

JOSÉ MANUEL FRESNO GARCÍA

Las políticas de empleo y la comunidad gitana

A FONDO

36



Al hilo de buena parte de los contenidos de este número de *Gitanos*, dedicamos también esta sección de **A FONDO** al tema del empleo. En esta ocasión, se trata de un artículo sobre las actuales políticas de empleo desde sus diferentes planos (europeo, estatal, autonómico, local), si bien con un mayor detenimiento en los dos primeros y, lógicamente, centrado en aquellos aspectos que afectan más directamente a la comunidad gitana. Su autor, José Manuel Fresno, sociólogo y director de la Asociación Secretariado General Gitano, viene participando activamente en diversos foros europeos relacionados con esta problemática como el Congreso sobre la Reforma del Fondo Social Europeo (Birmingham) y es miembro del Comité de expertos para el Capital Social con Finalidad Local promovido por la Unión Europea.

La comunidad gitana española, constituida por más de medio millón de personas es, no sólo por su número, sino también por diferentes causas históricas y culturales, diversa, compleja y heterogénea, y se encuentra además inmersa en un momento de transformación y cambio. Abordar, por tanto, su relación con respecto al empleo puede entrañar el riesgo de entrar en el peligroso terreno de las generalizaciones, siempre a un paso de los estereotipos y prejuicios.

Sin perder de vista este riesgo, es inevitable constatar una situación de especial gravedad que constituye una de las principales causas de desigualdad y exclusión social: la gran distancia en la que viven muchos de sus miembros de los cauces normales de acceso a la formación profesional y el empleo, ya que buena parte de los prejuicios y estereotipos con los que se les estigmatiza desde la sociedad mayoritaria, tienen su base en motivos económicos (1).

(1) No se pretende identificar con esto el racismo y el rechazo social con la aporofobia o rechazo al pobre, ya que también existe, desgraciadamente, la intolerancia hacia la diversidad.

Avanzar hacia un cambio en este estado de cosas requiere tener en cuenta, por una parte, esa diversidad de los gitanos y gitanas y los propios mecanismos de transformación que se están operando en su seno (en sus condiciones y expectativas de vida, en sus patrones culturales...), y por otra, reflexionar sobre las causas que están motivando la falta de efectividad entre la población gitana española de las políticas de formación profesional y el empleo, precisamente cuando hay una tendencia generalizada hacia el aumento en la creación de puestos de trabajo.

La favorable coyuntura económica que atravesamos constituye una oportunidad de oro que no podemos dejar escapar. El tiempo avanza inexorable y si las declaraciones de intenciones en los distintos planes de formación profesional y empleo no dejan de ser *papel mojado*, si no se traducen en acciones positivas hacia la población gitana, flexibilizando sus mecanismos y dispositivos y con capacidad para llegar a sus destinatarios, corremos el riesgo de que toda una generación actual de jóvenes gitanos pierda la oportunidad de acceder en igualdad de condiciones al mercado de trabajo.

UN CONTEXTO FAVORABLE

Por segundo año consecutivo España atraviesa un periodo, desconocido en las dos últimas décadas, de creación de empleo neto en torno al 2,5% y de reducción de las tasas de desempleo. Las causas son diversas, pero no cabe duda que a ello ha contribuido sustancialmente la fase de expansión económica que atravesamos y el nuevo marco institucional en el que participa nuestro país con respecto a las políticas de formación profesional y empleo de la Unión Europea. No es casualidad que sea éste también el segundo año en el que nuestro gobierno debe presentar, de forma coordinada con el resto de los países de la Unión, un Plan Nacional de Acción para el Empleo siguiendo las directrices marcadas por la Comisión, o que, desde el plano comunitario, se esté llevando a cabo actualmente un importante proceso de redefinición de estas políticas de formación profesional y empleo que tiene su referente más claro en la reforma de los Fondos Estructurales de la U.E. y, en particular, el Fondo Social Europeo para el periodo 2000-2006.

La coyuntura no es, por tanto, sólo favorable en sus aspectos macroeconómicos sino que también, desde el punto de vista legislativo, las medidas que se están impulsando parecen empezar a tomar un cariz más abierto y activo y a tener en cuenta de una forma más explícita, aunque todavía tímidamente, la necesidad de dar prioridad a los grupos tradicionalmente excluidos del mercado de trabajo.

En este sentido, dentro de las acciones previstas para 1999 del nuevo Plan de Empleo español, se señala como uno de los objetivos *la inserción laboral de minorías étnicas mediante actuaciones preventivas que faciliten su integración en el mercado de trabajo, así como el compromiso de articular medidas para promover su integración socio-laboral* (2). Y de forma similar, también uno de los nuevos ejes que marcan las orientaciones políticas para el uso del Fondo Social Europeo en España en la etapa 2000-2006, recoge por primera vez la necesidad de prestar especial atención a la población gitana a través de la mención expresa de las minorías étnicas (3).

En el contexto de la definición de estas políticas y especialmente en los reglamentos de los Fondos Estructurales, el papel de las ONGs y la economía social, tanto como actores creadores de empleo como en cuanto participantes de los comités de diseño y seguimiento de los fondos, es cada vez más relevante. Por último las nuevas estrategias que se plantean, etiquetadas con términos que para el profano resultan extraños (*targeting, mainstreaming, empowerment...*), encierran un significado que, como se verá más adelante, guarda una estrecha relación con la posibilidad de encontrar una vía en la que los derechos de todos los ciudadanos estén efectivamente garantizados.

LA COMUNIDAD GITANA Y EL EMPLEO

Aunque repetidos en numerosos artículos y documentos, es importante no perder de vista ciertos datos sobre la comunidad gitana española que ayuden a contextualizar su situación con respecto al conjunto de la población.

- El analfabetismo, tanto absoluto como funcional, es muy superior entre la población gitana que en el resto de la población, alcanzando a la gran mayoría de los gitanos pobres.
- Buena parte de los niños y niñas gitanos no finalizan la etapa de educación obligatoria (abandonan prematuramente la escuela).
- La proporción de personas en situación de exclusión social es mayor entre las familias gitanas y, además, el 50% de los gitanos pobres lo están en situación de extrema pobreza o pobreza grave (4).
- Los gitanos tienen altas tasas de natalidad y menor esperanza de vida, por lo que son una población joven (en torno al 50% está en edad de trabajar).
- Son muy pocas personas gitanas que acceden al aprendizaje de una profesión.
- El tramo de población potencialmente destinatario prioritario de políticas activas de formación y empleo (entre 16 y 25 años) podría estimarse en aproximadamente 100.000 personas (20-25%).
- Las tasas de subempleo o empleo sumergido son mucho mayores en la comunidad gitana que entre el resto de la población española.
- La mayoría de los gitanos se emplean por cuenta propia, en actividades económicas familiares, muchas de ellas ejercidas informalmente, estando en un fuerte proceso de transformación y regulación (venta ambulante, recogida de residuos urbanos, temporerismo)
- El porcentaje de gitanos que ejercen una profesión "no tradicional para ellos" (construcción, obras públicas, funcionariado) se sitúa en torno al 10-15%.

Al poner en relación estas circunstancias con las políticas generales de formación profesional y empleo desarrolladas por las diferentes administraciones, queda en evidencia la escasa eficacia de la gran mayoría de ellas, ya sea por su falta de adaptación a las peculiaridades propias de la comunidad gitana, o a la planificación excesivamente puntual y escasamente individualizada de estas poli-

(2) Plan Nacional de Acción para el Empleo 1999. Primer Pilar "Mejorar la capacidad de inserción profesional". Directriz novena "Promover un mercado de trabajo abierto a todos".

(3) Borrador de propuesta de programación de acciones cofinanciadas por el F.S.E. para el periodo 2000-2006.

(4) Fuente: Las condiciones de vida de la población pobre en España. Fundación Foessa (1998).

ticas. Se puede afirmar, por tanto, que los gitanos no han accedido en la misma medida que el resto de los ciudadanos a los diversos planes de formación que se han puesto en marcha. A su vez, las experiencias específicamente dirigidas a la comunidad gitana, han tenido en general muy poco éxito, sobre todo en cuanto a alcanzar la fase de la verdadera inserción profesional.

Por otra parte, la definición de profesión, en los parámetros culturales de muchos gitanos, se aproxima más a un "ganarse la vida" en distintas actividades, que se realizan además entre los distintos miembros de la familia y en distintos periodos estacionales, que al concepto generalizado entre los payos de lo que implica un empleo normalizado. A ello se une una tradicional resistencia al trabajo por cuenta ajena, así como otros hábitos y tradiciones de referencia que no resulta fácil transformar en pocos años. Adaptarse a los rígidos horarios de un empleo normalizado, puede suponer, por ejemplo, no poder asistir a un funeral, una boda, visitar a un familiar enfermo... compromisos que están íntimamente arraigados en sus hábitos sociales.

NUEVAS TENDENCIAS EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Actualmente asistimos a una época de grandes cambios que están provocando transformaciones en los sistemas de producción y la consiguiente necesidad de adaptación de los trabajadores a los mismos. Entre otros, cabe destacar el proceso de mundialización de la economía, los continuos cambios tecnológicos y el desarrollo de las redes informáticas o, en el ámbito europeo, la inminente introducción de la moneda única.

Los esfuerzos de cohesión realizados por la Unión Europea han permitido, en los últimos años, avanzar en la reducción de las disparidades en la renta per cápita de los Estados miembros en términos globales, si bien el problema del desempleo no parece encontrar una fácil solución y las diferencias económicas entre regiones continúan aumentando. Lo mismo ocurre con determinados grupos y categorías de ciudadanos; la desigualdad no solamente es territorial sino también sectorial, en la medida en que afecta más a unos grupos que a otros.

La idea de emprender políticas más activas en el plano del empleo comienza a tomar cuerpo en la Cumbre de Esenn de 1994, y especialmente en la Cumbre de Luxemburgo de 1997 a partir de la cual se toma el compromiso entre los estados miembros de coordinar las políticas de empleo, de establecer una serie de medidas (planes de empleo nacionales) y de evaluarlas anualmente. En este contexto, comienzan a ponerse de moda los que se han venido en llamar *cuatro grandes pilares de las políticas de empleo*: empleabilidad, capacidad empresarial, adaptabilidad e igualdad de oportunidades. A continuación veremos cómo afectan cada uno de estos pilares a la comunidad gitana.

Empleabilidad

La empleabilidad o capacidad de inserción profesional constituye uno de los cuatro principios de la Reforma de los Fondos Estructurales de la U.E. y esto es así porque, dados los cambios

permanentes en los sistemas de producción y de trabajo, para acceder hoy y en el futuro al empleo, además del aprendizaje de una serie de técnicas y destrezas propias del oficio, cada vez será más importante el desarrollo de habilidades, la formación global, la capacidad de iniciativa y autonomía, las destrezas lingüísticas, la capacidad para comprender e integrarse en los objetivos de la empresa, la predisposición a generarse el propio empleo, etc.(5).

Este planteamiento, desde el punto de vista de las políticas dirigidas a la comunidad gitana, exige revisar en buena medida la manera en que tradicionalmente se viene planteando la formación. Por una parte, es necesario que las experiencias formativas no sean exclusivamente cursos de formación (modelo Plan FIP), sino que se permitan múltiples modelos de formación a la carta, adaptados a las necesidades de los distintos colectivos o situaciones personales. Por otra parte, es necesario que la formación no sólo de prioridad al aprendizaje de una profesión, sino que se trabaje sobre un itinerario completo (acogida, preformación, formación, acompañamiento, inserción).

Teniendo en cuenta estos planteamientos, habría que reconsiderar también aspectos como la potenciación de los proyectos a medio plazo, con una duración mínima que permita garantizar resultados y viabilidad (dos, tres y cuatro años); que las iniciativas de formación sean lo suficientemente flexibles como para adaptarse a la situación de cada persona y especialmente de aquellas que tienen más dificultades (adecuación de ritmos, niveles, métodos pedagógicos, etc.); que sean asimismo lo suficientemente integrales para garantizar a las personas las condiciones globales de empleabilidad (es decir, no sólo la inserción en el mercado de trabajo, sino dar a las personas la posibilidad de salir de la situación de exclusión social en la que se encuentran).

Si la empleabilidad supone trabajar con las personas de un modo más integral y situarlas en condiciones de acceder al mercado de trabajo, el concepto de *insertabilidad* plantea una diferencia de matiz importante, en la medida en que no persigue sólo y prioritariamente la integración en el mercado de trabajo, sino un desarrollo integral de la persona que pasa por darle posibilidades de salir de su situación de exclusión social. En el contexto de la población gitana joven este aspecto es esencial en el objetivo de apoyar nuevas salidas y alternativas profesionales.

Adaptabilidad y desarrollo de la capacidad empresarial

La *adaptabilidad* o predisposición a adaptarse a los cambios laborales y el *desarrollo de la capacidad empresarial* de los trabajadores, constituyen el segundo y tercer pilar de las políticas europeas de empleo.

Una de las opciones en la que se vislumbran mayores posibilidades de desarrollo de estas capacidades es la del acceso de la población gitana a las profesiones relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo. En este sentido, se están poniendo en marcha distintas experiencias (aunque sería deseable que se lograra una mayor extensión de las mismas) como los servicios para la mejora de la calidad de vida relacionados con la mejora de las viviendas y entornos; servi-

(5) El dossier central de este número de la revista está dedicado precisamente al tema "Mejorar la empleabilidad para luchar contra la exclusión" (pp. 19-34).

cios a la vida diaria, relacionados con la seguridad o el acompañamiento a personas con dificultades de movilidad o de otro tipo; servicios de ocio y cultura o servicios relacionados con el medio ambiente, especialmente con los residuos sólidos, así como con el cuidado y protección de espacios naturales, parques, etc.

Cabría mencionar también aquí la necesidad de regularización, normalización y apoyo de las actividades profesionales en las que trabaja un porcentaje importante de población gitana. Ello implicaría el establecimiento de sistemas de transición, adaptación normativa progresiva, incentivos, apoyos técnicos, etc., que permitan reflotar determinadas actividades desarrolladas en el ámbito de la economía sumergida, así como evitar que los gitanos sean expulsados de esas profesiones (especialmente en el caso de la venta ambulante). Sería igualmente conveniente ofrecer incentivos a la mejora de los sistemas de organización y de desempeño del trabajo, para garantizar la viabilidad de algunas actividades a medio plazo; apoyos específicos para la creación de empresas en distintas modalidades (cooperativas de carácter familiar, comunidad de bienes...), a través de micro créditos que permitan regularizar actividades que ya ejercen los gitanos.

Otras vías serían emprender pequeñas iniciativas de empleo dirigidas a grupos reducidos; potenciar la puesta en marcha de empresas de inserción desarrolladas en *partenariado* (administraciones, ONGs y empresas), que conecten la formación con el ejercicio del empleo (formación en prácticas, trabajo en prácticas, enclaves...), etc.

Igualdad de oportunidades

El principio de igualdad de oportunidades parece adquirir mayor relevancia en el futuro de las políticas de empleo, al mismo tiempo que se sitúan en una dimensión más amplia. La opinión mayoritaria es que la igualdad de oportunidades no debe ser entendida solamente en cuanto a la igualdad de sexos, sino también de condición social, cultura, etnia, etc. (6). Para ello es necesario extender

“

"En el contexto de la definición de estas políticas el papel de las ONGs y la economía social, tanto como actores creadores de empleo como en cuanto participantes de los comités de diseño y seguimiento de los fondos, es cada vez más relevante.

”

las políticas de discriminación positiva que se han llevado a cabo con la mujer, los minusválidos o más recientemente con los emigrantes legales, a otros grupos desfavorecidos como el de los gitanos (por ejemplo, mediante incentivos a la contratación en las empresas normalizadas, microcréditos a fondo perdido), así como la difusión de ejemplos positivos que se den en este sentido.

Sería también necesario desarrollar un plan de medidas de sensibilización para mejorar la situación de los gitanos con relación al empleo que estuviera dirigido tanto a los gitanos y las asociaciones gitanas (con el fin de favorecer la inquietud y predisposición a la formación y al empleo), como a las administraciones (para apoyar el acceso de los gitanos a la formación y el empleo) y a las empresas (para evitar las prácticas discriminatorias).

Otras medidas que apoyarían este objetivo de lograr una igualdad de oportunidades más efectiva, serían la simplificación de los mecanismos y procedimientos de acceso a los programas, ofrecer mayor participación y protagonismo a los grupos desfavorecidos y a sus entidades representativas en el acceso y la gestión de los recursos (información, comités de seguimiento, servicios de asistencia, técnica más adaptados...)

LA NECESIDAD DE ADAPTARSE E INNOVAR

Fruto del contraste de experiencias y programas que se llevan a cabo localmente y de actuaciones transnacionales emprendidas entre varios actores con objetivos comunes, se va creando una especie de "corpus doctrinal" en el ámbito comunitario, en el que emergen ideas comúnmente compartidas, estilos y enfoques de intervención similares, con su correspondiente acompañamiento de "lenguaje creativo", de una nueva terminología, en definitiva, para identificar estas nuevas ideas. Así, términos en su mayoría procedentes del ámbito anglosajón como *partenariado*, *sinergia*, *targeting*, *mainstreaming*, *empowerment*... de difícil traducción por el momento al castellano, son cada vez de uso más común entre los operadores sociales o los documentos oficiales de la Unión Europea.

Este glosario de nuevos términos, en ocasiones imprecisos y poco definidos, no obedece únicamente a una "moda" tras la cual no hay nada consistente; más bien al contrario, en el uso de la mayoría de estos vocablos se perciben nuevos enfoques, nuevos estilos de trabajo y, sobre todo, el deseo de innovar en los modos de dar respuesta tanto a problemas tradicionales como a otros emergentes. Seguidamente nos centraremos en cinco de estos nuevos términos.

Favorecer la participación en la toma de decisiones

Una de las estrategias que se plantean para avanzar en esta dirección, tendente a lograr la igualdad de oportunidades de modo más efectivo, es la de otorgar mayor protagonismo en las políticas de empleo a los propios grupos de afectados y sus entidades representativas (lo que se conoce como *empowerment*). Esto supone hacer un esfuerzo especial para que a los grupos más vulnerables les llegue la información (a tiempo y de modo comprensible), tengan posibilidad de tomar decisiones, de participar en la

(6) En este sentido es significativa la denominada "cláusula antidiscriminación" del Tratado de Amsterdam (art. 13) en la que se habla de la adopción de "acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual".

gestión de los recursos y, en definitiva, de desarrollar sus propias capacidades y potencialidades.

Resulta evidente, por tanto, que las actuaciones que se emprendan tienen que conseguir implicar a la propia comunidad gitana, fortalecer su capacidad de participación (*capacity building*) y darle pleno protagonismo.

Muchas veces se han dirigido medidas para la población gitana que ellos mismos no habían demandado, que les han llegado sin saber muy bien cómo ni porqué, y que han fracasado por la consiguiente falta de motivación hacia las mismas. Para avanzar en este sentido, sería importante reforzar las actuaciones en tres planos: en el de la información, en el de la participación en la toma de decisiones y en el de la participación en la gestión de los recursos.

No hay que olvidar tampoco que éste es un proceso lento, difícil, que requiere su tiempo y ritmo adecuado para generar y asentar las condiciones que permitan que las medidas tengan el impacto deseado, dado que se trabaja sobre aspectos muy sensibles y poco tangibles como son las actitudes, mentalidades y referencias con respecto al empleo.

Incrementar las medidas específicas y adaptadas

La igualdad de oportunidades está también estrechamente ligada al concepto de *targeting* o concentración explícita de recursos a través de medidas adaptadas a los grupos desfavorecidos con características especiales (mujer, jóvenes, emigrantes, gitanos, etc.).

Por ello, si la población gitana tiene una situación de desventaja especial, es necesario establecer medidas también especiales, de carácter compensador, que se concentren en este grupo; y deben ser medidas que conduzcan siempre hacia la normalización. En caso contrario se corre el riesgo de que, a medio plazo, estos ciudadanos queden excluidos del mercado de trabajo y dependan exclusivamente de prestaciones sociales y asistenciales.

Es importante dejar constancia de que se observan también cambios de matiz en la tradicional concepción del *targeting*. Junto con el discurso más convencional según el cual es muy importante identificar claramente a los grupos desfavorecidos, definir sus necesidades y cuotas de los recursos que se van a destinar a los mismos con objeto de establecer garantías para evitar la exclusión, se introducen ahora nuevos elementos para el debate. Son cada vez más los que opinan que la política de *targeting*, si quiere ser eficiente y no convertirse en "medidas marginales para marginados", tiene que estar bien articulada con la política del territorio. Un enfoque de actuación exclusivamente planificado por colectivos, adolece de flexibilidad y da pocas garantías de resultados; y debe de estar contextualizado en medidas más globales, planificadas desde un punto de vista territorial. Pero al mismo tiempo, se hace una llamada de atención a los enfoques basados exclusivamente en la territorialidad, ya que, como la práctica demuestra, pueden olvidar a estos *target* (un claro ejemplo de este problema han sido los programas europeos contra la pobreza o el programa *Urban* que han tenido muy escaso impacto en la población gitana). Se sugiere, por lo tanto, optar por soluciones más flexibles en las que se combinen las actuaciones territoriales con los enfoques por colectivos.

Acceder a la "corriente principal"

Otro concepto que está tomando especial relevancia es el de *mainstreaming*, cuyo sentido en este contexto sería el de situar a la comunidad gitana en la "corriente principal"; es decir, no sólo hacer políticas excepcionales para determinados grupos, sino más bien favorecer la adaptación de las medidas y de los recursos globales a esas necesidades especiales. En relación con los planes de formación profesional y empleo, muchas veces será necesario que estas medidas generales se flexibilicen para garantizar el acceso de los gitanos a las mismas. Por ejemplo, estableciendo criterios que les favorezcan (no privilegios), facilitando su incorporación de manera explícita a todos aquellos servicios de garantía pública, financiados o inducidos por la administración (reparación de viviendas, recogida de residuos sólidos urbanos...) o a través de incentivos en el mercado libre (contrataciones de trabajadores y trabajadoras de esta étnia).

Diferentes actores en torno a un proyecto común

La idea de concertación o *partenariado* no es algo nuevo en la política social comunitaria, sino que ya se viene insistiendo en ella desde hace años. El *partenariado* puede ser definido como un proceso por el que dos (o más) agentes de naturaleza distinta, sin perder su especificidad, se ponen de acuerdo para realizar un proyecto que es más que la suma de ellos, o que cada uno por su lado no podría hacer. Es algo más que la interlocución (en donde se escucha y se consulta a los diferentes), es distinto a la coordinación (en donde los compromisos mutuos tienen un carácter básicamente organizativo) y va más allá de la colaboración (que no tiene la carga de una fuerte implicación mutua).

En el campo de la política social el *partenariado* moviliza una coalición de intereses y de diferentes actores alrededor de un proyecto común con un programa de acción, para combatir la exclusión y promover la cohesión social a través de la generación de empleo; es un instrumento que permite desbloquear situaciones, negociar mejor y dar respuestas a necesidades que a partir de uno de los socios solo se podrían abordar de modo limitado. El *partenariado* conduce a la ruptura de los mecanismos y funciones tradicionales de los actores de la política social, y cuestiona su compartimentación, paternalismo y jerarquización.

En el ámbito de la comunidad gitana, se detecta la necesidad urgente de garantizar la participación en los pactos territoriales y planes de desarrollo local, así como su implicación activa en los sistemas de *partenariado*, con el fin de garantizar el impacto positivo de estas acciones. En esta línea, sería necesario combinar el criterio de territorialidad con el de sectorialidad en las acciones y planes de desarrollo local que se pongan en marcha, estableciendo *a priori* condiciones y requisitos para que los recursos y medidas alcancen al conjunto de sectores de población y, en especial, a los más excluidos.

Por otra parte, interesaría también articular mejor la sinergia y concentración de las medidas de protección social y las medidas de promoción para el empleo, así como entre los distintos recursos que llegan a la población gitana. Y para ello conseguir una mayor rentabilidad e impacto de los mismos (mejor coordinación entre INEM, FSE, programas de IRPF, Programa de Desarrollo Gitano, Garantía Social,

programas de Rentas Mínimas), garantizar el acceso a la información, así como la participación activa de la población gitana en los comités, foros, etc. en donde se discutan temas que les puedan afectar.

Establecer prioridades estratégicas

La necesidad de articular mejor las medidas de actuación, de modo que actúen en *sinergia* (efecto bola de nieve), es otra de las nuevas ideas que están logrando una mayor proyección. Desde esta perspectiva, sería necesario dar mayor prioridad a las planificaciones de carácter integrado hechas sobre un mismo territorio. Se trata de extraer las enseñanzas de los pactos territoriales de empleo, las acciones integradas, etc. y generalizarlas, dando mayor relevancia a la actuación en el plano microeconómico (desarrollo local) y no solamente a las grandes infraestructuras. Esta planificación concertada y las acciones integradas sobre un mismo territorio pueden jugar un papel central en el futuro de las políticas.

Es evidente que la promoción de la población gitana pasa por la implicación de los propios gitanos en el desarrollo de su pueblo; en esta línea, el desarrollo de un plan de formación de mediadores interculturales podría abrir un campo de posibilidades de empleo que pueda repercutir directamente en la comunidad gitana. La preparación de profesionales gitanos para intervenir, en tanto que profesionales del trabajo social (mediadores, animadores, dinamizadores, monitores, educadores, etc.), es no sólo una prioridad, sino un requisito para mejorar las condiciones de vida de la propia comunidad gitana (7).

Las repercusiones positivas de este tipo de actuaciones irían desde la propia cualificación de las personas implicadas (con la consiguiente creación de nuevas "referencias" con efecto multiplicador), al fomento de las mejoras en la calidad de vida o el propio efecto de *empowerment* (implicación de la propia comunidad gitana).

LA GENERALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Frente al reto de garantizar la accesibilidad de la población gitana a la oferta de formación profesional y al mercado de trabajo, algunas ideas prioritarias que se desprenden de todo lo dicho anteriormente serían:

- a). La puesta en marcha de acciones específicas adaptadas a las necesidades de la población gitana. Para ello habría que incrementar la oferta formativa específica y especializada para la población gitana, así como las acciones de orientación profesional para el empleo. Es decir, dado que hay muchos gitanos que por el momento no van a poder acceder a los recursos de formación normalizados, tenemos que poner en marcha experiencias de formación e inserción profesional específicas para ellos, porque de lo contrario estas personas no van a tener la oportunidad de formarse profesionalmente.
- b). La necesidad de que las medidas de formación y empleo de carácter general lleguen de modo especial a la población gitana. Para esto es necesario que haya sistemas objetivos de seguimiento evaluación y verificación, de modo que medidas y planes en polí-

“

Las acciones que se emprendan tienen que conseguir implicar a la propia comunidad gitana, fortalecer su capacidad de participación (*capacity building*) y darle pleno protagonismo

”

tica de empleo se traduzcan en acciones eficaces que alcancen realmente a la población gitana(8).

c). El fomento de la economía social y del espíritu emprendedor en relación a la creación de actividad económica y empleo de interés social.

d). La difusión de las nuevas experiencias (9).

e). La necesidad de transformar la mentalidad, expectativas y referencias que sobre el empleo tienen aún hoy muchos gitanos; teniendo en cuenta siempre su imbricación con sus propias referencias culturales y que se trata de un proceso paulatino en el que ellos mismos deben ser y considerarse como sus propios autores.

Uno de los mayores riesgos que se corren es el de pensar que nada se puede hacer. Muchos planes de actuación se quedan en meras declaraciones de principios con escasa efectividad real en los grupos especialmente desfavorecidos como es el caso de parte de la población gitana. Frente a esto, es necesario que se identifiquen explícitamente a estos grupos de riesgo y que se les dote de mayor identidad y visibilidad. Algunas experiencias vienen demostrado que sí es posible obtener resultados con iniciativas innovadoras y medidas adaptadas y flexibles, en el marco de una política coordinada entre la dimensión social y la formación profesional y el empleo.

Conviene insistir en que, por las especiales circunstancias sociales y culturales de la comunidad gitana, es necesaria la puesta en marcha de medidas adaptadas, ya que sólo de este modo llegarán los gitanos a tener un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

En definitiva, podemos afirmar que las políticas sólo tendrán impacto y efectividad si son realmente demandadas, valoradas y bien asimiladas por la comunidad gitana; es decir, si son ellos y ellas los auténticos sujetos activos de las mismas. ■

(7) Actualmente, en el conjunto del Estado, hay más de 200 personas gitanas trabajando como mediadores, en temas de educación, salud, etc.

(8) Algunos países de la Unión Europea, en concreto Irlanda y Reino Unido, están introduciendo el concepto de *proofing*, es decir verificación mediante indicadores, de cómo los planes de empleo afectan y tienen impacto positivo en los colectivos especialmente desfavorecidos.

(9) Además de la información incluida en este número sobre el Programa Acceder desarrollado por la ASGG (ver pp. 20-23), puede consultarse también el número especial sobre seis experiencias de formación e inserción laboral de trabajadores gitanos publicado en el Boletín La Senda: Entre la formación y el empleo. N° 5. Madrid: ASGG, 1998.