

Gitanos y Empleo

Número 1. Octubre 1999

Art. 35.-1. Todos los españoles tienen el deber

de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre

- **Mejorar la empleabilidad: una estrategia para la inserción sociolaboral de la población gitana,**
por *Emilio Conejo*.

elección de profesión y oficio, a la promoción a

- **ENTREVISTAS:**

- **Manuel Pimentel Siles.**
Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales
- **Luis Blázquez Torres, Consejero de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid**

través del trabajo y a una remuneración

- **M^a Antonia Suárez Cuesta, Presidenta del IMEFE y Concejala de Centro del Ayuntamiento de Madrid**

suficiente para satisfacer sus necesidades y las

- **Proyecto FORMAROM. Programa Europeo Leonardo da Vinci.**

de su familia, sin que en ningún caso pueda

- **Breves (novedades editoriales, jornadas y exposiciones, páginas web...)**

hacerse discriminación por razón de sexo."

Constitución Española.

Una estrategia para la inserción sociolaboral de la población gitana

Mejorar la empleabilidad

Si hay una característica que pueda definir por sí sola el contexto económico en el que vivimos, es la permanencia, desde hace bastantes años, de un desempleo estructural de una dimensión compleja donde intervienen múltiples factores que van desde el avance tecnológico y el creciente proceso de globalización de la economía y los mercados, hasta los déficits de formación de los recursos humanos y las deficiencias de funcionamiento del mercado de trabajo.

Hay un acuerdo unánime en que éste es el problema central de nuestra sociedad, pero no existe la misma unanimidad a la hora de definirlo; y en este sentido, nosotros pensamos que no estamos ante un problema tan solo de ineficiencia económica en la utilización de los recursos, sino también, y sobre todo, ante un problema de organización de nuestra sociedad.

Una sociedad que mantiene un 10 o un 20 por 100 de su población trabajadora en paro es una sociedad mal organizada y, lo que es más grave, una sociedad profundamente injusta. Porque hay que hablar de injusticia cuando un sector de la población está excluida por no poder aportar sus capacidades y no disponer ya no sólo de las condiciones materiales necesarias para su vida diaria, sino también del reconocimiento social que conlleva el ejercicio de una ciudadanía activa y, en definitiva, de su dignidad como persona.

Dicho esto y ante la necesidad de no quedarnos paralizados ante la magnitud del problema y el desafío que nos plantea, tenemos clara la necesidad de trabajar en la búsqueda de alternativas; y en esta tarea se enmarca

la experiencia de la ASGG que nos ha llevado a formular la propuesta que adelantamos en el enunciado de este artículo.

Qué entendemos por empleabilidad como factor de inserción laboral

Antes que nada debemos comenzar por responder a una doble pregunta: *¿A qué nos referimos cuando hablamos de empleabilidad, y por qué su mejora contribuye de manera clara a la consecución del objetivo de inserción laboral de las personas en general?*

Podemos definir por "empleabilidad" la posibilidad real de acceder a un empleo que tiene una persona aquí y ahora y, por tanto, su capacidad de adaptarse a la oferta de empleo existente.

Pero además, debemos partir de que en un contexto como el descrito anteriormente, el empleo es un bien escaso, lo que provoca competencia fuerte de parte de la demanda de trabajo, junto a una creciente importancia del empleo informal, subempleo y rotación entre empleo y desempleo. Por lo tanto, el modelo tradicional que partía del supuesto de que la sociedad era estable y aprender una profesión era para toda la vida ya no existe.

Esto nos lleva a afirmar que "ser empleable" exige hoy más que nunca una percepción adecuada y realista de las condiciones de trabajo imperantes, y un ajuste y autopercepción correcta de las propias capacidades y su correspondencia en el mercado.

Por lo tanto, para mejorar la empleabilidad de las personas y, de este modo, aumentar sus capacidades y posibilidades de inser-

ción laboral, estamos obligados a plantearnos algunos retos:

- Debemos considerar que la llamada "centralidad en el empleo", es decir, el lugar que el empleo ocupe en nuestras referencias y proyecto de vida, es un factor determinante no solo de acceso al empleo sino también de permanencia en un mercado lleno de inseguridades y con una fuerte carga de incertidumbres.
- La formación profesional inicial cada vez debería atender más la formación de base y desarrollar toda una serie de habilidades ligadas a la flexibilidad y adaptación, y no enfocarse exclusivamente en la especialización técnica.
- Es necesario tomar conciencia de que las personas como sujetos activos de trabajo serán "competentes" en una relación muy estrecha con el "saber y saber ser", lo que comprende las capacidades, conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar un saber estar en el puesto de trabajo. Siendo estas capacidades sobre todo y junto a los conocimientos estrictamente técnicos, los factores más importantes de empleabilidad.
- Y por último, hay que reconocer que la presencia en redes informales, la amplitud de relaciones, el entorno favorecedor, el conocimiento del contexto laboral y todas las habilidades sociales anexas a estos aspectos son factores que favorecerán la permanente presencia activa en este mercado laboral, disminuyendo los riesgos de exclusión.



La población gitana y el empleo

Una parte importante de la población gitana de este país se encuentra en una situación de exclusión y riesgo social y, por tanto, directamente afectada por lo anteriormente expuesto. Pero en su realidad intervienen asimismo factores específicos que es necesario resaltar y que tendrán su traducción en medidas específicas cuando se trata de afrontar con garantías de éxito su acceso al mercado de trabajo normalizado, siendo algunos de estos factores los siguientes:

- Las profesiones de las que han vivido tradicionalmente están en recesión o exigen una fuerte reconversión en los modos tradicionales de ejercerlas; muchas de ellas se están situando dentro de las economías informales y resultan inviables para las nuevas generaciones.
- Son muy pocos los gitanos que acceden a la oferta de formación profesional normalizada (Plan FIP, cursos del INEM...), bien sea por falta de interés o bien por falta de adaptación de estos cursos a la situación, características y necesidades de los gitanos.
- Las condiciones de vida de muchos gitanos (chabolismo, necesidades de

Empleabilidad y exclusión social

Siendo lo anterior aplicable a toda la población en general, de manera muy especial y determinante se manifiesta en relación con hacer posible el acceso al mercado de trabajo de las personas y colectivos en situación de riesgo social.

Las situaciones de pobreza y exclusión que sufren estas personas provocan en ellas una acumulación de carencias tanto en el ámbito educativo -conocimientos y competencias profesionales- como en su experiencia laboral, que unidas a sus déficits de actitudes y hábitos sociolaborales y otros factores socioculturales, se convierten en factores claves que les impiden reunir las condiciones mínimas de empleabilidad a las que hacíamos referencia.

De tal manera que la escasa empleabilidad de la mayoría de estas personas afianza aún más su situación de marginación social y, por tanto, demanda una atención especial y urgente de las políticas de formación y empleo.

Esta atención debería traducirse en actuaciones, que en una doble dimensión de una parte posibiliten la mejora de las condiciones de empleabilidad de estos colectivos y de otra parte provoquen una adaptación a esta realidad y compromiso con este objetivo, tanto de los Sistemas de Educación, Formación y Empleo como del conjunto del tejido económico y empresarial.

Es en esta línea en la que se enmarca nuestra experiencia y nuestra propuesta de acción.

DOSSIER

21

Principales actividades laborales de la comunidad gitana. Datos aproximados.

	Descripción	Sectores Profesionales	Porcentaje sobre total
Profesiones tradicionales (generalmente ejercidas por cuenta propia)	En proceso de transformación	<ul style="list-style-type: none"> • Venta ambulante • Recogida de residuos sólidos urbanos • Temporero 	50-80%
	Profesiones liberales	<ul style="list-style-type: none"> • Anticuarios • Comerciantes • Profesiones relacionadas con el mundo de las artes 	5-15%
Nuevas profesiones (generalmente ejercidas por cuenta ajena)	No cualificados	<ul style="list-style-type: none"> • Sector construcción • Obras públicas • funcionarios no cualificados • Otros 	10-15%
	Cualificados	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios cualificados • Otros 	

subsistencia, etc.) junto con los prejuicios y estereotipos sociales inciden negativamente.

- Los aspectos culturales (hábitos, tradiciones de referencia, etc.) repercuten asimismo negativamente en la mayoría de los casos a la hora de acceder a un empleo.

Y si avanzamos un poco más, nos tenemos que referir a dos grupos de gitanos: los gitanos y gitanas jóvenes que no tienen una salida profesional, un empleo, es decir, a partir de los 16 y 17 años, y aquellos gitanos y gitanas adultos que tienen un empleo, pero lo tienen en precario o que lo realizan de forma informal y que están en riesgo de perder ese empleo, o más bien, esa actividad laboral de la que viven; es decir, que están en riesgo de expulsión del mercado de trabajo en el que se mueven, que en muchas ocasiones es un mercado de trabajo informal.

Mejorar la empleabilidad: metodología y factores de éxito

No podemos hablar de mejorar la empleabilidad si no nos planteamos como principio fundamental el garantizar la accesibilidad de esta población a la oferta de recursos de formación profesional y empleo y a los mercados de trabajo normalizados.

Sin embargo, es necesario además incrementar la oferta formativa específica y especializada para la población gitana, así como las acciones de orientación profesional para el empleo, dado que hay muchos gitanos que por el momento no van a poder acceder a los recursos normalizados, por lo que tenemos que poner en marcha experiencias de formación e inserción profesional específicas, porque de lo contrario estas personas no van a tener ocasión de formarse profesionalmente e incorporarse a un empleo.

Tanto en un caso como en el otro, la metodología de trabajo se debe asentar sobre unos principios que las diferentes experiencias de formación e inserción laboral desarrolladas en nuestro país en los últimos años pueden certificar como factores de éxito.

En primer lugar y frente a la despersonalización de las políticas de empleo, se manifiesta como absolutamente necesario el tratamiento individualizado del proceso de acceso al empleo, lo que implica un modelo de itinerario personal de inserción laboral. Este proceso individualizado debe partir de un diagnóstico inicial de las condiciones de empleabilidad de cada persona y, a partir de ahí, proponer a cada una de ellas las medidas y pasos necesarios que le ayuden a mejorar sus condiciones y a acceder a un empleo.

Por otra parte, parece apropiado un planteamiento de “desmitificación” de la idea de que formación es igual a empleo, pero a su vez una reafirmación en que sigue siendo un factor fundamental en el aumento de las condiciones de empleabi-

competencias en formación y empleo, debe de ser también un principio claro de actuación.

Y por último, no perder de vista que el objetivo fundamental es que las personas puedan “apropiarse de su realidad” y conseguir la autonomía suficiente para gestionar su problemática; y para ello hay que conseguir que se impliquen activamente, partiendo de su realidad y posibilitando un proceso educativo-formativo desde una perspectiva responsabilizante y comprometedor

Nuestra experiencia concreta

Teniendo como referencia esta estrategia de actuación, nuestra Asociación, que tiene ya una larga experiencia como impulsor y

“
Frente a la despersonalización de las políticas de empleo, se manifiesta como absolutamente necesario el tratamiento individualizado del proceso de acceso al empleo, lo que implica un modelo de itinerario personal de inserción laboral
”

lidad de las personas. Y para que esto sea así, se debe de apoyar sobre un modelo de aprendizaje basado en la formación mediante el trabajo y en conseguir que esta formación adquiera una dimensión de integralidad e incorpore a la adquisición de conocimientos y destrezas de carácter técnico, el proceso de aprendizaje de un conjunto de habilidades instrumentales (habilidades sociales, hábitos laborales....) que se incorporen al “equipamiento para el empleo” y que ocuparan un lugar central en el itinerario de inserción.

En tercer lugar, y teniendo claro que la normalización será siempre un indicador de mejora de la empleabilidad, trabajar en la idea de partenariatio y cooperación con las instituciones públicas y privadas con

animador de la reflexión y puesta en marcha de políticas activas de empleo con la población gitana, interviene actualmente en el ámbito de la Comunidad de Madrid mediante el proyecto ACCEDER.

El proyecto Acceder-Integra

El Proyecto “ACCEDER”, cuya entidad promotora es la Asociación Secretariado General Gitano, se inserta en el marco de la Iniciativa Comunitaria Empleo y Desarrollo de Recursos Humanos, capítulo INTEGRAL, del Fondo Social Europeo, siendo la entidad responsable del mismo la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Madrid y contando asimismo con la participación del Ayuntamiento de Madrid.

Este programa se puso en marcha el 1 de Enero de 1998 y finaliza el 31 de Diciembre de 1999; se asienta sobre una estrategia innovadora consistente en poner en marcha una iniciativa de formación, acceso y creación de empleo para población gitana madrileña, adaptada a las potencialidades de la misma y las posibilidades reales que ofrece el mercado de trabajo.

El proyecto se concreta en un dispositivo de formación e inserción profesional dirigido a la población gitana madrileña que establece un itinerario individualizado y estructurado en distintas etapas y que plantea un recorrido lógico y progresivo desde la acogida hasta la inserción, pasando por diferentes acciones de preformación, formación, inserción laboral y acompañamiento.

Se pretende asimismo generar una sinergia con el conjunto de recursos formativos existentes, así como con las instituciones y entidades que operan en el contexto, a fin de acercar los Servicios de empleo a la comunidad gitana. Y atender a la demanda de contratación de trabajadores por parte de los empresarios, ayudándoles en la selección de personal capacitado para cubrir esos puestos de trabajo.

Este Dispositivo se estructura en los siguientes servicios y acciones:

Servicio de Acogida, Información, Diagnóstico y Orientación:

- Acciones de acogida e información. Consistentes en acoger al conjunto de personas que participan en el dispositivo, definir un primer itinerario y facilitar una información inicial a través de un servicio de información general sobre el mundo del empleo.
- Acciones de orientación y seguimiento. Elaboración de un diagnóstico individual de cada una de las personas, realización de tutorías individualizadas encaminadas a la orientación laboral, seguimiento de las etapas por las que van pasando las personas; también se encargaría de la orientación sociolaboral en el marco de las actividades formativas.



Servicio de Formación:

- Acciones de derivación y seguimiento a recursos formativos normalizados.
- Acciones de puesta en marcha de actividades de preformación y formación específica para la población gitana.

Servicio de Prospección e Intermediación en el mercado de trabajo:

- Acciones de sensibilización. A dos niveles, uno de cara a la sociedad en general, sobre todo a empresarios y dispositivos de formación y empleo; y otro de cara a la población gitana acerca de la importancia que tiene la formación y el empleo, la predisposición a formarse y la necesidad de cambiar los empleos que tradicionalmente llevaban a cabo los gitanos.
- Acciones de prospección y búsqueda de empleo. Realizando estudios prospectivos del mercado de trabajo y captación de ofertas de empleo, poniendo en marcha grupos de búsqueda activa de empleo y ofreciendo un dispositivo de intermediación a las empresas, para la adecuación entre la oferta y la demanda.

- Acciones de apoyo a la contratación. Facilitando información y asistencia técnica en materia de contratación y destinando ayudas para la formación en prácticas en empresas y la contratación.
- Acciones de acompañamiento al mercado de trabajo. Se trata de reforzar a las personas en el proceso que están viviendo, y asegurar un seguimiento y apoyo a las personas que empiezan a trabajar para asegurar su permanencia en el empleo.

Hasta estos momentos, esta experiencia ha permitido atender a más de 500 personas, de las cuales más de un 50 % han accedido a diferentes recursos formativos y 150 han accedido a un contrato de trabajo por cuenta ajena. Con lo que esto supone además, por un lado, de efecto multiplicador en el conjunto de la población gitana y, por otro lado, de referencia transferible para el diseño de actuaciones por parte de las diferentes Administraciones y en otros ámbitos geográficos.

Emilio Conejo.

Responsable del Area de Formación Profesional y Empleo de la ASGG.
emilio.ca@asgg.org

“La inserción de todos los colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo es una de las prioridades del Gobierno”

Manuel Pimentel Siles

Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

DOSSIER

24



Manuel Pimentel Siles, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Luis Blázquez Torres, Consejero de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid y M^a Antonia Suárez Cuesta, Concejala del Distrito de Centro y Presidenta del Instituto Municipal para el

Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) del Ayuntamiento de Madrid, responden en las siguientes páginas a una serie de preguntas relacionadas con el tema de este dossier (la empleabilidad) y las políticas de empleo que afectan más directamente a la población gitana.



– ¿Qué opina sobre el titular o lema de este Dossier: Mejorar la empleabilidad para luchar contra la exclusión?

Creo que expresa con rotundidad y absoluta claridad la solución para paliar la situación de exclusión que padecen determinados colectivos. Las acciones de empleabilidad son sin duda alguna imprescindibles para corregir la integración en el mercado de trabajo de todas aquellas personas que por distintas circunstancias se encuentran excluidas, sobre todo la formación se configura, cada vez más, como una vía obligada para acceder al mercado de trabajo.

– ¿Cuál sería su valoración sobre el presente y el futuro de la formación ocupacional y el empleo, dentro del ámbito de competencias de su Ministerio, y cómo se prevé el proceso de traspaso de competencias?

La Formación Ocupacional tras los Acuerdos firmados en 1996 y el desarrollo del nuevo Programa Nacional de Formación, ha evolucionado de forma muy positiva, si bien aún quedan algunos aspectos que hay que mejorar pero los pasos que se han dado son muy importantes. La valoración cada día más en alza de la Formación Profesional y la consolidación de un sistema integrador de las distintas alternativas formativas está a punto de consolidarse, lo que tendrá una repercusión muy importante en cuanto a la mejora de la calidad y a la reordenación de las especialidades.

El empleo, según los últimos datos hechos públicos, ha evolucionado de forma muy positiva y nuestras expectativas siguen siendo buenas, de hecho esperamos que se supere la previsión de creación de 370.000 puestos de trabajo de este año y calculamos que, de no variar las actuales circunstancias, podemos alcanzar la cifra de 425.000.

Las transferencias en materia de Formación Profesional siguen su proceso y prevemos que a finales del 2000 estén prácticamente transferidas las competencias a las distintas Comunidades Autónomas.

– ¿En qué medida pueden contribuir los nuevos marcos comunitarios de apoyo del Fondo Social Europeo y la mención expresa a las minorías étnicas en el nuevo Plan de Empleo para hacer más efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral?

La igualdad de oportunidades es uno de los principios que inspira el Plan de Empleo, además de constituir una de las directrices (la cuarta) aprobadas por la Comisión Europea y la mayoría de las medidas que en él se contemplan pretende conseguir que se haga realidad esa igualdad. Con esta finalidad, precisamente se articulan acciones específicas, en este sentido, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. Uno de los objetivos que se persiguen es integrar el F.S.E. en la estrategia del Plan Nacional de Acción para el Empleo. De esta forma se conseguirá una mayor efectividad tanto cuantitativa como cualitativamente; no olvidemos que los destinatarios finales son los ciudadanos, sobre todo aquellos que tienen mayores dificultades para integrarse en el mercado de trabajo.

– ¿Cómo se contempla desde el Ministerio la situación de la población gitana con relación al acceso al empleo, teniendo en cuenta las especiales dificultades que todavía encuen-

Dentro del Plan de Empleo se han firmado importantes Convenios con distintas ONGs para el desarrollo de determinadas actuaciones, sobre todo en el área de nuevos yacimientos de empleo relacionados con los Servicios de proximidad y el desarrollo de actividad local. Y los resultados son muy positivos

¿Qué valoración hace de la colaboración con las ONGs en el marco de la inserción laboral y el empleo y qué nuevas líneas de colaboración le parecerían oportunas?

La inserción de todos los colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo es una de las prioridades del Gobierno. En este sentido tanto las políticas nacionales como las establecidas en el seno de la Unión Europea, contemplan medidas específicas con tal finalidad.

Las acciones contenidas en el Plan de Empleo de España de 1999 dan buena prueba de ello: los Talleres de Empleo, la Tutoría Individualizada, el compromiso de actividad y las bonificaciones a la contratación, son algunas de las actuaciones que ya se han empezado a poner en práctica y que confío darán buenos resultados a corto plazo.

La igualdad de oportunidades ha inspirado todas las medidas adoptadas en materia sociolaboral y una vez que podamos valorar sus resultados, será el momento de decidir si es necesario adoptar otras.

– ¿Qué valoración hace de la colaboración con las ONGs en el marco de la inserción laboral y el empleo y qué nuevas líneas de colaboración le parecerían oportunas?

Las ONGs, tienen un amplio abanico de posibilidades a desarrollar en el campo de la inserción sociolaboral y en este sentido creo que su labor debe ser reconocida públicamente.

Son conocedoras privilegiadas de la situación de los colectivos del ámbito de actuación en el que desarrollan su actividad y las propuestas que formulan siempre son estudiadas en profundidad y valoradas muy positivamente.

Dentro del Plan de Empleo se han firmado importantes Convenios con distintas ONGs para el desarrollo de determinadas actuaciones, sobre todo en el área de nuevos yacimientos de empleo relacionados con los Servicios de proximidad y el desarrollo de actividad local. Y los resultados son muy positivos.

Espero que esta colaboración se incremente en el futuro y cada vez sea más estrecha para que sus beneficios en términos de empleo y bienestar lleguen a un mayor número de ciudadanos todavía excluidos del mercado de trabajo.

"Es nuestro propósito poner en marcha una serie de Programas de Formación con compromiso de contratación"

Luis Blázquez Torres

Consejero de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid

– ¿Qué opina sobre el titular o lema de este Dossier : Mejorar la empleabilidad para luchar contra la exclusión?

El empleo es el elemento vertebrador de la sociedad. Acercarse al problema del desempleo, realizando un análisis más allá de los indicadores estadísticos, es conocer, en no pocos casos, un verdadero drama social y situarse en lo que se convierte como una fuente de desigualdad y un auténtico freno para la cohesión social y económica. El desempleo si está acompañado, como es el caso de los gitanos, de bajos niveles de protección social nos exige incorporar reflexiones sobre nuevas fuentes de marginación y de pobreza ante las que no se puede mirar hacia otro lado. En este sentido tengo que añadir que, para la promoción de una sociedad que apuesta por la integración, debe fomentarse el desarrollo de políticas de integración social y de apertura, adaptadas, con voluntad y firmeza a la realidad más próxima, hasta que se logre superar la desigualdad que afecta a grupos importantes de ciudadanos.

El título Mejorar la empleabilidad para luchar contra la exclusión aborda de forma directa la realidad social actual y la manera más adecuada de transformarla para hacerla mejor. En el desarrollo de políticas de integración social, cobran un carácter prioritario incuestionable las políticas de igualdad de oportunidades de empleo a través de la promoción de la capacidad de inserción profesional, la orientación en técnicas de búsqueda de trabajo, los incentivos para acudir a cursos de formación, la atención personalizada para el acceso a la formación y a la experiencia laboral... Todas estas medidas están orientadas a mejorar la empleabilidad de los gitanos y de todos aquellos madrileños que se encuentren en una situación de desventaja a la hora de encontrar el trabajo al que, tal y como nuestra Carta Magna establece, tenemos derecho todos los españoles.

– ¿Cuál sería su valoración sobre el presente y el futuro de la formación ocupacional y el empleo, dentro del ámbito de competencias de su Consejería, y cuáles son las líneas directrices de la nueva etapa?

En el planteamiento de la Consejería de Economía y Empleo, partimos de la premisa de que la formación es un instrumento fundamental en toda política de empleo. En este sentido, se ha tratado de

unir la formación al empleo, con el fin de incrementar el grado de inserción laboral de las personas formadas.

Para hacer efectivo este objetivo, es nuestro propósito poner en marcha una serie de Programas de Formación con compromiso de contratación (Plan FIP y cofinanciación F.S.E.), promoviendo la firma de Convenios de Colaboración en los que se ofrecerá y subvencionará a las empresas una formación "a la carta" (específicamente adecuada a sus necesidades), a cambio del compromiso de contratación de un alto porcentaje de los alumnos formados. El objetivo sería alcanzar a lo largo de la presente legislatura un grado de inserción del 75% de los alumnos participantes en Programas de formación con compromiso de contratación. En este marco, mejoraremos la formación continua y el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados para facilitar su adaptación a las mutaciones del mercado laboral.

Desde el IMAF, el Instituto Madrileño para la Formación, en esta nueva etapa de gobierno, se pretende elaborar anualmente un Plan Anual de Formación para el Empleo, en el que se contemple la oferta de formación ocupacional gestionada con fondos públicos y, paralelamente, promover una investigación y análisis del mercado laboral y necesidades de formación en las zonas metropolitanas sur y este de la Comunidad de Madrid, así como otros estudios específicos sectoriales y territoriales. También nos proponemos apoyar las acciones de formación en los pactos locales para el empleo, cooperando con los ayuntamientos para las mismas, haciendo a las Corporaciones Locales partícipes en la gestión y transfiriendo los recursos presupuestarios correspondientes.

Otras medidas complementarias de la oferta de formación ocupacional, que también se promueven desde el Gobierno Regional son la Promoción de Empleo autónomo, a través de subvenciones financieras y renta de subsistencia, con una asignación para la Comunidad de Madrid de 1.211 millones de pesetas, y los Programas de Apoyo a la creación de empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales, con una dotación de 90 millones. Quiero destacar aquí que el incremento presupuestario experimentado en estos Programas desde 1996, fecha en que nos fueron transferidos, hasta hoy, se eleva a un 150%.

– ¿En qué medida pueden contribuir los nuevos marcos comunitarios de apoyo del Fondo Social Europeo y la mención expresa a las minorías étnicas en el nuevo Plan de Empleo par hacer más efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral?

La participación de la Comunidad de Madrid y de otros promotores públicos y privados en la Iniciativa Comunitaria redundará en la mejora de funcionamiento del mercado de trabajo madrileño, dado el carácter transnacional, innovador y multiplicador de la misma. Por otra parte, la posibilidad de la cofinanciación comunitaria de deter-



minados proyectos, permite complementar los esfuerzos económicos de las instituciones públicas y privadas madrileñas dirigidos a hacer más efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.

Las principales iniciativas que se llevarán a cabo en materia de formación, y los recursos cuya asignación está prevista, se sitúan en el marco del nuevo Programa Operativo 2000-2006 del Objetivo 3 del Fondo Social Europeo.

El nuevo Plan de Objetivo 3 de la Comunidad de Madrid, que incluye a los diferentes órganos gestores, ha sido presentado para su aprobación por el Fondo Social Europeo. De acuerdo con la propuesta presentada, y si es aprobada, durante la V Legislatura el IMAF y la Agencia para la Formación podrán invertir aproximadamente 29.000 millones de pesetas en formación para el empleo. Como se puede comprobar, desde la Consejería de Economía y Empleo estamos apostando decididamente por la Formación como instrumento generador de empleo.

– ¿Cómo se contempla desde su Consejería la situación de la población gitana en relación al acceso al empleo, teniendo en cuenta las especiales dificultades que todavía encuentran muchos de ellos para su normalización socio-laboral?

¿Qué medidas están llevando a cabo y cuáles están previstas de cara al futuro?

La situación de la comunidad gitana entraña serias dificultades. El elevado índice de analfabetismo de adultos, que en algunas regiones alcanza el 90% y el gran porcentaje de absentismo escolar en los programas educativos y de formación profesional de niños y jóvenes no mejora las posibilidades de una inserción laboral normalizada. Como consecuencia, los niveles socioeconómicos de las familias gitanas se estancan en niveles de pobreza, desde los cuales el acceso a las líneas de apoyo sociales se hace cada vez más difícil. En algunas Comunidades el porcentaje de gitanos pobres o en situación de pobreza extrema se eleva al 50%. No cuentan con viviendas dignas, ni con atención sanitaria adecuada, se concentran en sobrevivir y ello hace inevitable que se desvinculen, cada vez más, de su entorno social y de la dinámica política de su sociedad.

Esto nos lleva a reflexionar que la manera más adecuada de considerar la verdadera igualdad de oportunidades tiene que pasar, necesariamente, por la igualdad de capacidades, es decir, que consigamos eliminar las desigualdades que condicionan la eficiencia en el acceso al trabajo: formación, educación, medio natural, presión social, responsabilidades, etc.

Cuando seguramente se ha conseguido, en nuestra sociedad, una básica igualdad de opciones, estamos en un momento en que desde las administraciones públicas tenemos que impulsar con todos los medios a nuestro alcance, que realmente la igualdad de opciones no se pierda en la desigualdad de las capacidades.

Para ello el conjunto de acciones emprendidas se agrupa en cuatro líneas básicas: en primer lugar, el desarrollo de modelos para mejorar la accesibilidad a los servicios públicos de formación, orientación, asesoramiento y empleo de las personas favorecidas. En segundo lugar, la oferta de planes de formación, que incluye la formación de formadores y otros agentes de desarrollo local. Otra línea comprende la creación de puestos de trabajo y apoyo a la creación de empresas, cooperativas y asociaciones. Y por último, la divulgación de la información y acciones de sensibilización.

– ¿Qué valoración hace de la colaboración con las ONGs en el marco de la inserción laboral y el empleo y qué nuevas líneas de colaboración le parecerían oportunas?

Son muchas las asociaciones que colaboran en aras de aumentar las posibilidades de empleo de las personas que pertenecen a los colectivos más vulnerables, entre otras, A.J.A (Asociación Juvenil de Animación), Mujeres Opañel, Vallecas Todo Cultura, San Fermín, Plan Comunitario Carabanchel, Iniciativa Fontarrón, Cornisa...

Desde el Gobierno de la Comunidad de Madrid, lo que se pretende es dotar a nuestra Región de una infraestructura social de primer orden, en colaboración con instituciones sociales y empresariales expertas y eficientes en el que toda la sociedad civil adquiere un compromiso social de gran alcance, en términos de empleo y formación, de modo que el principio básico de igualdad, se haga más real para las personas con mayores dificultades para su inserción en el mercado laboral. En este sentido, la colaboración y la aportación de todas y cada una de las ONGs es de gran valor.

"Es cierto que la población de etnia gitana tiene todavía algunos problemas para acceder, en igualdad de condiciones, al mercado laboral"

M^a Antonia Suárez Cuesta

Presidenta del IMEFE.

Concejala de Centro del Ayuntamiento de Madrid

– ¿Qué opina sobre el titular o lema de este Dossier: **Mejorar la empleabilidad para luchar contra la exclusión?**

El eslogan al que hace referencia este informe camina en la misma línea de las medidas que ha venido adoptando en los últimos años nuestro Gobierno municipal y, en concreto, el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Profesional (IMEFE). Estimamos que el trabajo es la mejor forma de conseguir una integración real, en una sociedad cada día más abierta, donde todos y cada uno de los ciudadanos son necesarios. Aquí no sobra nadie, y con el respeto a las diferencias culturales y costumbres, que sirven para enriquecer a la comunidad, se pueden alcanzar cotas de bienestar elevadas, que beneficien a las diferentes clases sociales y grupos étnicos sin distinción. Para ello resulta imprescindible, insistimos, cierta independencia económica, fruto de la interrelación, en variados ámbitos, con el conjunto de la sociedad, capaz de generar riqueza y crear nuevos empleos. En definitiva, yo añadiría a ese lema de la cabecera que Inserción es Comunicación y Empleo.

– **¿Cuál sería su valoración sobre el presente y el futuro de la formación ocupacional y el empleo, dentro del ámbito de competencias de su institución, y cuáles son las líneas directrices de la nueva etapa?**

La Formación ocupacional se ha demostrado ya desde hace varios años como una solución eficaz para terminar contra el desempleo. Las empresas demandan, cada vez más, profesionales altamente cualificados, especialistas cada cual en su materia, ya que es el único modo de resultar competitivos. Para ello, estar bien preparado es algo ineludible. El IMEFE, en sus ya nueve años de vida, ha formado a más de 70.000 parados, de los cuales un 30 por ciento encuentra trabajo anualmente. Hemos diversificado las áreas y especialidades de enseñanza, tratando de dar respuesta a los retos que nos imponen las empresas en la actualidad, sobre todo, por los cambios tecnológicos; pero sin olvidarnos de los oficios tra-



dicionales. En esa línea hay que continuar, aunque, asimismo, debemos potenciar otro tipo de acciones complementarias, como las informativas o de asesoramiento, y los programas mixtos de formación-empleo: Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo, y los incluidos dentro del convenio INEM-Corporación Local de Madrid.

– **¿En qué medida pueden contribuir los nuevos marcos comunitarios de apoyo del Fondo Social Europeo y la mención expresa a las minorías étnicas en el Nuevo Plan de Empleo para hacer más efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral?**

El Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, que presentó el Gobierno de la nación en abril de 1998, contempla en varias de sus directrices la lucha contra la discriminación entre

hombres y mujeres, y el favorecimiento de la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades para encontrar un trabajo, caso de los minusválidos, algunos grupos étnicos y personas marginadas. También en el Pleno Extraordinario sobre el Empleo, celebrado en el Ayuntamiento de Madrid en junio del año pasado, se alcanzaban varios acuerdos entre todos los partidos políticos para fomentar la igualdad de oportunidades. En ese sentido, el IMEFE ha puesto en marcha programas de inserción sociolaboral, como el ISLA; o proyectos transnacionales como FOEME, LABORA e INTEGRRA, dirigidos a personas sin hogar; o iniciativas específicas para la población de etnia gitana, como la que en su día se realizó en la Escuela Taller de Reciclaje de Residuos Sólidos Urbanos; u otras de carácter social, orientadas hacia la integración de la mujer; o las actuaciones llevadas a cabo con jóvenes procedentes del fracaso escolar; o los cursos para reclusos y drogodependientes en proceso de rehabilitación, etc. En resumen, tratamos de avanzar en las líneas que establece el propio Fondo Social Europeo para romper con los casos de exclusión.

– ¿Cómo se contempla desde su institución la situación de la población gitana con relación al acceso al empleo, teniendo en cuenta las especiales dificultades que todavía encuentran muchos de ellos para su normalización socio-laboral? ¿Qué medidas están llevando a cabo y cuáles están previstas de cara al futuro?

Es cierto que la población de etnia gitana tiene todavía algunos problemas para acceder en igualdad de condiciones al mercado

laboral; pero la mayoría de ellos provienen más de una falta de cualificación, que de una discriminación racial. En el IMEFE pensamos que la inserción social de estas personas debe ser absoluta, y a todos los niveles, por ello procuramos que se incorporen con normalidad a cualquiera de los cursos o acciones que ofrece nuestra oferta formativa, sin hacer guetos ni levantar nuevas barreras con el resto de los alumnos. Sólo en casos que consideramos excepcionales se realizan actuaciones específicas para la población gitana, aunque esto ni es, ni será la norma.

– ¿Qué valoración hace de la colaboración con las ONGs en el marco de la inserción laboral y el empleo, y qué nuevas líneas de colaboración le parecerían oportunas?

Las Organizaciones No Gubernamentales vienen cumpliendo desde hace ya muchos años una labor primordial dentro de la sociedad, como elemento dinamizador que llega ahí donde otras instituciones públicas tienen mayor dificultad. Su concienciación de los problemas de algunas minorías, la agilidad con que los tratan, sin tener que pasar por los trámites burocráticos a los que, a menudo, se ve sometida la Administración, y, sobre todo, su obra altruista, motiva que desde los poderes públicos se haga un reconocimiento a ese papel y se les preste todo el apoyo. El IMEFE ya ha colaborado en ocasiones con ONGs, así como con fundaciones o instituciones de carácter social sin ánimo de lucro, y, debemos subrayarlo, casi siempre con un saldo positivo.

VÍAS PARA EL EMPLEO DE GITANOS Y SIN TECHO



Fragua: Acciones para la Integración, convoca para los días 27 y 28 de Octubre en el Salón de actos de la Caja Rural de Toledo unas Jornadas que llevan por título *Vías para el empleo de gitanos y sin techo*. Algunos de los temas que se abordarán son: "Presente y futuro de las iniciativas comunitarias que trabajan con personas en exclusión", por Concha Díaz; exposición del proyecto "Fragua: acciones para la integración", por los responsables del mismo; "Empresas de inserción, aportaciones y comentarios desde el Plan Municipal de Empresas de Inserción de Granada", por Jorge López, del IMFE de Granada. mesa redonda sobre "Manifestaciones de la cultura gitana en el empleo", moderada por Jesús Salinas; mesa redonda

sobre "Políticas de intervención con gitanos y gitanas en la Región", con la participación de responsables políticos y del asociacionismo gitano; "Estrategias de inserción con colectivos en exclusión", por Francisco Rueda; "Pautas metodológicas para la inserción laboral del colectivo Sin Techo", por Esperanza Linares.

El día 28 tendrán lugar dos mesas redondas; una sobre "Experiencias transregionales en relación con la formación, el empleo y la inserción de personas en exclusión" y la segunda sobre "Experiencia regional vista y contada por personas beneficiarias de los proyectos".

Más información:

Fragua: Acciones para la integración

Marqués de Mendigorría, 14 bajo izq. 45003 Toledo

Tel. 925 25 64 02. Fax. 925 25 66 91

E-mail: fragua@accesosis.es

Programa Europeo Leonardo da Vinci

Proyecto FORMAROM

El Proyecto FORMAROM se enmarca en el Capítulo I del Programa Europeo Leonardo da Vinci, que se dirigen a la mejora de la calidad de la formación profesional inicial, a la transición a la vida activa y a la mejora de la formación a lo largo de la vida activa de las personas desfavorecidas en el mercado laboral. Dentro del marco común de objetivos del Programa Leonardo da Vinci, se sitúa en el de formación para jóvenes en riesgo de exclusión social.

FORMAROM es un proyecto que ha tenido como objeto mejorar la calidad de la Formación Profesional Inicial y favorecer la Inserción socio-laboral de los jóvenes gitanos. Para ello se han elaborado herramientas e instrumentos que ayudan a establecer una metodología y un modelo de actuación adaptados a sus peculiaridades.

Estos productos tienen como destinatarios preferentes a: instituciones públicas y privadas con competencias en el ámbito de la Formación profesional ocupacional y el Empleo; asociaciones sin ánimo de lucro; directores de Programas de Formación e Inserción Laboral; formadores; promotores de Programas de Formación e Inserción Laboral, etc. Se componen de tres documentos, junto a un folleto informativo sobre el Proyecto: Evaluación de la empleabilidad: guía de evaluación individual inicial del alumnado, Guía para la puesta en marcha y desarrollo de un dispositivo de formación ocupacional e inserción laboral y Formación y orientación laboral: propuesta curricular.

EVALUACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD:

Guía de evaluación individual inicial del alumnado.

Este documento es un instrumento de evaluación de las condiciones de empleabilidad de cada persona que identifica sus puntos fuertes y débiles para acceder al empleo. Esto permitirá la elaboración de un diagnóstico y unas estrategias de intervención que definan su proceso de formación e inserción laboral.

Esta Guía de evaluación nos posibilita, en última instancia, tener una "fotografía" de las condiciones de empleabilidad de cada persona, sus puntos fuertes y débiles con relación al "patrón de referencia - perfil de empleabilidad" que recoge las condiciones óptimas de acceso al empleo en términos de competencias y capacidades personales, lo que permitirá la elaboración de un diagnóstico y unas estrategias de intervención que definan su proceso de formación e inserción laboral.

La Guía de Evaluación consiste en un instrumento estructurado en las diferentes áreas, variables o parámetros, con sus consiguientes indicadores. Estas variables e indicadores reflejan una ponderación, mediante la atribución de valores (peso ponderado) a cada uno de ellos a partir del perfil de "empleabilidad tipo" ya definido.

Se han designado tres grandes variables. Estas tres variables se articulan en las siguientes sub-variables, en las que se incluyen a su vez los indicadores, en número de 65, de la guía de evaluación:

A.- La función y el significado del empleo

A.1.- Creencias y opiniones sobre la importancia del empleo (indicadores 1 al 4)

A.2.- Creencias y opiniones sobre los factores más importantes de acceso al empleo (indicadores 5 al 9)

A.3.- Disponibilidad hacia el empleo (indicadores 10 al 15)

A.4.- Experiencia (indicadores 16 al 20)

B.- El proyecto personal y profesional

B.1.- Proyecto personal (indicadores 21 al 22)

B.2.- Proyecto profesional (indicadores 23 al 25)

C.- Las habilidades socio-profesionales

C.1.- Comportamiento social en el empleo (ind.26 al 36)

C.2.- Destrezas laborales y de empleo (ind.37 al 62)

C.2.1.- Actitudes

C.2.2.- Asistencia y puntualidad

C.2.3.- Producción

C.2.4.- Aprendizaje y adaptación

C.2.5.- Higiene y seguridad

C.3.- Habilidades académicas (ind. 63 al 65)

La guía se compone de 4 productos:

- Un Instrumento: Ficha de codificación de datos.
- Un Manual de aplicación de la Guía con las indicaciones necesarias para su ejecución.
- 2 Registros para la recogida de la información.
- Aplicación informática de los resultados (dos disquetes).

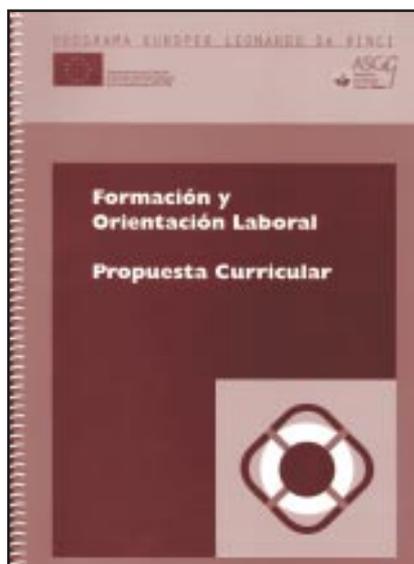
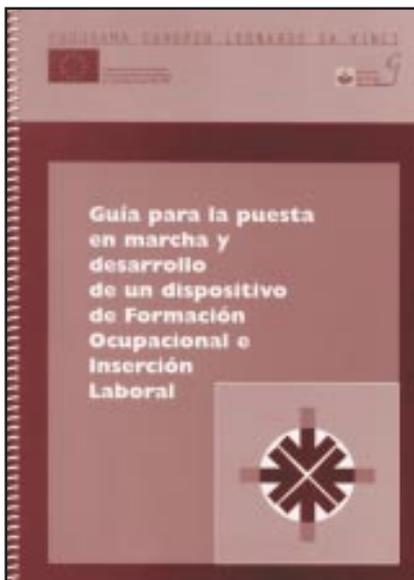
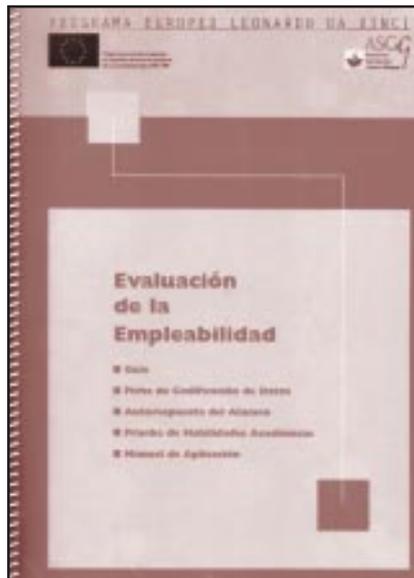
GUÍA PARA LA PUESTA EN MARCHA Y DESARROLLO DE UN DISPOSITIVO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL.

Modelo de formación e inserción laboral que recoge, de forma sistematizada, una propuesta de modelo de intervención y metodología en el campo de la formación de colectivos excluidos y de escasa cualificación.

La formación de base, formación técnica y un conjunto de actitudes, habilidades y destrezas socio-laborales, deben ocupar un lugar central en el itinerario de formación e inserción laboral. Para apoyar este itinerario nos hemos planteado la elaboración de un modelo de formación e inserción laboral que partiendo de lo anterior; y teniendo como referencia nuestra práctica y las experiencias desarrolladas y experimentadas por diferentes organizaciones, recoge, de forma sistematizada, una propuesta de modelo de intervención y metodología en el campo de la formación de colectivos excluidos y de escasa cualificación.

La guía se compone de los siguientes contenidos:

- Descripción de la población destinataria de los programas.
- Descripción y desarrollo del Modelo. Organización y Estructura.
- Criterios previos de actuación.
- Componentes metodológicos.
- Organización y estructura del proceso.
- Funcionamiento y desarrollo del proceso: Fases.
- Conclusiones: efectos sociales y factores de éxito.
- Anexo: fichas explicativas.



FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL:

Propuesta curricular.

Programación Modular, con un desarrollo de Unidades Didácticas y propuesta de actividades para la impartición de la Formación en Orientación Laboral en el marco de cursos o acciones de Formación Profesional Ocupacional.

La Programación tiene una doble intencionalidad, y por tanto una doble dinámica de desarrollo en el conjunto de la actividad del taller: hay unos objetivos de carácter formativo, encaminados a familiarizar al alumnado con el marco legal laboral, las condiciones de trabajo y relaciones laborales (derechos y deberes) y dotarles de recursos para la búsqueda de empleo, asalariado o por cuenta propia. Por otro lado, se trata de subsanar carencias actitudinales y de hábitos y habilidades socio-laborales, relacionadas con los diferentes módulos formativos y que es necesario "entrenar" y no sólo conocer, para poder ser vivenciadas.

La guía se compone de:

- Introducción: El contexto socio-laboral.
- Orientaciones generales de la programación.
- Módulos formativos: Objetivos, Contenidos, Unidades Didácticas y propuestas de actividades:
- Módulo introductorio.
- Módulo 1.- Recursos para la autoorientación y adaptación profesional.
- Módulo 2.- La inserción laboral: Empleo asalariado. Empleo por cuenta propia.
- Módulo 3.- Marco legal de las relaciones laborales.
- Módulo 4.- Salud e higiene. Condiciones de trabajo y seguridad.
- Metodología.
- Anexos: Fichas de trabajo.
- Indicadores de Evaluación.
- Técnicas de trabajo grupal.
- Bibliografía.

Breves

DOSSIER

32



EMPLEO SIN FRONTERAS Nº 0 (mayo 1999).- Sevilla: Proyecto Surge Andalucía.

El Proyecto Surge-Andalucía ha comenzado a editar una nueva revista que lleva por título *Empleo sin Fronteras: Inserción Sociolaboral y Promoción Socioeconómica*. Esta publicación, cuyo número cero vio la luz el pasado mes de mayo, pretende ser "un instrumento de análisis, reflexión y debate, y un canal de comunicación a través del cual divulgar las experiencias innovadoras en el plano del empleo. Y, en definitiva, encontrar respuestas adecuadas que permitan situar a los desiguales en planos de mayor igualdad".

Entre los contenidos del primer número, dedicado a "El futuro del empleo", cabe destacar una serie de artículos sobre temas como el pleno empleo, la ley de empresas de inserción, el Fondo Social Europeo, los nuevos yacimientos de empleo, así como descripción de experiencias, reseñas de publicaciones y comunicaciones (cursos, jornadas, comunicaciones, legislación...). Los tres primeros ejemplares serán de difusión gratuita.

Suscripciones: Catálogo Publicidad. Gran Vía, 9. 1ºB. 18001 Granada.
E-mail: E-mail: aurogr@jet.es

MATERIALES DE LA RED ARAÑA

La Red Araña-Tejido de Asociaciones por el Empleo Juvenil, con motivo de su décimo aniversario ha hecho un esfuerzo por editar, en un mismo año, materiales técnicos de apoyo a profesionales que trabajan con jóvenes desempleados. Estos materiales abarcan tres áreas de trabajo: Orientación para el empleo y la iniciativa. Autoempleo y Gestión de la colocación y relaciones con las empresas.

S.I.C.A. Gestión de la colocación. Es un material elaborado desde la experiencia en la gestión de Bolsas de Empleo. Contiene soporte informático preparado para realizar intermediación en el mercado de trabajo, así como fichas y explicación detallada de la labor de intermediación.

Labora II. Orientación. Aporta dinámicas, elementos de análisis y trabaja sobre las causas del desempleo, profundizando en el diagnóstico y el plan personal de empleo. Este material se complementa con el vídeo de orientación para el empleo denominado El encuentro. Este vídeo pretende acercar la realidad al usuario a través de esce-

nas comunes que transmiten las líneas básicas de acción frente al desempleo.

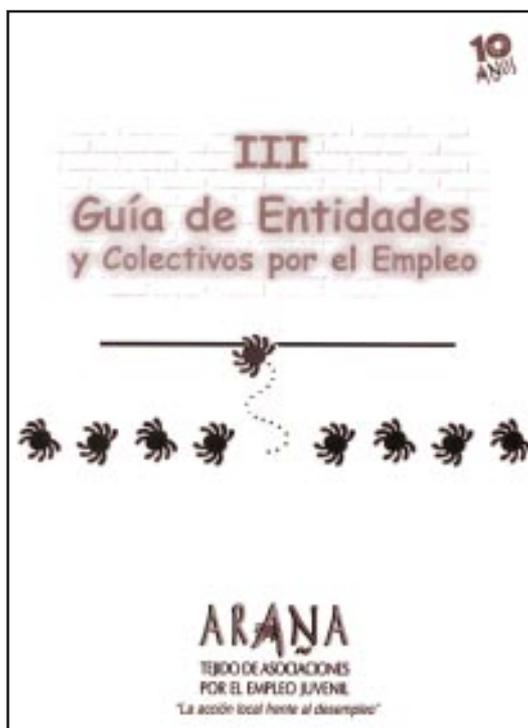
Innova 99. Autoempleo. Metodología de orientación y motivación para el autoempleo, dirigida a tutores de empresas y técnicos de autoempleo. Surge del trabajo previo de los centros de empleo y desde las demandas de los jóvenes emprendedores.

III Guía de entidades y colectivos por el Empleo. Censo de entidades que luchan contra el desempleo, ordenadas alfabéticamente y por comunidades autónomas. Incorpora empresas, Centros de información juvenil, agencias de colocación y otros organismos útiles en la tarea de encontrar empleo.

Araña es una organización sin ánimo de lucro fundada en 1988 que desarrolla iniciativas de fomento del empleo juvenil, que abarcan desde el asesoramiento personalizado a jóvenes desempleados hasta el fomento y tutorización de nuevas empresas.

Red Araña

Puerta del Sol, 5. 4º Pta. 5. 28013 Madrid
Tels: 902 388 889-91 531 18 46-91 531 80 40
Internet: www.arrakis.es/~aracote/
E-mail: aracote@arrakis.es





¿CÓMO DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD?:

Cuadernos para la inserción laboral Madrid: Cáritas, Fundación CIREM, 1999.- 197 p.

Guía práctica elaborada por el Departamento de Programas de Acción Social de Cáritas Española y la Fundación CIREM, cuyo principal objetivo es mostrar la utilidad del concepto de empleabilidad como instrumento para guiar la intervención sobre el empleo. Según sus autores, la contemplación de este concepto en los programas o actuaciones dirigidos a la inserción laboral, proporciona un valor añadido a las metodologías empleadas, en tanto posibilita la adquisición y aprendizaje de la capacidad de una persona para gestionar favorablemente su acceso al mercado de trabajo.

El libro se estructura en tres grandes secciones: "¿Qué es la empleabilidad?", "¿Cómo desarrollar la empleabilidad?" y "¿Cómo diagnosticar la empleabilidad?" y cuenta también con una bibliografía final.

EMPLOYMENT WEEK 99

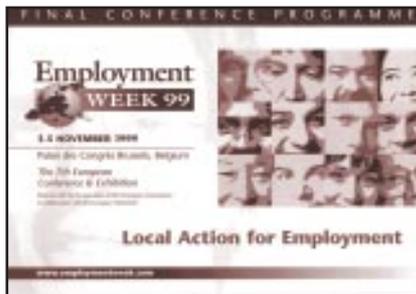
Del 3 al 5 de noviembre tendrá lugar en el Palacio de Congresos de Bruselas la séptima edición de la Conferencia-Exposición *Employment Week 99*, el más importante forum europeo sobre el empleo, que este año estará centrado en la creación de empleo a nivel local. Los principales temas que se abordarán serán: El papel clave del Sector Servicios. La creación de empleo a nivel local. El papel de los Planes Nacionales en la creación de empleo local. Recursos financieros para la creación de empleo.

Touchstone Exhibitions and Conferences

Tel.: +44 20 8332 0044

Internet: www.employmentweek.com

E-mail: npitt@touch-stone.co.uk



GUÍA LABORAL Y DE ASUNTOS SOCIALES 1999

Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.- 670 p.

El Ministerio de Trabajo publica todos los años esta Guía en la que se incluyen los servicios, prestaciones y competencias de este Departamento, así como de sus organismos dependientes, con la normativa referente a relaciones laborales, empleo, seguridad social, migraciones, extranjeros y la relativa a las ayudas a la mujer, a la juventud, a la familia, al menor y a colectivos con características especiales. Desde fechas recientes toda esta información puede consultarse también en Internet en el web del Ministerio.

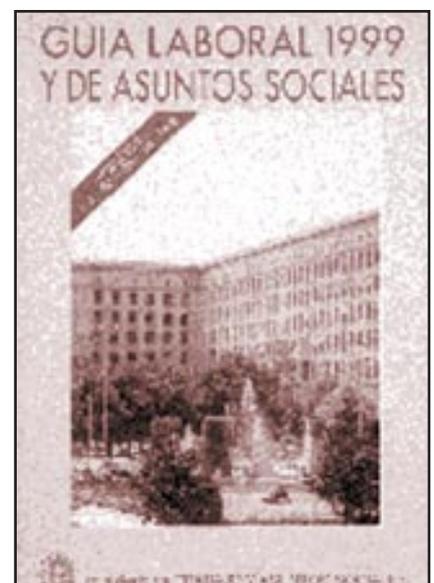


PREST'99, II MUESTRA DE FORMACION Y EMPLEO

Durante los días 11, 12 y 13 de noviembre de 1999 (jueves, viernes y sábado) se celebrará la II Muestra de Formación y Empleo en la Feria Internacional de Bilbao. Dicha Muestra está promovida por el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. PREST'99 constará de un espacio destinado a exposición así como de varios salones donde se llevarán a cabo actividades relacionadas con el ámbito del empleo y la formación.

Igualmente, tendrán lugar unas jornadas técnicas (dos días) en las que participarán expertos que presentarán temas como las nuevas políticas de empleo y formación en Euskadi y en Europa y las nuevas tendencias del mercado de trabajo y de la formación en el 2000, entre otros.

Para ampliar esta información, puedes contactar con Egailan en el teléfono 945-017749 (Isabel Ruiz de Aguirre), Fax: 945-017751, ó a través del siguiente e-mail: prest@egailan.es





EMPLEO EN INTERNET

Incluimos a continuación una relación, no exhaustiva, de direcciones españolas de Internet relacionadas con el empleo y la formación profesional.

Gitanos y empleo

www.asgg.org/acceder (Proyecto Acceder.ASGG)

www.imfegranada.es (IMFE de Granada)

www.cfnti.net/integra/jiry

(Plan Integral del Colectivo Gitano.Asturias)

Organismos oficiales

www.mtas.es/empleo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

www.inem.com (Instituto Nacional de Empleo)

www.igsap.map.es/docs/cia/oferta1.htm

(MAP. Oferta pública de empleo)

www.rtve.es/tve/program/empleo/empleate.htm

(Programa de TVE "Empléate a fondo")

www3.gencat.es:81/scc/ (Servei Català de Col·locació)

www.xunta.es/conselle/fm/sgc/index.htm

(Servicio Galego de Colocación)

www.ace.rcanarie.es (Agencia Canaria de Empleo)

www.interbook.net/empresas/agenciareg/

(Agencia Regional de Formación.Asturias)

www.egailan.es (Gobierno Vasco)

Asociaciones

www.arrakis.es/~aracote/ (Red Araña.Tejido de Asociaciones por el Empleo Juvenil)

www.arrakis.es/~grinco/ (Asociación Española de Empleo, Autoempleo y Teletrabajo)

Empleo (bolsas de trabajo, difusión de currículum, etc)

www.swf.es/swf/main_trab.htm

www.ciudadfutura.net/empleo/

www.ordenatas.es/empleo/empleo.htm

www.bolsadetrabajo.com/

www.mercabase.com

www.digigrup.com/empleo

www.global-work.com

w3.el-mundo.es/su-dinero/bolsa.html

www.empleo.ozu.com/

www.iranon.com/bolsa/ofertas.htm

www.pregonero.com

www.segundamano.es/sm/Trabajo.htm

www.swf.es/swf/emp_search.htm

www.tmd.net/cv

www.trabajos.com

www1.tai.es/trabajo/

www.infojobs.net

Gitanos
y Empleo

Número 1.Octubre 1999

Edita:



Asociación Secretariado General Gitano
Area de Formación Profesional y Empleo
Antolina Merino, 10. 28025 Madrid.
Tel. 91 422 09 60. Fax. 91 422 09 61.

E-mail: acceder@asgg.org

Internet: www.asgg.org/acceder

Coordinación:

Emilio Conejo, Benjamín Cabaleiro.

Diseño

Javier Sierra (Grafismo, S.L.)

Imprenta

JUMA