la Junta Inter-agencia del condado de los diputados**, tratando de mejorar la aplicación a nivel local y la prestación de empleo.

Las autoridades locales (en particular, South Dublin y Clare County Councils) han aportado más de 40 puestos a tiempo completo y un número similar de puestos a tiempo parcial durante los últimos tres años.

## REPUBLICA CHECA

- **Servicios Públicos de empleo de la Unión Europea:** Desde estos servicios se apuesta por la diversificación de perfiles atendiendo a ítems como edad, formación, habilidades de lectura y numéricas, duración de desempleo, estado de salud, experiencia profesional, nivel profesional... etc. Aplicar políticas a partir de ese análisis. La República Checa ha tomado como referencia este análisis y así lo aplica en sus políticas.

- **Regiones de Moravia y Silesia:** Elaboración de plan estratégico de desarrollo a partir de un estudio socioeconómico, elaborando proyectos a nivel local, nacional e internacional, comunicándose con socios europeos para conocer las buenas prácticas...

## FINLANDIA

**Proyectos Romako y Roti:** Asignación de profesionales para orientar en cuanto a formación y educación a gitanos. Esto dio lugar a un menor número de abandonos escolares y ayudó a los estudiantes en la solución de muchos problemas de su vida personal.

**Proyecto EQUAL-ROM (2004-2007)** se centró en un modelo de educación para la cualificación de adultos de etnia gitana. Hubo una extensa fase de orientación en formación, seguido de estudios teóricos y prácticos de los estudiantes basados en competencias de acuerdo a estudios individuales hechos previamente. Recibían el apoyo de una persona familiarizada con la cultura gitana, y un tutor en la práctica.

**Proyecto de Agrupación de Desarrollo EQUAL**, llamado Roma en el Empleo en Jyväskylä (2004-2007). A través de instructores acompañaron a jóvenes y adultos en la educación y el empleo en la escuela y el hogar, apoyo a niños y familias, consumos, etc. Les proporcionaron acompañamiento en las visitas a los servicios públicos de empleo.

**Proyecto TEMPO:** orientación y servicios de empleo dirigido a romanís e inmigrantes. Se trata de instructores personalizados en la búsqueda de empleo que proporcionan apoyo y asesoramiento para el acceso a formación y al mercado de trabajo. Estos instructores están en contacto directo con los empresarios, informándoles de sus usuarios y acompañándoles en su búsqueda de empleo. Oficina de desarrollo económico de Savonlinna: Sesiones informativas periódicas para romanís para informarles de los servicios disponibles y facilitarles la búsqueda de empleo.

## BÉLGICA

**A nivel federal:** A través de las Social Welfare Offices se trabaja a nivel federal empoderamiento social y profesional de los romanís, son oficinas de asesoramiento, apoyo y entrenamiento para todo este proceso. Se pueden destacar tres buenas experiencias que parten de este esquema de trabajo:

**Flandes:** Ghent Social Welfare Office (OCMW) (Oficina de Bienestar social de Gante): Plan de acción de empleo y tramitación de permiso de trabajo para los inmigrantes romanís búlgaros y rumanos, así como lucha contra el trabajo ilegal y

provisión de información al respecto.

**Wallonia:** Traveller and Roma Mediation Centre (Centro de mediación de nómadas y romanís) Trabajo de intervención con los romanís nómadas, para integrarles en la sociedad, a través de información y apoyo y formación en técnicas de búsqueda de empleo.

**Bruselas:** Dentro del proyecto "De inmigrante a emprendedor" la comisión de la Comunidad Flamenca tiene como objetivo la inclusión de cada vez más romanís en el mismo. El Foyer Training Centre ([www.foyer.be](http://www.foyer.be)) es una herramienta fundamental para conseguir este objetivo.

### CHIPRE

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) del Departamento de Trabajo ofrecen buscadores de trabajo y asistencia en la búsqueda de empleo, a través del registro y servicios de colocación, así como de la orientación profesional, el asesoramiento y referencias a los programas de formación.

Una gran desventaja al tratar de colocar los romanís en puestos de trabajo es que la mayoría no habla ni griego ni inglés. El aprendizaje de la lengua griega es, por lo tanto, un requisito previo importante para el desarrollo de habilidades profesionales, para ello el Ministerio de Educación y Cultura está promoviendo el desarrollo de programas de idiomas de educación para adultos.

### DINAMARCA

- Plan de empleo general de Dinamarca, donde incluyen todos los colectivos.
- Orientación profesional.
- Distintos tipos de bonificaciones salariales.
- Orientación y mejora de las competencias y cualificaciones (clases de danés para los romanís y otros daneses que lo necesiten)

#### **Iniciativas para las minorías étnicas, incluidos romanís en el mercado laboral:**

- Campaña "Una nueva oportunidad para todos" 2006, 98 municipios. Cada

municipio facilita, a los desempleados, el acceso a participar en programas de generación de empleo.

- Oficinas de empleo especiales para minorías étnicas.
- Asesores de empleo municipales para las minorías étnicas.
- Oficina de empleo en ghettos.
- Formación.

## ESTONIA

A través de la Fundación para la Integración se financian:

- Estudios sobre las subculturas de Estonia, donde está incluida la población romaní. (2012-2013)
- Estudio sobre la mujer, donde incluyen apartados sobre mujer y su acceso al mercado laboral.

## FRANCIA

**Pact Arim asociación** (proyecto gestionado por la dirección regional de Ile-de-France para los negocios, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE)) 1 Enero 2010 - 31 de diciembre 2011: intervención en comunidades con personas en exclusión social a través de la búsqueda de empleo y el acceso a la vivienda independiente.

**Medida 332 del programa operativo nacional titulado "** actuar a favor de los habitantes de las zonas urbanas sensibles ", el FSE cofinancia una acción dirigida a un público inmigrante que antes vivían en chabolas, ninguno de los cuales estaban empleados en el inicio de la acción. Se trata de la apuesta en el empleo o la formación de todos los beneficiarios afectados en un plazo de 36 meses.

### **Asociación Logement Jeunes 93 (ALJ93) 1 enero 2010 a 31 diciembre 2011**

Este proyecto, afecta a inmigrantes desempleados que viven en barrios de chabolas en Montreuil, tiene como objetivo reunir en un empleo o formación a 118 beneficiarios en un plazo de 36 meses. Para ello, se cuenta con un equipo

especializado en la integración profesional que consta de dos agentes de integración a tiempo completo, un jefe de proyecto y dos mediadores. El equipo es responsable de ejecutar CV, talleres de escritura, organización de trabajo, evaluaciones en las empresas y grupos de trabajo sobre la presentación y la forma de expresarse frente a un empleador.

**Varios proyectos de distintas regiones francesas:**

asesoramiento a emprendedores y seguimiento de las empresas para los itinerantes, entre ellos romanís.

**ALEMANIA**

**Programa Integration durch Qualifizierung-IQ (Integración a través de cualificaciones):** Programa destinado a la mejora en el acceso de los inmigrantes al mundo laboral.

**Programa Integration und Vielfalt** (Integración y diversidad) donde se daba asistencia en materia de empleo a refugiados y personas con permiso de residencia.

**Mikrokreditfonds Deutschland** (Fondo de microcréditos alemanes) Para mujeres e inmigrantes que emprendan en empresas.

**ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge (Programa federal de fondos europeos para proporcionar mano de obra al mercado laboral a través de refugiados y personas con permiso de residencia, principalmente personas de etnia gitana)** Se les proporciona asesoramiento, asistencia para obtener cualificaciones y una vez que obtienen el permiso de trabajo insertarles en el mercado laboral o proporcionarles formación.

**'Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund im Bereich des Bundes'** Programa dedicado a formar en idiomas a personas inmigrantes y de etnia gitana para favorecer su desarrollo.

Por otro lado, se han diseñado y ejecutado otros proyectos más específicos de la comunidad gitana en diferentes países miembros de la Unión Europea como los expuestos a continuación.



## Proyecto EDEM

Dentro del Proyecto Edem hay que destacar la ejecución aplicada a la inserción laboral de la comunidad gitana de países como Hungría y Portugal.

| <b>HUNGRÍA</b>   |   |
|--|---|
| Proyecto ROMA EDEM. Oficina de Empleo del Condado de Pecs. |   |
| <b>Objetivos, finalidad.</b>                               | Seleccionar, formar y ayudar en la colocación laboral de las personas gitanas desfavorecidas y de otras personas desempleadas que viven en condiciones similares.   |
| <b>Contenido de las acciones</b>                           | <ul style="list-style-type: none"><li>- Enfoque integrado en la oferta de organización y servicios.</li><li>- Formaciones y servicios orientados pero no discriminatorios/segregacionistas.</li><li>- Atención al desarrollo armonioso y complejo de la personalidad.</li><li>- Formación profesional adaptada a las necesidades del mercado laboral y a las capacidades de los participantes.</li><li>- Programa colectivo: participación de redes de distintas organizaciones.</li><li>- Enfoque individual, servicios flexibles y adaptados.</li><li>- Promoción de la colocación y la permanencia en el mercado laboral primario.</li><li>- Establecimiento de una Mesa Redonda de Socios Gitanos como marco social para el programa.</li></ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>                        | <p>Personas gitanas desfavorecidas y otras personas desempleadas viven en condiciones similares, a través de trabajo con pequeños grupos de entre 15 y 25 personas.</p> <p>Los seleccionados para participar en el programa han sido empleados en el sector público durante un período de tiempo máximo de 2 años.</p>  |
| <b>Entidades</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Oficina Central de la Policía del Condado de Pecs</li><li>- Cruz Roja Húngara del Condado de Pecs</li></ul>   |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centro de Investigación de Desarrollo Regional de BME</li> <li>- Servicio Estatal de Salud Pública y Servicio de funcionarios Sanitarios del Condado de Pecs</li> <li>- Fondos Públicos para el Empleo Nacional</li> <li>- Centro Regional para el Empleo y la Formación de Kecskemét</li> <li>- Centro de Intervención en el Mercado Laboral de Budapest</li> <li>- Oficinas del Gobierno Local</li> <li>- Ayuntamientos</li> <li>- Empresa sin ánimo de lucro del ramo de la construcción de Érd</li> <li>- Servicios de Apoyo Familiar</li> <li>- Gobiernos locales de las minorías gitanas</li> </ul>   |
| <b>Financiación y recursos</b> | Oficina de Empleo del Condado de Pecs.   |
| <b>Resultados</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puesta en práctica en 7 oficinas de empleo en 8 localidades del Condado de Pecs, con la participación de 653 personas (284 mujeres).</li> <li>- Formación profesional adaptada a las necesidades del mercado laboral mediante un método integrado que ha cualificado a 216 personas.</li> <li>- Enfoque individual y colocación temprana en el mercado laboral primario de 370 personas.</li> <li>- Seguimiento de la permanencia en el puesto, con un 21% de las personas empleadas que han mantenido su colocación durante más de seis meses.</li> <li>- Mejora de la situación laboral de los participantes, así como de su calidad de vida en general.</li> <li>- Amplia aceptación social y buena reputación entre la comunidad gitana, con gran cantidad de solicitudes en la lista de espera.</li> <li>- Programas culturales regulares para desarrollar la</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | cultura e identidad gitana (reuniones de lectura y escritura, mesas redondas). |
|--|--|

| <b>PORTUGAL</b>  |  |
|--|--|
| Proyecto ROMA EDEM. Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML). |  |
| <b>Objetivos, finalidad.</b>                                     | Promover la integración social de los jóvenes gitanos mediante la formación profesional y educativa.   |
| <b>Contenido de las acciones</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación y autonomía de la comunidad gitana.</li> <li>- Desarrollo de actividades con el entorno familiar de los participantes, subrayando su compromiso con el proceso de formación.</li> <li>- Enfoque individualizado hacia todos los participantes.</li> <li>- Servicios especializados, flexibles y adaptados.</li> <li>- Atención a la diversidad cultural.</li> <li>- Oferta de apoyo económico para la formación, manutención y transporte.</li> <li>- Apoyo psico-pedagógico.</li> <li>- Uso del FEDER</li> </ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>                              | El Programa desarrolla una serie de actividades dirigidas fundamentalmente a los jóvenes gitanos, pero también a las personas no gitanas que abandonan el colegio precozmente, de entre 12 y 14 años.  |
| <b>Entidades</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Colegios</li> <li>- CPCJ</li> <li>- Instituto de Integración Social</li> <li>- Servicios del SCML</li> <li>- Tribunal Familiar y de Menores</li> </ul>  |
| <b>Financiación y recursos</b>                                   | Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML).   |

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <p><b>Resultados</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integración de jóvenes gitanos, con temprano abandono escolar y sin especialización, en un sistema de educación alternativo.</li> <li>- Impacto directo sobre la población gitana joven, sobre todo en lo que respecta a la mejora de su formación profesional y oportunidades laborales.</li> <li>- Mejora en la toma de conciencia de los participantes sobre sus derechos y deberes como ciudadanos.</li> <li>- Cursos de formación ofrecidos a más de 600 jóvenes gitanos; 65 de los cuales obtuvieron una cualificación profesional.</li> <li>- Más de 4.600 horas de enseñanza y de formación profesional impartidas en 2005, organizadas en cinco cursos diferentes.</li> </ul> |
|--------------------------|---|

**Proyecto BRIDGE**, aplicado en Hungría:

|   |  |
|---|--|
| <p><b>HUNGRÍA</b></p>                   |  |
| <p>Proyecto BRIDGE</p>                  |  |
| <p><b>Objetivos, finalidad.</b></p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la integración de la comunidad romaní en el mercado de trabajo.</li> <li>- Los desempleados romanís deben tener acceso a habilidades, empleos e ingresos para que las condiciones de vida de sus familias mejoren.</li> <li>- Las casas de las familias que no tienen ingresos laborales serán renovadas y modernizadas, la eficiencia energética de los sistemas de calefacción crecerán y el aislamiento se mejorará para que los costes de calefacción de las familias sea significativamente menor.</li> </ul> |
| <p><b>Contenido de las acciones</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación remunerada para los participantes, así como renovación energética de sus casas.</li> <li>- Formación en: carpintería de construcción, especialistas en calefacción, herrería, operadores de maquinaria de carpintería, albañiles.</li> </ul>  |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
|                                     | - Se renuevan las casas de los participantes además de edificios oficiales.  |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | 50 desempleados sin habilidades específicas  |
| <b>Resultados</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 38 de los 50 participantes obtuvieron un trabajo de 7 a 11 meses después de la formación.</li> <li>- Los costes de limpieza de las familias que viven en las casas renovadas disminuirán.</li> <li>- Establecimiento de un pequeño taller de renovación de puertas y ventanas: las casas con aislamiento de mala calidad, sin ventanas y puertas adecuadas serán habitables.</li> <li>- Organización de brigada de calefacción: los equipos de calefacción obsoletos serán reemplazados por estufas eficientes de energía para que no se utilice tanto fuego en las casas.</li> </ul> |

### **Proyecto KEYROMA:**

El proyecto KEYROMA pretende afrontar el desafío de la integración socio-económica de las mujeres gitanas, promoviendo su inserción en el mundo laboral (en particular el sector servicios) y en la educación de adultos y así responder al desequilibrio causado por su baja participación en estos ámbitos. Los socios del proyecto involucrarán a las mujeres gitanas en un proceso activo y participativo mediante una metodología de aprendizaje innovadora basada en la adquisición de competencias sociales y de comunicación, desarrollando 5 módulos innovadores en cada país socio. Además, para crear una red de expertos y profesionales que trabajan para la integración de la población gitana, los socios pondrán en marcha una Comunidad Online de Buenas Prácticas a nivel europeo, para así promocionar el conocimiento y el debate sobre la inserción socio-laboral de las mujeres gitanas.

## PROYECTO KEYROMA

“KEYROMA: Desarrollo de competencias clave para la inserción laboral de las mujeres gitanas en el sector servicios”

### Objetivos, finalidad.

- Contribuir a mejorar la calidad del aprendizaje de adultos ofreciendo formación adaptada a las necesidades de las destinatarias del proyecto, mediante la elaboración de un análisis de necesidades formativas.
- Establecer el diálogo directo con las destinatarias del proyecto para entender mejor sus problemas y necesidades.
- Llevar a cabo un análisis sobre las competencias y cualificaciones del grupo destinatario, diseñando un nuevo modelo educativo con módulos prácticos y dinámicos.
- Buscar los métodos para la involucración de las mujeres gitanas en la educación de adultos, conciliando su vida personal y sus tradiciones con su vida laboral.
- Usar el aprendizaje de adultos como herramienta para la integración social.
- Contribuir a la cohesión, la ciudadanía activa y el desempeño personal.
- Involucrar distintas organizaciones europeas activas en el sector de la educación para que trabajen con las mujeres gitanas en un enfoque integrado, reforzando la cooperación europea transnacional.

### Contenido de las acciones

- Evaluación de las competencias y análisis de necesidades sobre las habilidades sociales y de comunicación de las mujeres gitanas.
- Desarrollo de 5 módulos adaptados a los resultados del análisis de necesidades.
- Experiencia piloto con las mujeres gitanas en cada país socio.
- Puesta en marcha de una Comunidad Online de Buenas Prácticas, una plataforma online interactiva para intercambiar buenas prácticas y opiniones a nivel

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
|                                     | <p> europeo.</p>   |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | <p>Cada país socio, va a crear e implementar un módulo de formación innovadora y adaptado al nivel local, en colaboración con un Grupo de Aprendizaje local (LLG), integrado por aproximadamente 20 mujeres gitanas.</p>   |
| <b>Entidades</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instituto de Formación Integral, S.L.U., España</li> <li>- ASOCIACIÓN DE MUJERES GITANAS ESPAÑOLAS, España</li> <li>- Intercultural Institute Timisoara, Rumanía</li> <li>- Center for Interethnic Dialogue and Tolerance "Amalipe", Bulgaria</li> <li>- Evropská rozvojová agentura, s. r. o., República Checa</li> <li>- European Roma Information Office, Bélgica</li> </ul> |
| <b>Financiación y recursos</b>      | <p>Financiado con el apoyo de la Comisión Europea</p>  |

**Proyecto WORKALÓ:**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Proyecto WORKALÓ</b>      |   |
| 2001 – 2004                  |   |
| <b>Objetivos, finalidad.</b> | <p>Definir estrategias innovadoras de desarrollo social y económico orientado a la cohesión social. Se centran en las minorías étnicas y la Comunidad Gitana.</p> <p>Como objetivos específicos, el Proyecto Workaló se centra en:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avanzar en el conocimiento sociológico, en general, y de las minorías étnicas, en particular a través de: <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Proporcionar un análisis de las razones de la exclusión del mercado laboral de la comunidad Gitana.</li> <li>1.2. Contribuir con nuestro enfoque metodológico al estudio de la exclusión social.</li> </ol> </li> <li>2. Identificar y analizar maneras de superar la exclusión de la Comunidad Gitana del mundo del trabajo. Y contribuir con una serie de recomendaciones políticas y</li> </ol> |

|  |  |
|--|--|
|  | sociales.  |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>    | Comunidad gitana.  |
| <b>Financiación y recursos</b>         | Financiado por la Comisión Europea DG XII dentro del V Programa Marco de investigación concretamente en el programa Improving the Socioeconomic Knowledge Base. Investigación realizada en España, Francia, Portugal, Reino Unido y Rumanía aunque el objetivo era llegar a la totalidad de la Comunidad Europea.  |
| <b>Resultados</b>                      | Como resultados esperados de éste proyecto se pueden distinguir dos:<br>- Guía de propuestas políticas y sociales dirigidas al reconocimiento de las habilidades experienciales de la comunidad gitana en el mercado de trabajo.<br>- Presentar en la Conferencia Internacional de Bruselas el trabajo realizado a la Comisión de Servicios, personas y organismos claves, así como organizaciones cívicas, sociales y personas vinculadas a las políticas de la UE. |
| <b>Identificación Buenas Prácticas</b> | Una de las principales aportaciones del Proyecto Workaló es su contribución al estudio de la exclusión social a partir de la metodología comunicativa.   |

### Proyecto ROMFASHION:

|  |   |
|--|---|
| <b>PROYECTO ROMFASHION</b>   |   |
| Formación para Mujeres Gitanas en la Moda Tradicional. Noviembre 2008 - Diciembre 2010 |   |
| <b>Objetivos, finalidad.</b>   | - Mejorar las condiciones sociales y laborales de las mujeres gitanas, ofreciéndoles la formación necesaria y apoyo para la producción de ropa tradicional en el hogar o en su comunidad, fomentando a su vez, la integración en el mercado laboral y la participación social activa de este colectivo, implicándoles activamente en procesos |



|  |   |
|--|---|
|  | <p>formativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivar a las personas gitanas, en especial a las mujeres jóvenes, y darles la oportunidad de implicarse activamente en procesos formativos.</li> <li>- Mejorar las habilidades y competencias de las mujeres gitanas para facilitar su integración en el mercado laboral.</li> <li>- Desarrollar las buenas prácticas necesarias para facilitar su acceso a la formación profesional.</li> <li>- Contribuir a la inserción gradual de las mujeres gitanas en el mercado laboral, con el objeto de contribuir a cambiar su imagen en la sociedad y mejorar su condición social y económica.</li> <li>- Promover el Diálogo Intercultural para contribuir a la mejora de las condiciones de vida de los grupos sociales desfavorecidos debido principalmente a la existencia de estereotipos negativos, frecuentemente precedidos de la discriminación y exclusión social.</li> <li>- Contribuir a incrementar la conciencia de la cultura gitana resaltando la ropa como moda étnica actual, a través de acciones de publicidad como exhibiciones, página Web del proyecto, etc.</li> </ul> |
| <p><b>Contenido de las acciones</b></p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia piloto de formación de un grupo de 15-20 mujeres gitanas en cada país socio para modernizar los métodos de producción en el hogar relativos al diseño, costura y marketing de la ropa tradicional gitana.</li> <li>- Desarrollo de un paquete completo de formación y producción que estará disponible para las redes y organizaciones de gitanos de los países socios del proyecto.</li> <li>- Organización de un "espectáculo de la moda" en cada país socio de la ropa producida por las alumnas.</li> </ul>  |
| <p><b>Perfil y nº de beneficiarios</b></p> | <p>Mujeres gitanas en cada país socio del proyecto</p>  |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Entidades</b>               | Coordinador:<br>- Region of Attica - Municipality of Zefyri – Grecia<br>Socios:<br>- DIAN – Publications-Educational Programmes – Grecia<br>- ESTA Consulting Education and Training Services Co. Ltd. - Turquía<br>- TRANSFER Slovakia, spol. Ltd - Eslovaquia<br>- PROYECTO “ROMFASHION - FORMACIÓN PARA MUJERES GITANAS EN LA MODA TRADICIONAL” |
| <b>Financiación y recursos</b> | Cofinanciado por la Unión Europea.   |

**Proyecto ROMA SOURCE Y ROMA MATRIX:**

| <b>ROMA SOURCE</b>  |   |
|---|---|
| Bulgaria, Grecia, Hungría, Italia, España y el Reino Unido. |   |
| <b>Objetivos, finalidad.</b>                                | Acabar con la discriminación y mejorar el entendimiento entre la población Roma y las principales comunidades.  |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>                         | Comunidad Roma.   |
| <b>Entidades</b>  | El proyecto Roma SOURCE involucraba a 8 organizaciones de 6 países europeos; Bulgaria, Grecia, Hungría, Italia, España y Reino Unido. Migración Yorkshire (Ayuntamiento de Leeds) ha sido el líder y gestionaba el proyecto. El consorcio estaba formado por gobiernos regionales y locales, ONGs lideradas por Roma (organizaciones no-gubernamentales), una universidad y una organización privada. |
| <b>Financiación y recursos</b>                              | Financiado por el Programa de Derechos Fundamentales y Ciudadanía de la Unión Europea. Se acabó en Marzo de 2013.   |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Resultados</b> | <p>Roma SOURCE ha luchado contra la discriminación y la exclusión de la población Roma y ha mejorado el entendimiento mutuo entre la comunidad Roma y la mayoritaria.</p> <p>El proyecto incluyó la investigación a través de 6 países, y acciones en cuatro áreas clave: niñas y niños, ciudadanía, empleo y salud.</p> <p>El proyecto ha producido una amplia gama de recursos, incluidos los informes, guías de buenas prácticas y estudios de casos.</p> <p>Roma SOURCE logró la inclusión en áreas locales, una mayor comprensión y cambios de políticas públicas tangibles. Los efectos del proyecto van más allá de las organizaciones asociadas, dejando un legado de integración. El trabajo sobre la integración de los gitanos continuará a través de <b>Roma MATRIX</b>, un nuevo proyecto con 19 socios en 10 países.</p> |
|-------------------|--|

|   |  |
|---|--|
| <b>ROMA MATRIX</b>  |  |
| Italia , Hungría, Eslovaquia, Grecia, Rumania, República Checa, Bulgaria, Polonia y España. |  |
| <b>Objetivos, finalidad.</b>  | <p>Lucha contra la exclusión social, el racismo y la discriminación de los romaníes en diez Estados miembros de la UE está tratando de reclutar a nueve investigadores para centrarse en cada uno de los siguientes países: Italia, Hungría, Eslovaquia, Grecia, Rumania, República Checa, Bulgaria, Polonia y España.</p> <p>Cuatro áreas clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanismos de denuncia para combatir el racismo y la discriminación de los gitanos</li> <li>- Atención a los niños romaníes</li> <li>- Empleo</li> <li>- Cruzar las relaciones comunitarias y la mediación</li> </ul> |
| <b>Contenido de las</b>   | La investigación consta de tres partes.  |

**acciones**

- La primera es la de proporcionar comentarios de expertos en nuestra razón de ser el trabajo de campo.
- La segunda es la de ayudar a formar una fase posterior empírica de la investigación sugiriendo estado clave apropiada y actores de la sociedad civil que trabajan en el tema de la integración de los gitanos.
- La tercera parte de la función es producir un informe del país en el rango de 6000-7000 palabras, las cuales formarán parte del informe provisional que deberá presentar en enero de 2014, así como informar a la investigación empírica.

## B. Ámbito estatal por Comunidades Autónomas

### Andalucía:

- FSG Almería promueve el Proyecto "**Aire**" de Inserción Sociolaboral.

El principal objetivo es la inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos, siendo prioritaria la actuación en los barrios de la Chanca, Pescadería, Almendros, Piedras Redondas, La Fuentecita, Quemadero y Puche.

Para ello desarrollará itinerarios integrados de inserción sociolaboral con procesos de formación y prácticas laborales encaminadas a la mejora de empleo e inserción laboral.

| <b>PROYECTO AIRE</b>   |  |
|--|--|
| Almería, Integración y Responsabilidad Sociales. 2007 - 2013 |  |
| <b>Objetivos, finalidad.</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>- Inserción sociolaboral de colectivos en riesgo de exclusión social de los barrios de actuación.</li><li>- Implementar planes de Responsabilidad Social para el empleo en empresas y administración pública.</li><li>- Crear un Pacto Local por el Empleo desde la perspectiva de Género en el municipio de Almería.</li><li>- Crear una Red de Territorios Socialmente responsables.</li></ul> |

**Contenido de las acciones**

**Los itinerarios integrados llevan implícitas las siguientes acciones:**

1. Información laboral
2. Entrevista individual para el diagnóstico de capacidades y necesidades de la persona
3. Formación ocupacional
4. Formación transversal: fomento de la no discriminación, TIC y respecto y cuidado del medioambiente
5. Actividades complementarias: técnicas de búsqueda de empleo y orientación para la creación de empresas
6. Tutorías individuales de seguimiento
7. Prácticas profesionales en empresas
8. Intermediación laboral conectando al/la demandante y ofertante de empleo

**Programa formativo del proyecto Aire:**

1. Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales:

Nº de ediciones: 2

Nº de participantes: 50

2. Atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio

Nº de ediciones: 1

Nº de participantes: 25

- 3º .- Confección y publicación de páginas web

Nº de ediciones: 1

Nº de participantes: 25

**Responsabilidad social:**

1. Observatorio ocupacional solidario: "Investigación y diagnóstico del municipio de Almería con respecto a la Responsabilidad Social"; "Estudio sobre sectores generadores de empleo, nuevos perfiles profesionales y necesidades formativas del municipio de Almería"; y

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
|                                     | <p>Plan Estratégico: "Mapa de la responsabilidad social en Almería: estrategias para el empleo sostenible".</p> <p>2. Oficina Técnica de Responsabilidad Social; diseño de una metodología y herramientas para la implantación de sistemas de gestión desde la Responsabilidad Social de Empresas y Administración; asesoría a empresas y administraciones públicas para la implementación de planes de Responsabilidad Social; creación de una red de Responsabilidad Social del Territorio; creación y promoción de un pacto local por el empleo desde la Responsabilidad Social, y talleres para la implantación de sistemas de Responsabilidad Social: administración, agentes sociales y empresas</p> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jóvenes menores de 30 años.</li> <li>- Personas mayores de 45 años.</li> <li>- Personas en situación de desempleo de larga duración (más de 1 año)</li> <li>- Personas con discapacidad</li> <li>- Minorías étnicas</li> <li>- Inmigrantes</li> <li>- Otras personas en riesgo de exclusión social</li> </ul> <p>*El 75% serán mujeres</p>  |
| <b>Entidades</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayuntamiento de Almería</li> <li>- Comisiones obreras de Andalucía</li> <li>- Central sindical independiente y de funcionarios (csif)</li> <li>- Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Almería</li> <li>- Confederación empresarial de la provincia de Almería</li> <li>- Sindicato UEMA</li> </ul>   |
| <b>Financiación y recursos</b>      | <p>Proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo, período 2007- 2013</p> <p>P.O. "ADAPTABILIDAD Y EMPLEO" CONVOCATORIA 2011</p>  |

## Resultados

### **Enero 2013**

Protocolos de gestión técnica y económico-financiera del proyecto.

Capacitación del personal técnico

Charlas informativas del proyecto en los barrios de actuación

### **Febrero 2013**

Plazo de inscripción para participación en cursos de formación

Proceso de preselección del alumnado

### **Marzo 2013**

Proceso de selección de participantes: entrevista inicial y valoración de currículum.

Dos sesiones de Taller de Búsqueda de empleo en Puche.

Dos sesiones de Taller de Búsqueda de Empleo en Los Almendros

Campaña de radio de difusión del curso de programación de páginas Web

### **Abril 2013**

Fin de Programación de Páginas web.

Protocolo de Gestión de Becas.

Dos sesiones Taller de Búsqueda de Empleo en Almeraya.

Proceso de selección de participantes: entrevista inicial y valoración de currículum. Curso Diseño de Página Web y Community Manager.

Abierto plazo para solicitud de becas.

Inicio Cursos de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales (Centro de Dinamización Almeraya y El Puche).



**Mayo 2013**

Proceso de selección de participantes: entrevista inicial y valoración de currículum. Curso Diseño de Página Web y Comunity Manager.

Inicio del Curso de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en el Domicilio en el Centro de Dinamización Laboral Los Almendros.

Inicio de las Prácticas de los Cursos de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales.

**Junio 2013**

Inicio de las Prácticas del Curso de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en el Domicilio en el Centro de Dinamización Laboral Los Almendros.

Dos FOROS sobre la situación socioeconómica actual del municipio de Almería y análisis del territorio desde la perspectiva de la Responsabilidad Social.

Inicio del Curso de Diseño de Páginas WEB y Comunity Manager en el Centro de Dinamización Laboral Almeraya.

**Julio 2013**

Firma del Pacto por el Empleo de la Ciudad de Almería. Dos FOROS sobre el perfil profesional de los colectivos en riesgo de exclusión, obstáculos para su acceso al empleo y necesidades formativas.

- FSG Córdoba y la Fundación CAJASUR promueve el **Proyecto "CAJASUR ROMÍ"**.

| <b>CAJASUR ROMÍ</b>                 |  |
|-------------------------------------|--|
| Convenio de Fundación CajaSur y FSG |  |
| <b>Objetivos, finalidad.</b>        | <p>Llevar a cabo actuaciones específicas con mujeres gitanas en aquellos aspectos relativos a la promoción, educación, convivencia, inserción laboral, participación en el entorno y conciliación de vida profesional y personal.</p> <p>En cuanto a los objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar un circuito formativo en el campo de la Hostelería que mejore la empleabilidad y la formación ocupacional de la mujer gitana.</li> <li>2. Fomentar una mayor inserción laboral y social, a través de formación con prácticas en empresas.</li> <li>3. Consolidar estructuras y servicios de mediación e intervención que faciliten el acompañamiento de la población gitana a los servicios normalizados.</li> <li>4. Crear espacio de reflexión, encuentro y debate donde las mujeres se encuentren a gusto y libres para expresar sus ideas y preocupaciones y se favorezca el intercambio de experiencias positivas y de éxito.</li> <li>5. Sensibilizar a la población gitana respecto a su situación, al cumplimiento de sus deberes y derechos como ciudadanos e impulsar una participación más activa en las estructuras sociales y en las instituciones.</li> <li>6. Transmitir a la sociedad una visión más objetiva y positiva de la población gitana, que lleve a conocer su cultura, tradiciones, costumbres...</li> </ol> |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>Contenido de las acciones</b>    | <p>Con una duración de 300 horas, se imparte una formación teórico-práctica en el campo de la hostelería (ayudante de cocina, camarera de piso, camarera de bar y cafetería), formación en nuevas tecnologías, autoestima, igualdad de género, autoempleo, participación ciudadana y orientación laboral, todo ello enmarcado en un itinerario personalizado de inserción laboral a través del programa de empleo Acceder de Córdoba.</p> <p>Para el desarrollo de las prácticas no laborales en empresas se cuenta con el apoyo de diversas empresas colaboradoras como son Adecco y el Hotel AC Córdoba Palacio.</p> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | 15 mujeres gitanas o en riesgo de exclusión.   |
| <b>Entidades</b>                    | Fundación CajaSur, Fundación Secretariado Gitano, Adecco y Hotel AC Córdoba Palacio.   |
| <b>Financiación y recursos</b>      | Fundación CajaSur  |

| <b>MUJERES GITANAS Y NUEVAS TECNOLOGIAS (SEVILLA)</b> |  |
|---|--|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>                          | Acercamiento a las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.  |
| <b>Contenido de las acciones</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Luchar contra la discriminación múltiple que padecen las mujeres gitanas, a través de la formación y cualificación</li> <li>- Formar y sensibilizar a las mujeres gitanas andaluzas en nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones</li> <li>- Desarrollar talleres formativos de búsqueda activa de empleo, e-salud, recursos educativos a través de las NTICs.</li> <li>- Empoderar a las mujeres gitanas, trabajando la igualdad de género transversalmente en todo el proyecto.</li> </ul> |

|                                     |                    |
|-------------------------------------|--------------------|
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Mujeres gitanas    |
| <b>Financiación y recursos</b>      | Fundación Vodafone |

| <b>CAMPAÑA "EL EMPLEO NOS HACE IGUALES"</b> |  |
|---|--|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>                | Los prejuicios y estereotipos a los que se asocia a los gitanos actúan de barrera que impide su acceso al mundo laboral. Para luchar contra esa barrera, la Fundación Secretariado Gitano lanzó la campaña "El empleo nos hace iguales". También se pretendía dar a conocer el programa Acceder. |
| <b>Contenido de las acciones</b>            | Primero se creó un icono que representaba el encasillamiento de los gitanos a la hora de buscar trabajo, después se hicieron unas gráficas y por fin un vídeo. La campaña también contó con cuñas de radio.  |
| <b>Entidades</b>                            | FSG  |

| <b>GENTE PROFESIONAL</b>         |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>     | Mostrar a la sociedad la eficacia en el trabajo de las personas gitanas. Su valor profesional. Facultades que la igualan al resto de los ciudadanos. Visibilizar su profesionalidad y ponerla al servicio de las empresas de la manera más adecuada. |
| <b>Contenido de las acciones</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar y sensibilizar</li> <li>- Mejora de la cualificación</li> <li>- Adecuar el perfil profesional</li> <li>- Acompañar y ofrecer seguridad</li> <li>- A través de página web y blog</li> </ul>        |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Personas beneficiarias del programa ACCEDER |
| <b>Entidades</b>                    | FSG   |

|   |  |
|---|--|
| <b>PROGRAMA KALI. Inserción laboral de las mujeres gitanas en la provincia de Córdoba</b> |  |
| 2001  |  |
| <b>Objetivos, finalidad.</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar un itinerario de formación, cualificación profesional y apoyo individualizado y adaptado a las necesidades del colectivo.</li> <li>- Elevar el nivel de formación, información, autoestima y desarrollo personal de las mujeres gitanas.</li> <li>- Sensibilizar e informar al colectivo gitano sobre la importancia de la autonomía y desarrollo personal de sus mujeres, siempre desde el respeto y revalorización de los aspectos positivos de su propia cultura.</li> <li>- Involucrar y comprometer a los agentes económicos, técnicos, sociales e institucionales del territorio en el desarrollo del proyecto.</li> <li>- Aprovechar las experiencias positivas, y negativas que se deriven del proyecto con la posibilidad de conseguir un efecto demostrativo cuya metodología pueda ser extrapolable a otras zonas, a través de la divulgación del desarrollo del programa así como de los resultados conseguidos.</li> </ul> |
| <b>Contenido de las acciones</b>  | Primera fase, un itinerario formativo ocupacional adaptado a las necesidades y al perfil de las mujeres que han participado en el programa, así como a las demandas reales de las empresas de la zona. Este itinerario ha contenido unas sesiones formativas transversales (50 horas) relacionadas con necesidades de este colectivo (orientación y planificación familiar, acceso al graduado escolar, educación de los hijos, papel de la mujer en la sociedad gitana, autoestima,   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>etc.); y un curso de Panadería y Repostería Artesanal de 150 horas.</p> <p>Segunda fase, el itinerario formativo se ha completado con un período de prácticas en las empresas seleccionadas (100 horas), fase que ha estado coordinada y supervisada en todo momento por la figura de la tutora de prácticas, para garantizar que se aplicaran los conocimientos aprendidos en la fase formativa y se desarrollaran según las condiciones marcadas en el acuerdo de colaboración firmado con dichas empresas.</p>            |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>    | Mujeres gitanas.  |
| <b>Entidades</b>                       | Convenio de colaboración entre la Diputación Provincial de Córdoba, Instituto Andaluz Mujer, Asociaciones Mujeres Gitanas y Entidades locales.  |
| <b>Financiación y recursos</b>         | <p>Inversión total 2001-2002: 54.601,95 euros.</p> <p>Diputación Provincial: 10.104,33 euros.</p> <p>Instituto Andaluz de la Mujer: 44.497,62 euros.</p>  |
| <b>Resultados</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50 horas de sesiones formativas transversales relacionadas con necesidades de este colectivo (orientación y planificación familiar, acceso al graduado escolar, educación de los hijos, papel de la mujer en la sociedad gitana, autoestima, etc.).</li> <li>- 150 horas de 1 curso de Panadería y Repostería Artesanal.</li> <li>- 100 horas de duración aproximada del período de prácticas en las empresas seleccionadas completándose con esto el itinerario formativo.</li> </ul> |
| <b>Identificación Buenas Prácticas</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación diseñada en base a la realidad económica del territorio y adaptada al colectivo objeto de intervención.</li> <li>- Metodología y fórmula de gestión muy flexible.</li> <li>- Fomentar la implicación de todos los agentes del</li> </ul>   |

ámbito donde se aplica.

- Involucrar a las alumnas en el desarrollo del programa y en la toma de decisiones.
- Continuar con un periodo de seguimiento y evaluación una vez finalizado el programa.

#### **Castilla La Mancha:**

- FSG Puertollano imparte un **Curso de Auxiliar de peluquería "ROMÍS KHETANÉ"**

El objetivo ha sido que las mujeres se identificaran como grupo, que aprendieran peluquería, que se iniciara su proceso de empoderamiento, logrando así, satisfacción personal, autoestima y mayor seguridad en si mismas, tanto en lo personal, familiar como en lo profesional, facilitándose su adaptación a los cambios sociales y profesionales.

El curso ha tenido una formación teórico- práctica; 240 horas de formación teórica y 80 horas de prácticas no laborales convenidas con distintos centros de peluquería y estética de la localidad.

#### **Cataluña:**

##### **ITINERARIO DE INSERCIÓN COMO DEPENDIENTA DE GRANDES SUPERFICIES PARA MUJERES GITANAS DEL BARRIO DE LA MINA**

Barcelona. Mayo 2002-Febrero 2003

#### **Objetivos, finalidad.**

#### **Objetivos:**

1. Crear referentes dentro de la comunidad gitana que visualicen la posibilidad de ser una mujer gitana y trabajar por cuenta ajena.
2. Potenciar a la mujer gitana como elemento de transformación y cambio dentro de su comunidad.
3. Evitar la exclusión o favorecer la inclusión de esta comunidad a través de uno de los factores más

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
|                                     | <p>importantes de socialización el trabajo.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Que las 30 mujeres al finalizar el proceso de orientación, hayan mejorado sustancialmente sus posibilidades de incorporación al mercado de trabajo, es decir hayan disminuido los factores críticos de empleabilidad y sean más independientes en su proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>2. Conseguir el 75% de inserción de las 20 mujeres que realizarán las acciones formativas.</p>   |
| <b>Contenido de las acciones</b>    | <p><b>Acciones transversales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perspectiva de género e interculturalidad.</li> <li>- Acciones de mediación.</li> <li>- Orientación.</li> <li>- Competencias transversales.</li> <li>- Acompañamiento tutorial.</li> <li>- Acompañamiento para la inserción.</li> </ul> <p><b>Acciones temporales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acogida.</li> <li>- Diagnóstico de la empleabilidad.</li> <li>- Formación modular en 60 horas (carnicería, charcutería y pescadería).</li> <li>- Prácticas profesionales no laborales.</li> <li>- Formación en la empresa.</li> <li>- Contratación y formación a cargo de la empresa.</li> <li>- Inserción asistida.</li> <li>- Autocandidatura.</li> <li>- Seguimiento post-contratación.</li> </ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | <p>30 mujeres gitanas, con nivel de formación bajo, que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, que trabajan en la economía sumergida, mujeres presas o expresas y/o aquellas mujeres que viven en barrios marginales.</p>  |
| <b>Entidades</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las empresas Caprabo y Carrefour contribuyeron con</li> </ul>   |



|                                |   |
|--------------------------------|---|
|                                | <p>convenios de colaboración: prácticas profesionales no-laborales, formación en la empresa e inserción laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centro Cultural Gitano de la Mina.</li> </ul>   |
| <b>Financiación y recursos</b> | 74.000 €  |
| <b>Resultados</b>              | <p>Número de mujeres demandantes del recurso: 66<br/> Números de mujeres seleccionadas: 30<br/> Mujeres que han realizado un proceso formativo satisfactoriamente:27<br/> Mujeres que han superado el proceso de prácticas:20<br/> Mujeres insertadas el: 24</p> <p>Tipología de la contratación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos indefinidos:16</li> <li>- Tiempo completo menos de un año: 6</li> <li>- Contratos temporales de un año: 2</li> </ul> <p><i>Cuantitativos 80% de inserción</i></p>  |
| <b>Buenas prácticas</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilización de las empresas.</li> <li>- Mediación como eje transversal y la visión intercultural del programa.</li> <li>- La visibilidad de las mujeres como gitanas en su incorporación al mundo laboral.</li> <li>- Creación de referentes dentro de la propia comunidad: incorporación de las mujeres gitanas dentro de los procesos formativos creando en la medida de lo posible sinergias.</li> <li>- La responsabilidad de las mujeres como sujetos activos de su proceso rompiendo la dependencia característica de la población gitana hacia cualquier servicio.</li> </ul> |

| <b>GITANAS ABRIENDO CAMINO</b>                          |  |
|---|--|
| SURT, Asociación de Mujeres para la Reinserción Laboral |  |
| <b>Objetivos, finalidad.</b>                            | <p>Se trata de un itinerario flexible, que se puede realizar íntegra o parcialmente, según las necesidades y las demandas de cada mujer, en el que tiene una relevancia especial el proceso de reconocimiento y valoración de los recursos y las capacidades personales, positivando la valoración de las experiencias y los aprendizajes que las mujeres han realizado a lo largo de su vida en diferentes ámbitos para favorecer su transferencia al ámbito laboral.</p>   |
| <b>Contenido de las acciones</b>                        | <p>El itinerario se estructura en cuatro grandes bloques de acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Acogida inicial:</b> Entrevista inicial individual, tiene como objetivo recoger la demanda inicial de las mujeres, propiciando un clima de confianza y valoración.</li> <li>- <b>Orientación laboral:</b> Conectando con la orientación del centro, hemos desarrollado una metodología de orientación centrada en la elaboración del propio Balance de Competencias. El balance se concibe como un proceso de identificación y gestión personal de las capacidades y recursos personales y profesionales, que tiene como objetivo la elaboración y puesta en juego de un proyecto personal de inserción socio-laboral.</li> <li>- <b>Formación Ocupacional:</b> Como parte del itinerario de inserción socio-laboral, se desarrollan diversas acciones de formación ocupacional que tienen como objetivo la calificación profesional de las mujeres, en diferentes perfiles laborales, con tal de mejorar sus</li> </ul> |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
|                                     | <p>posibilidades de acceso y mantenimiento en el mundo laboral. Los contenidos de los cursos se han adecuado, parcial o totalmente, al perfil profesional definido por el Certificado Profesional.</p> <p><i>Itinerario de Formación Polivalente para Mujeres Gitanas</i>, que es un curso de formación polivalente para trabajar en grandes superficies para mujeres gitanas del barrio de la Mina, hecho con una perspectiva de género e incorporando la interculturalidad. Incluye un convenio con una empresa que acabado el curso con sus prácticas, contratará a las alumnas.</p> <p><b>- Acompañamiento a la Inserción:</b><br/>Tutorías: Acompañamiento individual y grupal durante el proceso de inserción.</p> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | <p>El Taller ocupacional de Cultivos Biológicos Urbanos que desarrolla SURT, está dirigido a mujeres mayores de 40 años que están en situación de paro.</p> <p>La iniciación al mundo laboral está dirigido, fundamentalmente, a mujeres que se encuentran dentro del Programa de Renta Mínima de Inserción (PIRMI).</p>   |
| <b>Entidades</b>                    | <p>SURT, Asociación de Mujeres para la Reinserción Laboral</p>   |

**Comunidad Valenciana y Murcia:**

- CAM ROMÍ, Convenio de la Caja de ahorros del Mediterráneo y Fundación Secretariado Gitano.

| <b>PROGRAMA CAM ROMÍ</b>                       |   |
|--|---|
| Desde 2002 en la Comunidad Valenciana y Murcia |   |
| <b>Objetivos, finalidad.</b>                   | <p>El principal objetivo es facilitar el acceso al empleo de la población gitana y la mejora de su imagen e inclusión social.</p> <p>Lograr la inserción laboral de mujeres gitanas en cinco municipios: Alicante, Elche, Valencia, Murcia y Alcantarilla.</p>  |
| <b>Contenido de las acciones</b>               | <p><b>Orientación, formación e inserción laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Acciones de orientación y seguimiento. Comprenden diagnóstico y tutorías individualizadas, encaminadas a la orientación laboral y al seguimiento de las etapas por las que van pasando. La orientación sociolaboral se realizará en el marco de las actividades formativas.</li><li>- Acciones de derivación y seguimiento a acciones formativas normalizadas</li><li>- Acciones de puesta en marcha de actividades de preformación y formación profesional específica para la población gitana.</li></ul> <p><b>Prospección e intermediación en el mercado de trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Acciones de prospección y búsqueda de empleo. Realización de estudios prospectivos de mercado de trabajo y captación de ofertas de empleo, ofreciendo un dispositivo de intermediación a las empresas para la adecuación ente la oferta y la demanda.</li><li>- Acciones de apoyo a la contratación, facilitando información y asistencia técnica.</li><li>- Acciones de acompañamiento al mercado de trabajo. Seguimiento y apoyo a quienes empiezan a trabajar para asegurar su permanencia en el empleo.</li></ul> |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | <p><b>Talleres Prelaborales:</b> la finalidad de estos Talleres Prelaborales es que las personas con muy bajo nivel de formación y sin experiencia laboral se encuentren en mejor situación para acceder al mercado laboral, como una primera fase en su itinerario de inserción.</p> <p><b>Talleres de Educación:</b> los Talleres de Educación proporcionan los medios adecuados para mejorar los niveles formativos y aseguran la mejora de su cualificación profesional, así como la adquisición de herramientas sociales y académicas.</p> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Población gitana.   |
| <b>Entidades</b>                    | Caja de Ahorros del Mediterráneo y Fundación Secretariado Gitano.   |
| <b>Financiación y recursos</b>      | CAM Romí se enmarca en el Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación "Acceder", de ámbito estatal con nueve años de duración -2000-2008- y financiado por el Fondo Social Europeo.   |

**Galicia:**

| <b>TALLERES FORMATIVOS "EMPREGA ROM"</b> |   |
|--|---|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>             | Facilitar al colectivo gitano herramientas fundamentales para la búsqueda de empleo, el desarrollo y el mantenimiento del puesto de trabajo.                    |
| <b>Contenido de las acciones</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Búsqueda Activa de Empleo y Nuevas Tecnologías</li> <li>- Atención al Cliente y Habilidades de Comunicación</li> </ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>      | Colectivo gitano  |
| <b>Entidades</b>                         | Fundación Secretariado Gitano y Conselleria de Trabajo  |
| <b>Resultados</b>                        | Muy buena evaluación, solicitando los participantes más formación encaminada en la misma dirección.   |

| <b>RED ARTEMISA</b>              |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>     | <p>El trabajo de la Red se distingue por llevar a cabo una labor de mediación social, como elemento facilitador de la inclusión activa.</p> <p>Para ello se ha creado la figura del mediador y mediadora social, y se promueve el trabajo en red de las entidades miembro de la federación, organizaciones no lucrativas que trabajan por la inclusión de colectivos en riesgo de exclusión social.</p> <p>El objetivo de la Red Artemisa es facilitar la inclusión activa de los colectivos en riesgo de exclusión social, así como favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p>   |
| <b>Contenido de las acciones</b> | <p>Acciones coordinadas para la realización de servicios sociales, educativos, culturales y asistenciales, dirigidos a población en riesgo de exclusión social, a través de programas de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Educación</li><li>- Formación</li><li>- Intervención social</li><li>- Participación</li><li>- Mediación social y cultural</li></ul> <p><b>Proyectos Artemisa (2006-2011) y Aracné (2012-actualidad)</b></p> <p>Gracias a la formación impartida por las entidades siete mujeres han conseguido la certificación de Graduado en Educación Secundaria, y tres mujeres se plantean preparar el ingreso en la Universidad.</p> <p>Asimismo, tres mujeres se han acogido al convenio con la Academia Adams para preparar oposiciones a la Fábrica de Moneda y Timbre.</p> |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | En total, 1046 personas han pasado por las distintas iniciativas de fomento de la empleabilidad.  |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Se trabaja con los siguientes colectivos: mujer, infancia y juventud, familia, minorías étnicas e inmigración.  |
| <b>Resultados</b>                   | En torno a 300 participantes en iniciativas de promoción del empleo<br>34 seguimientos en procesos de fomento del autoempleo con la colaboración de Tomillo, Integra y Servicios Sociales.  |
| <b>Entidades</b>                    | <p><b>Miembros:</b><br/>Las entidades que forman la Federación son entidades con amplia trayectoria y experiencia en el trabajo con minorías étnicas y la mediación intercultural. Se trata de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asociación Barró</li> <li>- Centro de Animación Sociocultural de Madrid (CASM)</li> <li>- Asociación El Fanal</li> <li>- Romí Sersení</li> </ul> <p><b>Colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres Opañel</li> <li>- Asociación de Promoción Gitana Arakerando</li> <li>- Arbórea</li> <li>- Asociaciones de Mujeres Gitanas Kamira</li> </ul> |

| <b>ESCUELA TALLER AMARO TEGARA</b>  |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>        | Formar a jóvenes de etnia gitana en profesiones que les faciliten la entrada al mercado laboral, así como habilidades sociales y otras herramientas transversales que les permitan aumentar su empleabilidad y mejorar su imagen.  |
| <b>Contenido de las acciones</b>    | Esta Escuela Taller, gestionada por la Fundación Secretariado Gitano, ha ofrecido formación en la especialidad de mantenimiento básico de edificios (fontanería, cerrajería metálica, instalación de sistemas de energía solar...) a sus 16 alumnos. Tras una primera fase formativa de seis meses en la que recibieron una beca, estos desempleados menores de 25 años han desarrollado un trabajo efectivo en la rehabilitación del Centro Social Adalí Calí, por el que han percibido un sueldo mensual equivalente al 75% del Salario Mínimo Interprofesional. |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Jóvenes de 16 a 21 años de etnia gitana en situación de desempleo.   |
| <b>Entidades</b>                    | Comunidad de Madrid, FSE y FSG   |

| <b>SERVICIOS DE AZAFATAS ECOTUR</b> |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>        | <p>Formación e inserción de jóvenes gitanas y gitanos preferentemente en el sector de azafatas y azafatos de congresos.</p> <p>El servicio de Azafatas y Auxiliares de Congresos de la Asociación Secretariado General Gitano, surgió dentro del programa de Formación y Empleo que la asociación desarrolla.</p> <p>Se diseñó un curso dirigido a un grupo de jóvenes con una preparación inicial y con un perfil concreto. Las edades de las alumnas estaban comprendidas entre los</p> |



|   |  |
|---|--|
|   | <p>17 y 26 años, además de tener todas ellas cursos complementarios con la formación que iban a recibir, tales como: Imagen y Sonido, Locución, Contabilidad e Informática.</p> <p>Tanto los objetivos del curso como la planificación del mismo están claramente diseñados para su aplicación directa en el puesto de trabajo.</p>  |
| <p><b>Contenido de las acciones</b></p> | <p>INTRODUCCIÓN AL OFICIO</p> <p>Que es un azafata o auxiliar de relaciones públicas</p> <p>Deontología de una azafata</p> <p>Capacidades y Aptitudes</p> <p>Uniformidad</p> <p>Estética y expresión corporal</p> <p>Misión y función de una azafata</p> <p>PUBLICIDAD Y COMUNICACIÓN</p> <p>Marketing</p> <p>Comunicados y conferencias de prensa</p> <p>Lenguaje publicitario</p> <p>Lenguaje periodístico</p> <p>RAMAS PROFESIONALES, PROTOCOLO</p> <p>Azafata de congresos</p> |

Azafata de tierra (aeropuerto)  
Azafatas de ferias y exposiciones  
Azafatas de empresas  
Azafatas de cruceros  
Azafata de relaciones publicas  
Azafata de Renfe  
Azafata de recibimiento o transfer  
Azafata de guía turística

#### TURISMO

Geografía turística  
Recursos de información turística en Madrid  
Agenda cultural  
Eventos importantes 2000-20003  
Circuitos turísticos

#### 1º AUXILIOS

Actuaciones ante situaciones de emergencia  
Botiquín de 1º auxilios

#### INFORMÁTICA Y AUDIOVISUALES

Manejo del Word  
Utilidad y uso de habitual bases de datos (Access)  
Diseño de pequeñas bases de datos y aplicaciones prácticas en la profesión.  
Introducción al Excel y sus aplicaciones  
El cañón de datos: instalación, uso habitual, resolución de problemas sencillos  
Realización de presentaciones gráficas con PowerPoint y funcionamiento de las mismas

#### IDIOMAS MODERNOS

Inglés. Nivel conversación

#### ORIENTACION LABORAL

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Jóvenes gitanas y gitanos preferentemente en situación de desempleo. |
| <b>Entidades</b>                    | Fundación Secretariado Gitano.                                       |

| <b>EMPLEAROM</b>                    |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>        | Diseño de itinerarios de inserción laboral que promueven la información, orientación, formación e inserción laboral de las personas gitanas |
| <b>Contenido de las acciones</b>    | Realización de itinerarios de inserción   |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Personas de etnia gitanas preferentemente en situación de desempleo.  |
| <b>Entidades</b>                    | Fundación Secretariado Gitano.  |

## C. Comunidad Foral de Navarra

A la hora de analizar las experiencias de inserción laboral en la Comunidad Foral de Navarra es necesario conocer la labor diaria que llevan a cabo las diferentes entidades gitanas que existen en la comunidad. Para ello se han recogido las aportaciones a la materia de la Fundación Secretariado Gitano, Fundación Gaztelan, Asociación Romania Rromani, la Asociación La Romani, y la Federación de asociaciones gitanas de Navarras Gaz Kaló.

Además de las características de las actuaciones que estas Asociaciones han llevado a cabo en materia de inserción sociolaboral del colectivo gitano, este apartado recoge las principales demandas recogidas en relación con este ámbito a partir de las entidades entrevistadas.

### **Fundación Secretariado Gitano:**

Ámbito de actuación: Pamplona y comarca.

El área de actuación de FSG Navarra es Pamplona y comarca, aunque han intervenido en municipios fuera de su área en respuesta a peticiones puntuales de las administraciones locales.

#### Medidas utilizadas:

- Desarrollo del programa ACCEDER en su ámbito territorial
- Acciones finalistas y /o formativas muy concretas en base a la demanda de las personas usuarias y de las necesidades de las empresas.
- Formación:
  - Formación básica a aquellas personas usuarias que no la tienen, a través de formación adaptada con prácticas no laborales.
  - Formación específica contratada por FSG Navarra.

- Formación adaptada a las competencias clave y a las necesidades de las personas usuarias.

- Prospección: fidelización de empresas para la realización de prácticas laborales y no laborales.

- Creación de la figura de prospector con formación específica, con el fin de mediar entre empresas y FSG, hacer orientación laboral, y marcar pautas sobre el contenido de la formación de las personas usuarias.

- Trabajo de sensibilización sobre prejuicios y estereotipos de la comunidad gitana.

- Concienciación de las personas usuarias sobre la necesidad de formarse para poder encontrar trabajo, buscando la "voluntariedad" en su participación en acciones.

#### Particularidades de FSG Navarra:

- Formación a la carta, de corta duración, ligada a la vida profesional. Principalmente práctica. Incluyendo seguimiento en la formación-cualificación de las personas usuarias.

- Hincapié en nuevas tecnologías, con el fin de "lograr la plena alfabetización informática de la población gitana". El problema surge porque los/as usuarios/as ven con desconfianza las nuevas tecnologías y la búsqueda de empleo por internet.

- Incremento de las prácticas no laborales.

- Utilización de los centros de ayuda ya existentes.

- Participación de voluntariado para dar formación de base a las personas usuarias.

#### Programas / proyectos:

Los principales proyectos específicos que desarrolla la Fundación Secretariado Gitano en Navarra, además del programa ACCEDER son:

- Empleo Social Protegido: inserción laboral a través de contratos de trabajo en empresas. Inicialmente las personas usuarias tenían un perfil joven y progresivamente han accedido mujeres con mayor edad y con hijos/as.

| <b>LACHO BUTIPÉN KIOSKO ROMÍ</b>    |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>        | Programa de Empleo Social Protegido orientado a favorecer el desarrollo de capacidades, habilidades y actitudes que favorezcan la inserción laboral de mujeres de etnia gitana entre los 18 y 30 años, perceptoras de Renta de Inclusión Social o que se encuentran en situación de exclusión social un periodo de adquisición de habilidades y hábitos en el contexto laboral. Dirigido a mujeres gitanas jóvenes, con baja formación y con poca o ninguna experiencia laboral. |
| <b>Contenido de las acciones</b>    | La actividad de empleo social consiste, básicamente, en un kiosco de venta de prensa y golosinas, situado en el barrio de la Rochapea (Avda. Marcelo Celayeta, 75).  |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Mujeres de etnia gitana entre 18 y 30 años   |
| <b>Entidades</b>                    | FSG  |

- 2003 Empresa de Inserción Laboral denominada NABUT, dependiente de FSG Navarra.

| <b>CENTRO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL NABUT</b> |  |
|---|--|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>                  | El Centro de Inserción Sociolaboral NABUT ha adquirido en 2011 entidad jurídica propia. El objetivo de este centro es favorecer la incorporación al mercado laboral ordinario de personas en situación de exclusión.   |
| <b>Contenido de las acciones</b>              | Líneas de negocio en NABUT: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comercio Textil: Tienda de moda infantil y señora.</li> <li>- Distribución y venta de vestuario laboral.</li> <li>- Distribución y venta de material de oficina y papelería.</li> <li>- Kiosco de prensa, librería y papelería ubicado en la Universidad Publica de Navarra.</li> <li>- Lavandería Industrial.</li> </ul> |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de limpieza de oficinal y locales.</li> <li>- Servicio de pequeños transportes interno, que complementa la actividad del conjunto de actividades y carece de presupuesto propio.</li> </ul> |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Jóvenes que necesitan un recurso intermedio antes de insertarse en el mercado de trabajo ordinario  |
| <b>Entidades</b>                    | FSE Gobierno de Navarra, FSG  |

- EMPLEA +: herramienta para medir la empleabilidad a través de evaluaciones sociolaborales, evaluaciones competenciales y evaluaciones profesionales. Se compara el CV con las características de las ofertas de trabajo a través de una aplicación informática.

Colaboran ACCENTUR, ONCE, CRUZ ROJA y FSG.

- ROMEMPLEA: programa de inserción laboral de acceso voluntario, se centra en dos colectivos: un grupo de 10 personas de etnia gitana y otro formado por personas perceptoras de renta básica. Se les ofrece formación con posibilidad de contacto con empresas a través de prácticas no laborales.

| <b>ROMEMPLEA</b>                    |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>        | Programa que combina formación y empleo orientado a mejorar la empleabilidad de personas de ambos sexos perceptoras de Renta Básica o sin ingresos en situación de desempleo. |
| <b>Contenido de las acciones</b>    | Formación para el empleo  |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b> | Población gitana, principalmente jóvenes, perceptores de Renta Básica, desempleados y sin prestaciones.   |
| <b>Entidades</b>                    | Fundación Secretariado Gitano.  |

### **Fundación Gaztelán:**

Ámbito de actuación: Pamplona y Comarca.

Proyecto:

| <b>AUXILIARES DE COMEDOR Y LIMPIEZA DE EDIFICIOS</b> |   |
|--|---|
| <b>Objetivos, finalidad.</b>                         | Formar a mujeres de etnia gitana de Huarte en auxiliares de comedor y limpieza para así aumentar su empleabilidad.  |
| <b>Contenido de las acciones</b>                     | Formación específica en auxiliares de comedor y limpieza, con el fin de trabajar en comedores escolares y en brigadas de limpieza de edificios y locales. También se les formó en TBE y HHSS. |
| <b>Perfil y nº de beneficiarios</b>                  | Mujeres gitanas de Huarte   |
| <b>Entidades</b>                                     | Gaztelán y Ayuntamiento de Huarte   |

### **Asociación Romania Rromani:**

Ámbito de actuación: Pamplona y comarca (ocasiones también trabajan en otras localidades).

Cuenta con un acuerdo con la Fundación Secretariado Gitano a través del cual aplican la metodología del programa ACCEDER a la comunidad gitana rumana asentada en la Comunidad Foral. La mayoría de usuarios/as lleva en España entre cinco y siete años y en un elevado porcentaje son mujeres que buscan empleo en el servicio doméstico.

### **Asociación gitana "La Romaní":**

Ámbito de actuación: Ribera de Navarra.

La Asociación Romaní no tiene un programa específico de empleo, pero a demanda ofrecen un servicio de actualización de CV, bolsa de empleo, orientación,



diagnósticos individualizados adaptados a las necesidades sociales y económicas, ofrecen información de recursos de búsqueda de empleo y las ofertas formativas de otros centros y entidades.

Como experiencias exitosas destacan desde la asociación los campos de formación-práctica destinados a la construcción y rehabilitación de las propias oficinas de la asociación entre otras acciones de albañilería.

### **Federación de Asociaciones gitanas de Navarra "Gaz Kaló"**

Ámbito de actuación: la Federación de Asociaciones gitanas de Navarra "Gaz Kaló" engloba las siguientes asociaciones repartidas por toda la Comunidad Foral de Navarra:

- Asociación de Caparroso "VIRGEN DEL SOTO" de CAPARROSO
- Asociación "KER KALI" de CARCASTILLO
- Asociación "SIKAVEN O DROM" de ESTELLA
- Asociación "SAN FERMÍN" de PAMPLONA
- Asociación Gitana de Peralta "SANTA LUCÍA" de PERALTA
- Asociación Gitana de Ribaforada "LA CALI" de RIBAFORADA
- Asociación Gitana "LACHO DROM" de SAN ADRIÁN
- Asociación "ROMÍ" de SANGÜESA
- Asociación de Mujeres Gitanas "SINANDO CALI" de TAFALLA
- Asociación de Mujeres Gitanas "ROMIS" de TUDELA
- Asociación Peña "SABICAS" de TUDELA

Gaz kaló no cuenta con ningún programa concreto de inserción laboral, pero atienden a sus usuarios/as en temas laborales de acuerdo a las ofertas que reciben en todas las localidades navarras. Tienen un plan de actuación integral según necesidades que incluye educación, vivienda, salud y empleo.

Destaca como experiencia exitosa de Gaz Kaló la ejecución de un "Curso de mediadores con la población gitana" y su posterior diagnóstico sobre esta figura.

A partir de las entrevistas que se han mantenido con las anteriores entidades, se han extraído una serie de **demandas** en relación con la actuación en materia laboral con el colectivo gitano que se exponen a continuación y que servirán en gran medida de preludio para el siguiente apartado en el que se detallan los criterios a partir de los cuales será posible identificar una buena praxis.

Los aspectos destacados por los interlocutores de estas entidades son:

- Necesidad de realizar diagnósticos previos a la actuación sobre la situación del colectivo gitano en el ámbito en el que se va a intervenir.
- Actuaciones previas para sensibilizar al colectivo gitano sobre la necesidad de su participación en acciones de este tipo. Búsqueda de la "voluntariedad" en su participación.
- Imprescindible contar con la figura del prospector/medidor en diseño y desarrollo de actuaciones en el ámbito formativo-laboral. No es imprescindible que esta persona pertenezca al colectivo gitano, pero sí que cuente con formación específica sobre el mismo y las actuaciones que va a desarrollar.
- Incrementar los recursos de apoyo (becas, ayudas al traslado, medidas de conciliación...) para la participación en estas actuaciones (cursos, talleres...).
- Evitar la segregación en el diseño de las actuaciones (empleos-cursos), potenciando en la medida de lo posible la integración del colectivo.
- Considerar en el diseño de políticas, programas y acciones dirigidas a la mejora de la empleabilidad de las personas, las características específicas del colectivo gitano, facilitando su inclusión.
- En el diseño de acciones formativas se considera necesario priorizar la preparación práctica, la alfabetización tecnológica, formación en competencias clave, carnet de conducir, etc. Las Escuela Taller o Talleres de Empleo son los programas mejor valorados. Resulta fundamental que la formación cuente con prácticas en empresas (laborales o no).

- Mejorar la relación entre la Administración, los agentes económicos y sociales y las entidades nombradas anteriormente, para coordinar mejor las acciones y lograr mayor efectividad.
- Las actuaciones en materia de empleo deben tener una perspectiva integral y considerar otros ámbitos como el sanitario, educativo, vivienda...
- Previo al espacio laboral debe considerarse la actuación en el ámbito formativo. Incidir en el mantenimiento del colectivo gitano especialmente en la formación secundaria y especializada (formación profesional y universitaria) es fundamental. La figura de los profesores/as de apoyo en este sentido es clave.
- Debe tenerse en cuenta también la coordinación entre actuaciones en materia de empleo y otro tipo de recursos económicos existentes como la Renta de Inclusión Social.
- En cualquier caso se demanda el freno de los recortes económicos y la apuesta por facilitar recursos que garanticen al menos la continuidad de las actuaciones existentes.
- Y por último, se plantea también la posibilidad de incorporar bonificaciones a la contratación.

## 7. Criterios para la identificación de buenas prácticas

A continuación, a partir del análisis de todas las experiencias presentadas en el apartado anterior, se exponen los diversos criterios considerados para la identificación de buenas prácticas acompañados, a modo de ejemplo, de experiencias expuestas en el punto 6.2. y que contemplan cada uno de los criterios.

Dichos criterios pueden entenderse a su vez como recomendaciones para la actuación en materia laboral con el colectivo gitano.

**1. Las programaciones deben basarse en diagnósticos en profundidad de la realidad sobre la que se pretende actuar. El estudio previo del colectivo a las que van dirigidas las acciones (nivel de estudios, nivel adquisitivo, habilidades, procedencia, composición familiar, experiencia laboral, etc.) y el conocimiento de la situación socioeconómica de la zona, son clave.**

**Proyecto EU Inclusive:** Este proyecto propuso realizar un diagnóstico de la situación de la inclusión de los gitanos en el mercado laboral en Rumanía, España, Italia y Bulgaria y transformar la información sociolaboral obtenida para diseñar políticas públicas de aplicación nacional y transnacional.

**República Checa:** En Moravia y Silesia se realizó un estudio socioeconómico para elaborar los proyectos.

**Proyecto WORKALÓ:** Proyecto europeo en el que se analizaron las razones de exclusión social de la Comunidad Gitana con el fin de definir estrategias innovadoras de desarrollo social y económico orientado a la cohesión social.

**Roma MATRIX:** Investigaciones en distintos países relativas a:

1. Mecanismos de denuncia para combatir el racismo y la discriminación de los gitanos.
2. Atención a los niños romaníes.
3. Empleo
4. Cruce entre relaciones comunitarias y mediación.

**Estonia:** Se estudiaron las subculturas de Estonia, donde está incluida la población romaní, además se incluyó un apartado sobre la mujer y el acceso al mercado laboral.

**Navarra:** Fundación Secretariado Gitano: Estudio sobre Población Gitana de Navarra y Empleo con el objetivo de:

1. Actualizar la información sobre la comunidad gitana y el empleo.
2. Recoger de manera más profunda información sobre la población gitana ocupada, en lo referente a su situación laboral.
3. Comparación de los datos de empleo con la totalidad Navarra.

Similar a Navarra la FSG ha realizado estudios en la Comunidad de Madrid, Aragón, Castilla y León, Asturias, Galicia y Andalucía.

También el **Proyecto Aire**, de la FSG, integró en su proyecto un Observatorio ocupacional solidario y diversos estudios sobre el mercado de trabajo en Almería.

**2. De la misma forma, también se debe conocer en profundidad el perfil concreto de usuario/a con el que se va a contar. La utilización de diagnósticos individuales es básica. Las programaciones se consideran más exitosas cuando se adaptan correctamente a las características específicas de un grupo concreto.**

**Hungría y Portugal: Proyecto Roma EDEM.** Selección, formación y ayuda en la colocación laboral de las personas gitanas desfavorecidas y de otras personas desempleadas que viven en condiciones similares. Dentro de

las acciones se cuenta con formación profesional adaptada a las necesidades y capacidades de los participantes. Tiene un enfoque individual, con servicios flexibles y adaptados.

El **Proyecto Key Roma** realizó también un análisis sobre las competencias y cualificaciones del grupo destinatario.

**ACCEDER:** Este programa tiene como base principal el Diagnóstico de la empleabilidad de cada usuario y el Diseño de itinerarios individualizados.

**Emplea +:** Es una herramienta informática que permite medir la empleabilidad de cada usuario a través de evaluaciones sociolaborales, competenciales y profesionales.

**Proyecto Aire:** Proyecto de inserción laboral promovido por la FSG organizó itinerarios integrados que llevaban implícitas en sus acciones entrevistas individuales para el diagnóstico de capacidades y necesidades de la persona.

**Programa Kalí de Córdoba,** desarrolla un itinerario de formación, cualificación profesional y apoyo individualizado ya adaptado a las necesidades del colectivo.

De esta manera, la mayoría de los planes integrales de empleo incluyen diagnósticos de empleabilidad individuales, como pueden ser también el proyecto **Dependientes de grandes superficies para mujeres gitanas del Barrio de la Mina, Gitanas abriendo camino, Programa Cam Romí, etc.**

**3. Además de esta adaptación al colectivo específico, por supuesto, el alcance/volumen de personas que pueden acceder a la programación es otro aspecto importante.**

**ACCEDER:** El programa tiene dispositivos por toda España, por lo que el alcance de participantes es muy amplio. Es más, dado que la **Red Euroma** nace de este programa, el área de influencia del ACCEDER alcanza aquellos países europeos que lo conforman.

De la misma manera, proyectos europeos como **Keyroma, Workaló, Romfashion, Roma Source y Roma Matrix** alcanzan varios países miembros de la UE.

**4. Las actuaciones mejor valoradas contemplan programas para el empleo integrales que incluyen una visión completa de las necesidades del usuario/a: orientación, intermediación, formación, inserción, medidas sociales de apoyo...**

**Polonia:** En la provincia de Malopolska se desarrolló el proyecto "The Pilot government for the Roma community in the Malopolskaprovince for the years 2001-2003", basado en la reducción del desempleo y en la formación, teniendo como resultados que la comunidad romaní se moviese con mayor libertad en el mercado laboral.

**Finlandia:**

**Proyectos Romako y Roti:** Asignación de profesionales dedicados a la orientación en formación y educación a gitanos.

**Proyecto EQUAL – ROM (2004-2007):** Orientación en formación, seguido de formación teórica y práctica de los estudiantes basados en competencias de acuerdo a estudios individuales hechos previamente. También recibían apoyo individual de un mediador.

**Proyecto de Agrupación de Desarrollo EQUAL,** basado en educación, empleo y acompañamiento.

Del mismo modo existen programas similares en todos los países miembros de la red EUROMA (Bulgaria, República Checa, Finlandia, Grecia, Hungría, Italia, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovaquia, España y Suecia) dado que la base de un buen proyecto de inserción pasa por la integración de los ámbitos de formación, educación, acompañamiento e intermediación. De ahí la presencia de este criterio en la mayoría de los programas.

**ACCEDER:** La metodología ACCEDER se caracteriza por una visión integral definida por:

1. Diseño de Itinerarios Individuales de Inserción con Población Gitana.
2. Descripción del proceso de Intervención Individual en los dispositivos.
3. El trabajo con el entorno: Familia y Comunidad.
4. La intervención sobre el mercado de trabajo.

Todo ello con el objetivo de que la población gitana acceda al mercado de trabajo con normalidad.

**Proyecto Aire:** Este proyecto de la FSG, tiene como objetivo la inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos de barrios concretos en Almería. Se desarrollan itinerarios integrados con procesos de formación y prácticas laborales encaminadas a la mejora de empleo e inserción laboral.

**Casajur Romí:** Formación de 300 horas para mujeres en el sector de la Hostelería que incluía orientación, formación, prácticas en empresas, formación transversal.

**Programa Kalí.** Programa integral de inserción laboral de las mujeres gitanas en la provincia de Córdoba, se desarrolló un itinerario de formación adaptado a las necesidades y al perfil de las mujeres.

**Itinerario de Inserción como dependienta de grandes superficies para mujeres gitanas del Barrio de la Mina, Cataluña:** Programa integral: formación y orientación, acompañamiento, diagnóstico de empleabilidad, prácticas no laborables.

**Gitanas abriendo camino:** Realizado por Asociación SURT, es un itinerario flexible, que se puede realizar íntegra o parcialmente, según las necesidades y las demandas de cada mujer, en el que tiene una relevancia especial el proceso de reconocimiento y valoración de los recursos y las capacidades personales, positivamente la valoración de las experiencias y los aprendizajes que las mujeres han realizado a lo largo de su vida en diferentes ámbitos para favorecer su transferencia al ámbito laboral.

**Programa Cam Romí:** Comunidad Valenciana y Murcia. El principal objetivo es facilitar el acceso al empleo de la población gitana y la mejora de



su imagen e inclusión social. Integra orientación, formación e inserción laboral, prospección e intermediación en el mercado de trabajo, talleres prelaborales y talleres de educación.

**Escuela Taller Amaro Tegara:** Gestionada por la FSG, ofreció formación en varias especialidades, además de orientación para el empleo, habilidades sociales y combinación con formación en obra real.

**Emplearom:** Programa integral de la FSG donde promueven el diseño de itinerarios de inserción laboral de las personas gitanas.

**Lacho Butipén Kiosko Romí:** Programa de Empleo Social Protegido orientado a favorecer el desarrollo de capacidades, habilidades y actitudes que favorezcan la inserción laboral de mujeres de etnia gitana entre los 18 y 30 años, perceptoras de Renta de Inclusión Social o que se encuentran en situación de exclusión social un periodo de adquisición de habilidades y hábitos en el contexto laboral.

**Centro de inserción sociolaboral Nabut:** El Centro de Inserción Sociolaboral NABUT ha adquirido en 2011 entidad jurídica propia. El objetivo de este centro es favorecer la incorporación al mercado laboral ordinario de personas en situación de exclusión. Como todo centro de inserción se basa en un programa con base de trabajo integral.

**5. Por ello es muy importante la correcta y ágil coordinación entre las Administraciones implicadas y las entidades que ejecutan los programas. De esta manera se evitaría además la duplicidad de recursos.**

Prueba de ello es la aplicación a nivel macro del programa ACCEDER a través de la red EUROMA, donde hay coordinación entre los distintos gobiernos. De la misma manera, en 2011 se establece un marco común para el desarrollo de medidas y políticas en el ámbito nacional con el que todos los estados miembros tendrían que hacer estrategias nacionales de inclusión de la población gitana hasta 2020.

Existen varias experiencias en España donde se han realizado programas en las que las administraciones públicas se han coordinado con asociaciones o entidades romanís, siendo el mejor ejemplo de ello la

comisión de formación y empleo organizada por el Servicio Navarro de empleo y otras entidades de iniciativa social que trabajan con la comunidad gitana.

**6. Especialmente son valoradas de manera positiva las actuaciones que contemplan la experiencia en centros de trabajo, más aún las que cuentan con contratación laboral. Suponen un primer acceso al empleo con el que se rompen barreras y estereotipos por parte de las empresas, a la vez que sirven de modelo-referente para el propio colectivo gitano.**

En este caso el **Proyecto Bridge**, en Hungría, es un claro ejemplo de la adquisición de experiencia laboral aprendiendo oficios y recibiendo una remuneración.

De la misma manera, en España, se han utilizado programas asignados para el fomento del empleo, como son Escuelas Taller, Empleo Social Protegido o Centros de Inserción Social, es el caso de la **Escuela Taller Amaro Tegara** en Vallecas, **Lacho Butipén Kiosko Romí** y **Centro de Inserción Sociolaboral Nabut** en Pamplona, o **Campo de trabajo La Romaní**, en Tudela. También, a través de la Fundación CajaSur, en el proyecto **Cajasur Romí** se realizaron prácticas no laborales en empresas colaboradoras.

**7. Para ello, las actuaciones de prospección hacia las empresas son imprescindibles, acompañadas con funciones de sensibilización del empresariado de la zona hacia la situación del colectivo y la ruptura de estereotipos.**

**Finlandia: Proyecto Tempo:** Orientación y servicios de empleo dirigido a romanís e inmigrantes. Se trata de instructores personalizados en la búsqueda de empleo que proporcionan apoyo y asesoramiento para el acceso a formación y al mercado de trabajo. Estos instructores están en contacto directo con los empresarios, informándoles de sus usuarios y acompañándoles en su búsqueda de empleo.

En España, iniciativas promovidas por la FSG como la **Campaña el empleo nos hace iguales** o **Gente profesional**, pretendían eliminar prejuicios y estereotipos asociados a los gitanos en el mundo laboral y mostrar a la sociedad la eficacia en el trabajo de las personas gitanas.

**8. Las actuaciones que cuentan con incorporación a empresas (prácticas no laborales o laborales) deben contar con un acompañamiento directo de la persona que se incorpora. En este sentido la figura del mediador / prospector es fundamental.**

En Finlandia, el **Proyecto Tempo**, incluye la figura del instructor que acompañaba al usuario en la búsqueda de empleo; también en el mismo país, el **Proyecto EQUAL –ROM**, contó con mediadores: personas familiarizadas con la cultura gitana con el fin de cualificar profesionalmente a jóvenes, también contaban con un tutor de prácticas.

En España la integración sociolaboral del colectivo gitano requiere de una mediación social eficiente, para ello, entidades como la **Federación de Asociaciones Gitanas Navarras Gaz Kaló** apuestan por la formación de mediadores y programas como la **Red Artemisa** en Madrid, facilitan la inclusión del colectivo a través de una red de mediadores.

**9. Cabe señalar la positiva valoración de aquellas programaciones que incorporan la formación y sensibilización de los y las profesionales de empleo (tanto de los que participan directamente en los programas, como de aquellos que atienden servicios generalistas a los que accede la población gitana) acerca de las características específicas de las comunidades romaníes y de sus demandas y necesidades en el ámbito laboral.**

La mayoría de las programaciones contempladas consideran este aspecto, sin embargo es especialmente destacable el caso de la **Red Artemisa** que se encarga de formar a los/as mediadores que posteriormente participarán en las programaciones.

**10. Previa a la actuación en materia laboral resulta imprescindible la intervención en el ámbito educativo-formativo. Evitar el fracaso escolar es un reto importante y reinserir a estas personas en el proceso formativo, a través de la formación para el empleo, es un objetivo prioritario. Se recomiendan por tanto la puesta en marcha de programaciones que incorporen este aspecto, tomando como referente por ejemplo los Certificados de Profesionalidad, pero teniendo en cuenta a su vez las especificidades del colectivo en la organización de las actividades formativas. La formación técnica es fundamental, tanto como la dirigida a la adquisición de competencias claves y a habilidades sociales (trabajo en equipo, disciplina, iniciativa...). También se considera necesario incidir en la alfabetización informática de la población gitana, el acceso al carnet de conducir y la formación lingüística para el colectivo procedente de los países del este. De cualquier manera, la oferta formativa debe ajustarse también a la demanda real del actual mercado de trabajo.**

Todas las estrategias nacionales toman como líneas estratégicas interrelacionadas la Educación y el Empleo con el fin de mejorar la empleabilidad del colectivo gitano. Del mismo modo, la mayoría de los programas consideran la educación básica y la formación en competencias base como punto de partida para el acceso a una formación de mayor cualificación.

**11. La incorporación de las nuevas tecnologías en las programaciones es otro aspecto valorado positivamente.**

Un ejemplo de experiencia con nuevas tecnologías se llevó a cabo en Sevilla a través de la Fundación Vodafone con el programa **Mujeres gitanas y nuevas tecnologías**, donde se perseguía el acercamiento de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.

**12. Evitar la centralización territorial de los recursos y tener en cuenta la perspectiva local en el diseño de las políticas, es otro aspecto a considerar que garantizaría un mayor alcance de las actuaciones.**

Experiencias europeas que se han dado en República Checa (proyectos en las **Regiones de Moravia y Silesia**), Bélgica a nivel federal, Reino Unido diversificado en **Inglaterra, Gales, Escocia** o **Irlanda del Norte** o Dinamarca (Campaña dirigida a 98 municipios "**Una nueva oportunidad para todos**"), se centran en distritos federales, provincias o guetos, pudiendo incidir en las características propias del territorio. Además dentro del **Proyecto Keyroma** cada país socio crea un módulo de formación innovador y adaptado a nivel local integrado por aproximadamente 20 mujeres gitanas.

En España, en Barcelona (**Itinerario de inserción Barrio de la Mina**), en Vallecas (**Escuela Taller Amaro Tegara**), en Huarte (**Auxiliares de comedor y limpieza de edificios**) o en Tudela (**Campo de Trabajo de La Romaní**).

**13. También deben tener en cuenta las programaciones, la integración de la perspectiva de género en sus acciones, así como la conciliación familiar como elemento transversal desde el primer contacto en el proceso de inserción laboral, social y familiar.**

A nivel europeo el **proyecto KEYROMA**, tiene como objetivos el desarrollo de competencias clave para la inserción laboral de las mujeres gitanas en el sector servicios.

También el **Proyecto Romfashion** incorporó como objetivo la mejora de las condiciones sociales y laborales de la mujer gitana a partir de la motivación, por lo que la perspectiva de género era pilar clave en la formación.

En España, un ejemplo de programa puede ser el realizado en la formación profesional **Gitanas abriendo camino**, donde se trabajó con las experiencias y aprendizaje que las mujeres gitanas han tenido a lo largo de su vida en diferentes ámbitos para favorecer su transferencia al ámbito laboral. Así, el **Itinerario de inserción como dependienta en el Barrio de la Mina** (Barcelona) buscaba también potenciar a la mujer gitana como elemento de transformación y cambio dentro de su comunidad. El programa **Cam Romí**, de Comunidad Valenciana y Murcia también integraba la

perspectiva de género en sus acciones al elaborar objetivos para mujeres. También la **Red Artemisa**, a través de los/as mediadores/as trabaja con la integración de las mujeres tratando todos los ámbitos de su vida, incorporando los conceptos de conciliación y perspectiva de género. La formación **Mujeres gitanas y nuevas tecnologías** realizada en Sevilla o el **Curso de Auxiliar de Peluquería ROMIS KHETANÉ** en Puertollano son también ejemplos de la lucha contra la discriminación múltiple que padecen las mujeres gitanas. De la misma manera el **Programa Kali** de Córdoba se centraba en el desarrollo de las competencias laborales y sociales de las mujeres gitanas.

**14. Es necesaria, por otra parte, la creación de instrumentos de evaluación objetivos que no midan solo la inserción, sino también la recuperación al sistema formativo, la mejora de la empleabilidad, la adquisición de capacidades y habilidades..., de cara a poder medir la incidencia de las distintas programaciones.**

En el **Proyecto KeyRoma** se realizaron evaluaciones de las competencias y análisis de necesidades sobre las habilidades sociales y de comunicación de las mujeres gitanas.

Así, el programa **ACCEDER** en España y a su vez la red **EUROMA** en Europa, incorpora dentro de su metodología instrumentos de evaluación de las acciones, indispensable para calibrar resultados obtenidos.

**Emplea +**, es una herramienta utilizada por diferentes entidades como Fundación Secretariado Gitano, Accentur, ONCE y Cruz Roja, que permite mejorar la empleabilidad de cada usuario/a, dado que las evaluaciones sociolaborales, competenciales y profesionales que realizan se ejecutan de forma periódica, lo que implica una constante búsqueda de recursos que ayuden a la inserción sociolaboral de la persona objeto de inserción.

**15. Hay que plantearse si es necesario que las actuaciones sean específicamente dirigidas al colectivo gitano, y si lo son deben servir de puente al mercado laboral normalizado. Si no es así que se potencie la**

**integración de estas personas en actuaciones dirigidas a la población en general. (Ej.: Talleres de Empleo).**

En este caso se podría hablar de todas las acciones formativas y programas que se han nombrado en el estudio, ya que tienen como objetivo la incorporación de competencias clave que permitan al usuario gitano el acceso normalizado a un puesto de trabajo. Se hace a través de entidades que trabajan con el colectivo gitano.

Hasta el momento no se conocen cuotas mínimas de acceso establecidas para los programas de empleo generales.

**16. También se plantea la necesidad de mejorar las campañas de captación de usuarios/as a estos programas y la imagen pública de los mismos. Siendo interesante el uso de los medios de comunicación para su difusión, rompiendo con los estereotipos del colectivo y de los propios programas.**

Prueba de ello fue la **Campaña el Empleo nos hace iguales**, de FSG, donde se utilizaron gráficos, vídeos y cuñas de radio para romper con estereotipos.

El programa **ACCEDER**, a través de su Web, tiene sala de prensa donde hace constar las actuaciones de la FSG así como campañas de sensibilización sobre diversos temas objetivo.

**17. Resulta de vital importancia para lograr el éxito de las actuaciones que el acceso a éstas sea voluntario, que las personas usuarias estén motivadas y tengan el propósito de “querer formarse y trabajar” para lograr una correcta inserción sociolaboral. Consecuentemente, se llevarán a cabo diferentes técnicas motivación a lo largo del proceso de inserción sociolaboral.**

De hecho, hay países europeos que en sus estrategias hacen constar como punto fundamental el carácter voluntario de los participantes, para no desaprovechar recursos.

También en España, la FSG ve como punto importante que a los usuarios les mueva la motivación y la voluntad propia para el desarrollo de las acciones y para su formación en el empleo.

**18. Un punto fundamental para la repercusión, efecto y continuidad de las acciones, así como para la consecución de objetivos es el diseño y ejecución de un Plan de Seguimiento individualizado de cada programa o iniciativa que se lleve a cabo, a través de elaboración por ejemplo de plataformas on line de intercambio de experiencias o contactos.**

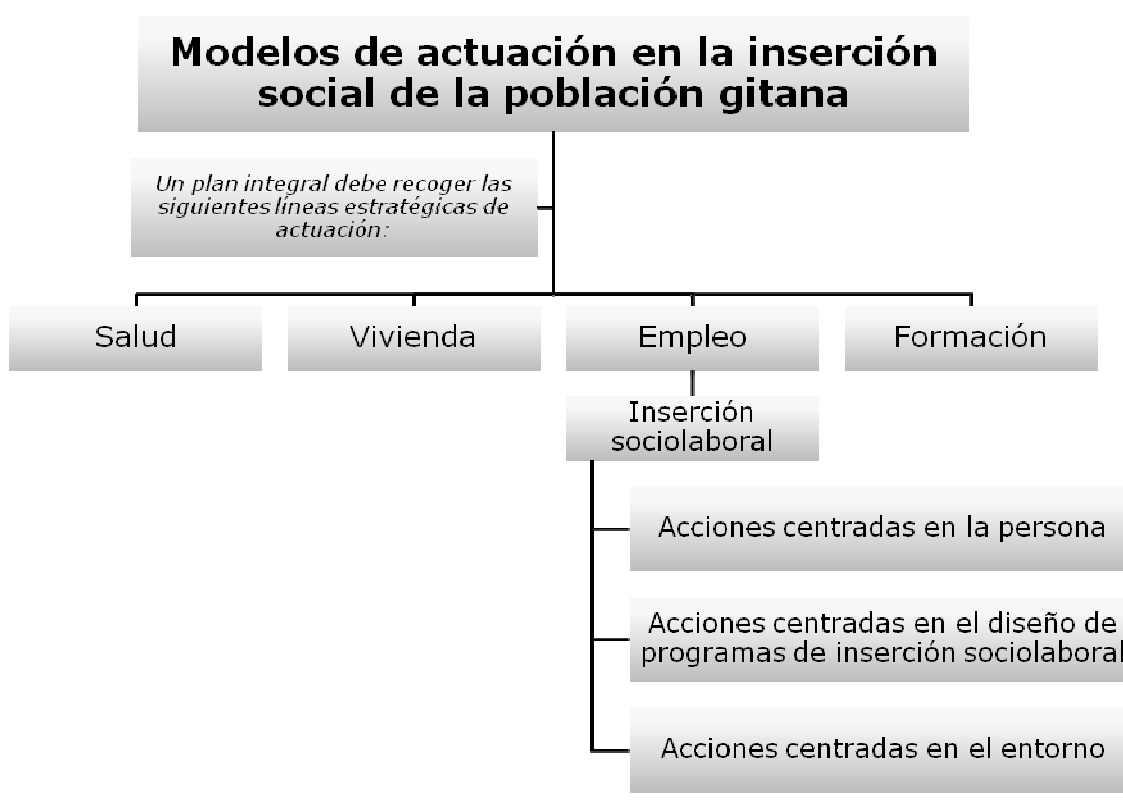
Un ejemplo es el programa **KeyRoma**, con el que se puso en marcha una plataforma online de Buenas Prácticas interactiva para intercambiar buenas prácticas y opiniones a nivel europeo.

En España, con **Gente profesional** se utilizan página web y blog para conseguir el fin que persiguen.



## 8. Identificación de buenas prácticas.

Todo modelo de actuación exitoso que tiene por finalidad la inserción social de la población gitana tiene que seguir una perspectiva integradora que atienda a varias líneas estratégicas de actuación como salud, vivienda, educación y empleo.



Respecto al empleo, los programas de integración sociolaboral de la población gitana tienen que dirigir sus actuaciones a las personas en concreto, su entorno y su imagen al exterior. Por ello se proponen una serie de acciones centradas en las personas usuarias de las programaciones, centradas en el diseño de los mismos programas de inserción sociolaboral y centradas en el entorno

### **Acciones centradas en la persona:**

Las propuestas de acciones centradas en las personas se basan en la metodología ACCEDER como programación exitosa, es decir, en la ejecución de programas de empleo integrales que incluyen una visión completa de las necesidades del usuario/a: diagnóstico de empleabilidad, diseño de un itinerario individualizado, llevar a cabo acciones puente de motivación hacia el empleo, formación y/o práctica, orientación en la búsqueda de empleo, prospección e intermediación con empresas e inserción laboral y seguimiento en el empleo.



Los programas de empleo integrales comienzan por la realización de **diagnósticos de empleabilidad y diseño de itinerarios individuales**. La finalidad es conocer en profundidad el perfil concreto de las personas usuarias con

el que se va a contar, y así adaptar las acciones centradas en las personas a las características específicas del grupo objeto.

Para ello se procede a realizar análisis individualizados basados en evaluaciones sociolaborales, evaluaciones competenciales y evaluaciones profesionales.

Una vez conocido el perfil de las personas usuarias se realizarán una serie de **acciones puente de motivación hacia el empleo**, que irán acompañadas de:

- Establecimiento de un compromiso de atención mutua entre las personas usuarias y las entidades ejecutoras de las programaciones.
- Campañas para concienciar a la población gitana sobre la importancia que tiene el empleo y la formación, y sobre todo sobre la importancia que tiene la adquisición de competencias profesionales, habilidades sociales y hábitos sociolaborales en la exitosa integración sociolaboral.
- Información laboral y de autoempleo.
- Acciones relacionadas con la conciliación de la vida familiar, laboral y social.

Tras conocer las principales competencias de las personas usuarias y compararlas con las ofertas y demandas reales del mercado laboral, se procede a diseñar un **itinerario formativo individual que permita realizar prácticas o que posibilite una posterior contratación**.

Además, resulta imprescindible la intervención en el ámbito educativo-formativo, con el fin de evitar el fracaso escolar y reinsertar a estas personas en el proceso formativo. Se recomienda tomar como referente los Certificados de Profesionalidad, la formación dirigida a la adquisición de competencias claves y a habilidades sociales (trabajo en equipo, disciplina, iniciativa...), incidir en la alfabetización informática de la población gitana, el acceso al carnet de conducir (con la posibilidad de hacerlo con pruebas audiovisuales) y la formación lingüística para el colectivo procedente de los países del este. De cualquier manera, la oferta formativa debe ajustarse a la demanda real del actual mercado de trabajo.

Ya adquiridas las competencias profesionales, habilidades sociales y hábitos sociolaborales, se realiza la **orientación individual de búsqueda de empleo**, a

través de sesiones de información sobre qué perfiles son más demandados, cómo realizar un CV, principales técnicas de búsqueda de empleo, cómo hacer una autocandidatura y cómo enfrentarse a las pruebas de selección (entrevistas de trabajo y dinámicas grupales).

Con el fin de garantizar una mayor efectividad en la búsqueda de empleo, la entidad que ejecuta la programación será **intermediaria entre las personas usuarias y las empresas**, ya sea para garantizar prácticas dentro de cursos formativos o para contrataciones laborales, así como para sensibilizar al empresariado sobre la necesidad de romper los estereotipos de la comunidad gitana y el trabajo.

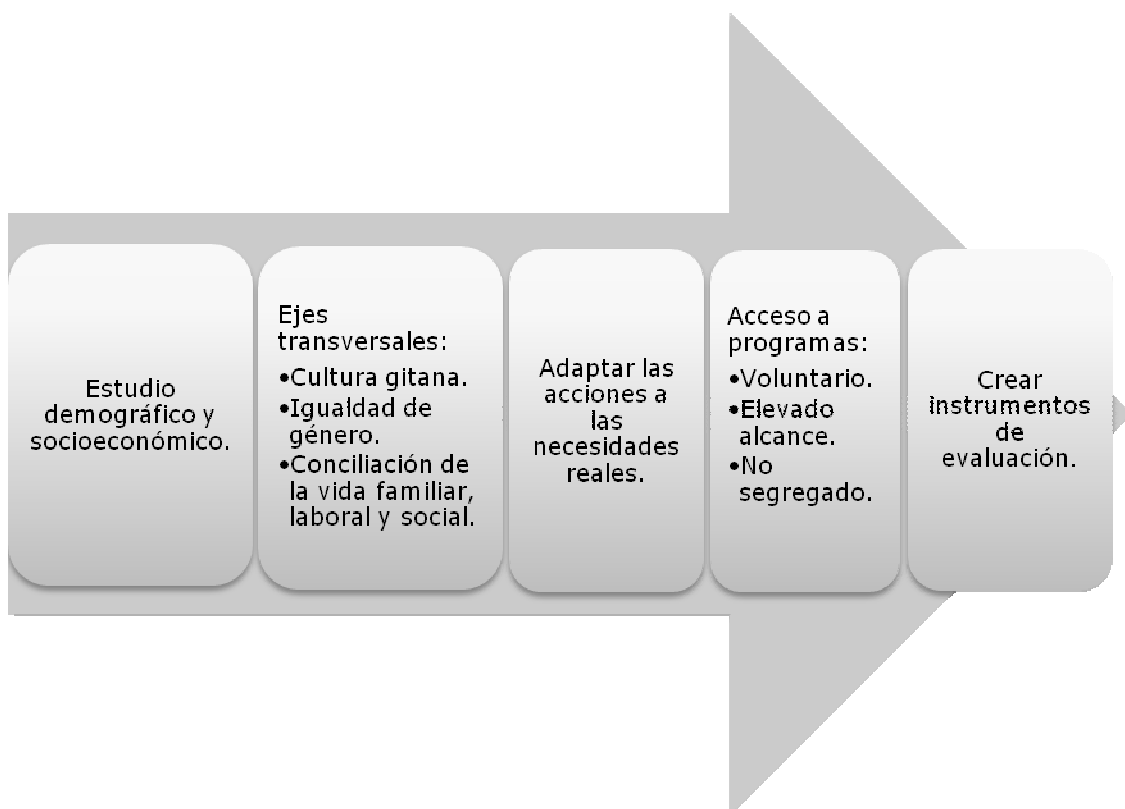
En último lugar, el objetivo es alcanzar la **inserción laboral y realizar un seguimiento en el empleo**. Para ello, la entidad que ejecuta la programación creará la figura de mediador como sujeto que acompañará y hará un seguimiento de la persona usuaria en la búsqueda, incorporación y mantenimiento del puesto de trabajo.

El origen étnico de la figura de mediador, es decir, si es gitano o no, dependerá del objetivo en concreto que se persiga y de la sensibilidad que pueda tener el colectivo gitano a la incorporación de una persona no gitana en su entorno.

En cambio sí se considera imprescindible su correcta **preparación a través de la formación** en relación con la actuación en materia laboral con este colectivo y sus especificidades.

### **Acciones centradas en el diseño de los programas de inserción laboral:**

Los programas que se han de llevar a cabo deben partir en su diseño de unas premisas generadas a partir de los criterios de buenas prácticas obtenidos en el estudio. En el esquema siguiente vienen representadas las premisas de manera igualitaria, es decir, su implementación debe tener igual peso en los programas ya que todas en conjunto conformarán una buena base de un programa de inserción laboral para el colectivo gitano.



En primer lugar es necesario que cada programación se base en **estudios en profundidad** de la realidad sobre la que se pretende actuar: El estudio previo del colectivo a las que van dirigidas las acciones (nivel de estudios, nivel adquisitivo, habilidades, procedencia, composición familiar, experiencia laboral, etc.) y el conocimiento de la situación socioeconómica de la zona, son clave.

Por otro lado no hay que olvidar que la cultura gitana tiene sus particularidades, y puede ayudar a orientar los contenidos de las programaciones de tal manera que los participantes encuentren armonía con los objetivos. Así, **la inclusión de valores, costumbres, motivaciones e historia gitana** debe ser

eje transversal en las acciones de inserción laboral **junto a la conciliación familiar, laboral e igualdad de género.**

De esta manera se hará más sencilla la **adaptación de los programas a las necesidades reales** de la comunidad gitana, optimizando el proceso de inserción laboral.

Teniendo en cuenta estas propuestas se incrementará la posibilidad de acceso a estos programas, ya que es necesario que:

- **Sea voluntario** para garantizar la constancia y motivación, y reducir el riesgo de abandono del programa.
- **Pueda acceder el mayor número de personas posible.** Dado que no existen datos censales de población gitana se propone que sean las asociaciones navarras de este colectivo las que se encarguen de acceder a ellos /as y hacer estimaciones demográficas.

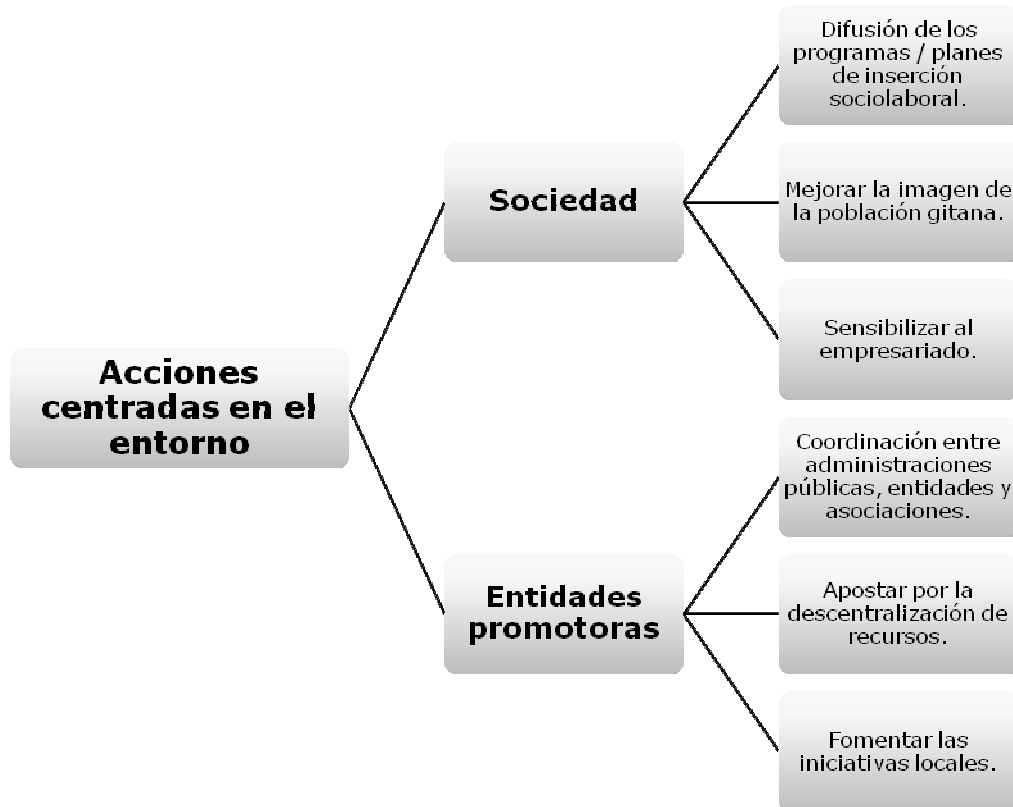
A la hora de definir los criterios de acceso a los programas, es importante determinar si las acciones son puente o normalizadas para **evitar la segregación.** En el primer caso, el acceso puede ser específicamente dirigido a la población gitana, ya que el objetivo es que partiendo de un grupo homogéneo se consiga que esas personas puedan acceder al mercado laboral normalizado. En el segundo caso, si se trata de programas para la población en general, se deben establecer unas cuotas mínimas de acceso a la población gitana y así garantizar su acceso.

Para lograr el éxito de estas programaciones en el futuro y la coordinación entre diferentes entidades es necesaria **la creación de instrumentos de evaluación objetivos** que no midan solo la inserción, sino también la recuperación al sistema formativo, la mejora de la empleabilidad, la adquisición de capacidades y habilidades.

Esta evaluación puede ser reforzada por planes de seguimiento, a través de Plataformas On Line que permitan que diferentes expertos y usuarios expongan sus buenas experiencias, puntos de mejora, demandas y opiniones al respecto de los programas realizados para así ser capaces de elaborar guías de buenas prácticas para la inserción del colectivo gitano.

### **Acciones centradas en el entorno:**

La imagen y estereotipos existentes sobre la población gitana, así como las diferencias culturales que en muchas ocasiones les distancian del resto de la población, hace necesario que las programaciones que van dirigidas a su inserción sociolaboral planifiquen y ejecuten una serie de acciones centradas en el entorno.



Una vez diseñado el plan de inserción sociolaboral hay que atender a su entorno sin dejar de lado la sociedad (usuarios/as de las programaciones, personas ajenas a las programaciones y empresarios/as) y las entidades promotoras (administraciones públicas, entidades y/o asociaciones).

En primer lugar, las acciones dirigidas a la sociedad comenzarán con la **difusión de dichos programas/planes en diferentes medios de comunicación** (televisión, radio, prensa, internet, cartelería, folletos...), establecer protocolos de información e informar de forma individualizada sobre los programas a personas gitanas, con el fin de:

- Aumentar la captación de más personas que podrían participar en las diferentes programaciones.

- **Mejorar la imagen externa del colectivo gitano que tiene la sociedad.**

- **Sensibilizar al empresariado para incrementar sus contrataciones laborales,** intentando romper con los estereotipos del colectivo gitano y los programas que a ellos se asocian.

En segundo lugar, las acciones centradas en el entorno de los programas/planes también tienen que incidir en las entidades promotoras:

- Es de vital importancia la **correcta y ágil coordinación entre las Administraciones implicadas y las entidades que ejecutan los programas,** así como entre diferentes gobiernos nacionales y autonómicos, sindicatos, fundaciones, asociaciones y ONGs, que realizan acciones paralelas en otros ámbitos como salud, vivienda y educación.

- Además hay que **apostar por la descentralización de los recursos** para que llegue a todo el territorio y no exista descompensación geográfica.

- **Hay que tener en cuenta la perspectiva local** en el diseño de las políticas como otro aspecto a considerar que garantizaría un mayor alcance de las actuaciones y permitiría una mejor adaptación de las programaciones a las características específicas de cada colectivo en función a su ubicación territorial.



# **ANEXOS**

## Bibliografía

- Arriaga, Mikel; Gómez, Aitor; y Elboj, Carmen. "Posibilidades para la comunidad gitana en el mercado laboral del Estado español". 2004.
- Del Pino, Eloísa; Olmeda, José Antonio; y Hombrados, Angustias. "Programa de acceso al empleo. ACCEDER". (Eurosocial, Oficina de Coordinación y FIIAPP. <http://epic.programaeurosocial.eu>).
- "Estrategias de cooperación con las mujeres gitanas" Federación Andaluza de Mujeres Gitanas FAKALI, Asociación de Mujeres Gitanas Universitarias de Andalucía". AMURADI e Instituto Andaluz de la Mujer. 2012. [www.fakali.org](http://www.fakali.org)
- Fernández Enguita, Mariano "Escuela y etnicidad: el caso de los gitanos", Revista de la Asociación General de Secretariado Gitano, 2000.
- Fundación Secretariado Gitano FSG; Dossier." Programa Acceder 2000 – 2007". Gitanos y empleo. Número 7. Diciembre 2007 – Enero 2008.
- Fundación Secretariado Gitano FSG; Dossier. "Programa Operativo Pluriregional "Lucha contra la Discriminación" FSE. En el empleo somos todos iguales"-Gitanos y empleo. Número 4. Diciembre 2003 – Enero 2004.
- Fundación Secretariado Gitano FSG; "El impacto de la crisis en la Comunidad Gitana", Julio 2013.
- "Informe de la Sociedad civil sobre la implementación de la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana y el Plan de Acción de la Década para la inclusión social de la población gitana en España", Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation, 2013.
- Fundación Secretariado Gitano FSG; "Informe de actividades 2009", 2009.

- Fundación Secretariado Gitano FSG; "Luchando contra la discriminación de los gitanos/traveller en la educación y el empleo. Guía de buenas prácticas del Proyecto ROMA EDEM". 2006.
- Fundación Secretariado Gitano FSG; "Modelo metodológico para la inserción sociolaboral de personas gitanas. Acceder por el empleo de la población gitana". Madrid 2009.
- Fundación Secretariado Gitano FSG; "*Población Gitana y Empleo. Estudio comparado*" 2005.
- Fundación Secretariado Gitano FSG; Población gitana, empleo e inclusión social. Un estudio comparado: población gitana española y del este de Europa", 2011.
- Fundación Secretariado Gitano FSG; "*Políticas de Inclusión Social y Población Gitana en España. El modelo español de inclusión social de la población gitana*", Mayo 2012.
- Fundación Secretariado Gitano FSG; REVISTA PENSAMIENTO Y CULTURA GITANOS; "Por el empleo de la población gitana en la Comunidad valenciana", núm. 44, abril 2008.
- GOBIERNO DE NAVARRA; "I Plan integral de atención a la población gitana de Navarra (2011-2014)", Pamplona, Mayo de 2011.
- GOBIERNO DE NAVARRA; "Diagnóstico de la exclusión social en Navarra. Las personas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo y la respuesta social", Octubre de 2010.
- Gómez, Carlos; Oliver, Esther; y Sordé, Teresa. "*Tendencias en Europa: exclusión e inclusión social y laboral de la comunidad gitana*". 2004.
- "*Guía de Buenas Prácticas para el empleo en colectivos vulnerables*", Cruz Roja Española, 2002.

- Jiménez Cenizo, Isabel *"Exclusión de la población gitana en nuestra ciudad. Programa ACCEDER como acción de lucha contra la exclusión social de la población Gitana"*. Acciones e Investigaciones Sociales, 16 (Diciembre 2002), pp. 187-197.
- Laparra, M. "Diagnóstico social de la comunidad gitana en España. Un análisis contrastado de la Encuesta del CIS a Hogares de Población gitana 2007", (Madrid, Ministerio de Sanidad; Política Social e Igualdad) 2011.
- Laparra, M. y J.M. del Pozo; Informe *"Informe sobre la situación social y tendencias de cambio en la población gitana"*, (Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) 2007.
- *"Los Gitanos de Rumanía, Bulgaria, Italia y España. Entre la inclusión y la migración"*, Informe comparativo EU-INCLUSIVE, Fundación Soros de Rumanía, 2012.
- del Pozo, J.; *"El sistema ocupacional de los gitanos en España: entre la resistencia a la asimilación y su acomodación a un mercado laboral en constante cambio"*, Zerbitzuan, núm.40, diciembre 2006.
- MENA Cabeza, Ignacio R.; *"Los gitanos y la venta ambulante. Una economía étnica singular"*, Fundación Centro de Estudios Andaluces, 2007.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD *"Diagnóstico social de la comunidad gitana en España. Un análisis contrastado de la Encuesta del CIS a Hogares de Población Gitana 2007"*. Informes, estudios e investigación 2011.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD *"Estrategia Nacional para la Inclusión social de la población gitana en España (2012-2020)"*, 2011.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD *"La situación y perspectivas del trabajo autónomo, especialmente la venta ambulante de la población gitana"*, 2009.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD *"Plan de Acción para el Desarrollo de la Población Gitana (2010-2012)"*.

- “*Minorías étnicas y empleo. Experiencias de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía*”. Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria. 2005 – 2007. [www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo)
- RED TRANSNACIONAL EUROPEA DE DIVERSIDAD ÉTNICA EN EL EMPLEO (ENEDE); “*Minorías étnicas en el mercado laboral. Buenas prácticas equal en cinco países europeos*”, Fondo Social Europeo, Equal y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- “*Tackling Roma Needs in the 2014 – 2020 Structural Funds Programming Period. Guide to improve the planning process*”. EURoma. 2013. [www.euromanet.eu](http://www.euromanet.eu)
- “*The social situation of the Roma and their improved access to the labour market in the EU*”. Policy Department Economic and Scientific Policy. 2008.

## Fuentes de información

### **NAVARRA**

- FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES GITANAS "GAZ-KALÓ". Federación de asociaciones gitanas de Navarra.

[www.gazkalo.org](http://www.gazkalo.org)

- FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO NAVARRA(FSG). Entidad social intercultural sin ánimo de lucro que presta servicios para el desarrollo de la comunidad gitana en España y en el ámbito europeo. Su actividad comenzó en los años 60, si bien se constituyó jurídicamente en 1982.

[www.gitanos.org/navarra/index.php](http://www.gitanos.org/navarra/index.php)

### **ESPAÑA**

- FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO (FSG). Entidad social intercultural sin ánimo de lucro que presta servicios para el desarrollo de la comunidad gitana en España y en el ámbito europeo. Su actividad comenzó en los años 60, si bien se constituyó jurídicamente en 1982.

<http://www.gitanos.org/>

- ITINERARIO DE INSERCIÓN EN EL BARRIO DE LA MINA. Itinerario de inserción como dependienta de grandes superficies para mujeres gitanas en el Barrio de la Mina de Barcelona.

[http://www.surt.org/astrolabius/es/buenasPracticas/itinerario\\_mina\\_span.html](http://www.surt.org/astrolabius/es/buenasPracticas/itinerario_mina_span.html)

- PROYECTO AIRE ALMERÍA. Su propósito es la inserción sociolaboral de colectivos en riesgo de exclusión social, implementar planes de Responsabilidad social para el empleo, crear un Pacto Local en el empleo y crear una Red de territorios socialmente responsables.

<http://www.proyectoairealmeria.com/>

- RED ARTEMISA. Promoción de la comunidad gitana para su inclusión activa.

<http://www.redartemisa.org/nuestros-proyectos/proyecto-aracn%C3%A9-2012-2013/>

## **UNIÓN EUROPEA**

- ESTRATEGIAS NACIONALES. En esta web se exponen las Estrategias Nacionales obtenidas del Consejo de Mayo y Junio de 2011 sobre integración de los gitanos, a raíz de la propuesta de la Comisión Europea sobre un marco europeo de estrategias nacionales de integración de los gitanos de los siguientes países:

|                 |              |             |
|-----------------|--------------|-------------|
| Bélgica         | Francia      | Austria     |
| Bulgaria        | Italia       | Polonia     |
| República Checa | Chipre       | Portugal    |
| Dinamarca       | Letonia      | Rumania     |
| Alemania        | Lituania     | Eslovenia   |
| Estonia         | Luxemburgo   | Eslovaquia  |
| Irlanda         | Hungría      | Finlandia   |
| Grecia          | Malta        | Suecia      |
| España          | Países Bajos | Reino Unido |

[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma/national-strategies/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma/national-strategies/index_en.htm)

- EUROMA. Red europea para la inclusión social de la población gitana en el marco de los fondos estructurales, formada por Bulgaria, Eslovaquia, España, Finlandia, Grecia, Hungría, Italia, Polonia, Portugal, República Checa, Rumanía y Suecia.

[www.euromanet.eu](http://www.euromanet.eu)

- PROYECTO EU INCLUSIVE. Basado en el desarrollo de las prácticas de cooperación en el sector de la inclusión de los gitanos en Rumania, España, Italia y Bulgaria.

<http://www.eu-inclusive.eu/es/eventos>

- PROYECTO KEYROMA. Desarrollo de competencias clave para la inserción laboral de las mujeres gitanas en el sector servicios.

<http://ifionline.com/es/KEYROMA>

- PROYECTO ROMA SOURCE. Proyecto que tiene el propósito de acabar con la discriminación y mejorar el entendimiento entre la población Roma y las principales comunidades. Está formado por varios socios: Bulgaria, Grecia, Hungría, Italia, España y Reino Unido.

<http://www.romasource.eu/>



## **Entidades entrevistadas**

### FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO:

-Madrid: entrevista con la Directora de Empleo de Fundación Secretariado Gitano, D<sup>a</sup>. Arantza Fernández.

-Navarra: entrevista con la Directora D<sup>a</sup>. Inés García y con la Técnica de empleo D<sup>a</sup>. Montse Tejero.

### ASOCIACIÓN GITANA "LA ROMANI" DE TUDELA, entrevista con:

Mediadora de educación: D<sup>a</sup>. Ana Hernández.

Trabajadora social: D<sup>a</sup>. Silvia Donlo.

### FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES GITANAS "GAZ-KALÓ", entrevista con:

Presidente: D. Ricardo Hernández.

Trabajadora social: D<sup>a</sup>. Maite Abaurrea.

### ASOCIACIÓN ROMANIA RROMANI, entrevista con:

Presidente: D. Daniel Nan

# Índice de Tablas y Gráficos

## Tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Población gitana en España de 16 y más años según nivel más alto de estudios  | 18 |
| Tabla 2. Distribución de Estudios Secundarios y superiores entre la población activa, ocupada e inactiva. Europa y España  | 19 |
| Tabla 3. Tasa de paro de la población gitana en Navarra (de 16 a 64 años) según nivel de estudios terminados   | 21 |
| Tabla 4. Tasa de actividad de la población de 16 y más años según sexo en Europa, España y Navarra   | 23 |
| Tabla 5. Distribución de la tasa de actividad de la población de 16 y más años según sexo y edad en Europa y España. Población gitana y población general                        | 24 |
| Tabla 6. Distribución de la tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y edad en Navarra de la población de 16 a 64 años. Población gitana y población general | 25 |
| Tabla 7. Tasa de actividad de la población gitana de 16 y más años en los jóvenes de 24 y menos años. Europa, España y Navarra   | 27 |
| Tabla 8. Tasa de empleo de la población de 16 y más años según sexo en Europa, España y Navarra  | 29 |
| Tabla 9. Distribución de la tasa de empleo de la población de 16 y más años según sexo y edad en Navarra Población gitana y población general                                    | 30 |
| Tabla 10. Tasa de empleo de la población de 16 y más años según sexo y edad. Europa y España   | 30 |
| Tabla 11. Sectores productivos y ramas de actividad con mayor porcentaje de personas gitanas ocupadas de mayor a menor   | 32 |
| Tabla 12. Distribución de la ocupación en la población gitana y en la población general. España y Navarra  | 33 |
| Tabla 13. Tasa de paro según sexo en Europa, España y Navarra  | 36 |
| Tabla 14. Tasa de paro de la población gitana de 16 y más años según sexo y edad. Europa y España  | 37 |

|  |    |
|--|----|
| Tabla 15. Distribución de la tasa de desempleo según sexo y edad de la población de 16 y más años en Navarra. Población gitana y población general ..... | 37 |
| Tabla 16. Tasas de temporalidad según sexo y edad .....  | 40 |
| Tabla 17. Jornada a tiempo parcial según sexo y edad. España, Europa y países miembros de la UE-27 .....   | 43 |

## Gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1. Tasa de actividad de la población de 16 y más años en Europa, España y Navarra. Población gitana y población general ..... | 22 |
| Gráfico 2. Tasa de actividad de la población gitana masculina y femenina menor de 25 años. Europa, España y Navarra .....             | 26 |
| Gráfico 3. Tasa de empleo de la población de 16 y más años en Europa, España y Navarra. Población gitana y población general .....    | 28 |
| Gráfico 4. Tasa de desempleo en Europa, España y Navarra. Población gitana y población general .....                                  | 35 |
| Gráfico 5. Tipo de jornada laboral en la población gitana según sexo en Navarra .....   | 41 |
| Gráfico 6. Tipo de Jornada laboral de la población gitana según edad. Navarra.  | 41 |

