

Guía de Buenas Prácticas de Empleo en el Ámbito del PLEM

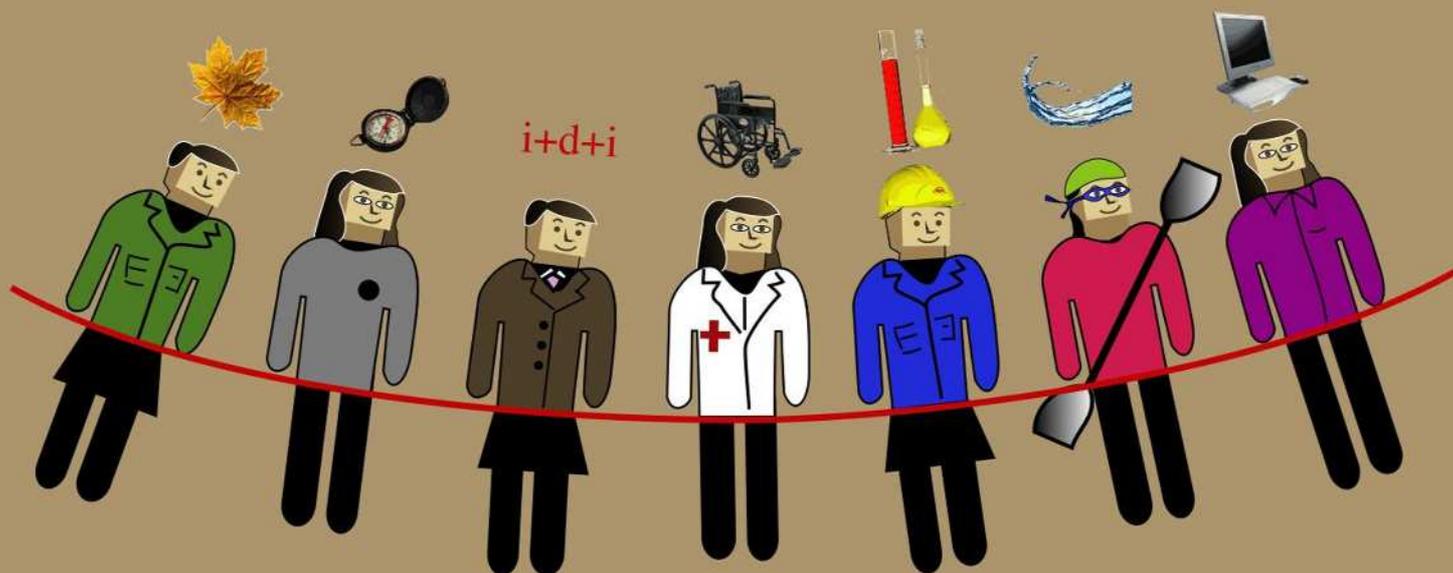
(Pacto Local por el Empleo de Mérida)

turismo

medio ambiente

responsabilidad social

calidad



ayuda

igualdad

innovación

tecnología



investigación

Guía BPE

Fundación Secretariado Gitano

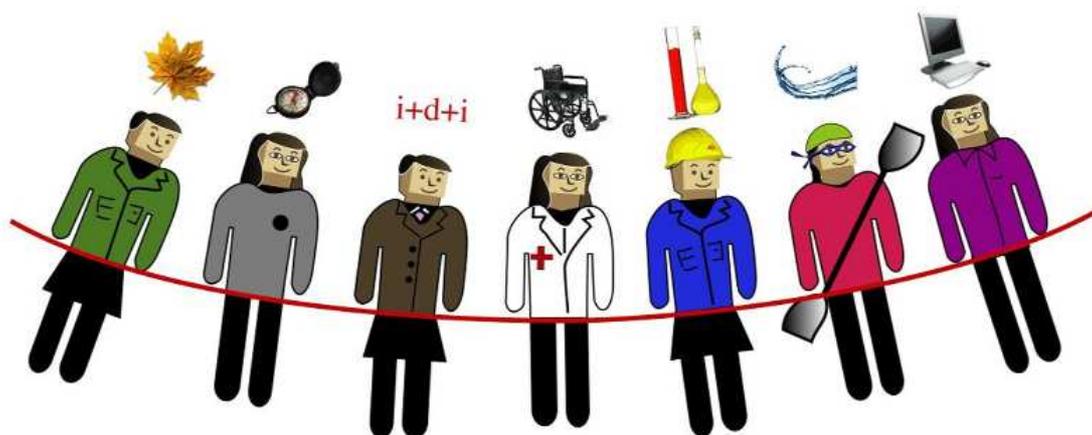
PLEM (2008-2011)

Guía BPE de la FSG en el PLEM



Avda. Juan Carlos I, 52
06800 - Mérida
Tno. 924 30 39 79

www.gitanos.org



Créditos

EDITA

Fundación Secretariado Gitano
Avda. Juan Carlos I, 52 06800-Mérida
Tfno. 924 303 979
Correo e.: fsg.merida@gitanos.org
www.gitanos.org

COFINANCIAN

Pacto Local por el Empleo de Mérida
Fondo Social Europeo
Ayuntamiento de Mérida

ASISTENCIA TÉCNICA

Publio Galán Mosquero - Consultor

MAQUETACIÓN Y DISEÑO

Morandex, Estudio de Diseño

DISEÑO PORTADA

Albertina Publicidad

Esta publicación se enmarca dentro del Programa Operativo Plurirregional EJE 2 ADAPTABILIDAD Y EMPLEO: Fomento de pactos, redes, asociaciones y apoyo a las iniciativas locales para el empleo y la inclusión social, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Permitido el plagio parcial de esta obra, siempre que se haga con respeto e inteligencia, es decir, citando la procedencia.

Esta publicación es electrónica para concienciar sobre la gestión sostenible de los bosques y el respeto al medio ambiente.

Mérida, Diciembre 2010.

Índice

| | | |
|-----|---|----|
| 0. | D de DEDICATORIA..... | 5 |
| 1. | S de SALUDA | 7 |
| 2. | I de INTRODUCCIÓN | 9 |
| 3. | FSG de FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO | 12 |
| 4. | RH de RECORRIDO HISTÓRICO DE LA FSG EN EL PLEM | 17 |
| 5. | EOL de EQUIPO DE ORIENTACIÓN LABORAL EN EL PLEM | 25 |
| 6. | RS de RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ORIENTACIÓN LABORAL | 45 |
| 7. | EI de EXPERIENCIAS E INICIATIVAS DE AUTOEMPLEO EN MÉRIDA | 48 |
| 8. | SE de SECTORES Y EMPLEOS CON PERSPECTIVAS | 53 |
| 9. | FA de FINANCIACIÓN ALTERNATIVA | 56 |
| 10. | S de SÍNTESIS | 59 |
| 11. | B de BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES WEB DE INTERÉS | 64 |
| 12. | A de ANEXO | 67 |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



0. D + dedicatoria

A las personas temporalmente desempleadas y a las emprendedoras, para que sus sueños sean realidades.

*“Soy la mujer gitana que quise ser,
Ayudadme mujeres dormidas
Ayudadme a gritar
Será vuestro camino el que dejé Yo
Un poco más liso”*

*Del poema **La voz dormida**, Kety Salazar
Poetisa, emprendedora gitana y extremeña.*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



1. S+ saluda





1. S+ saluda



Me propone la Fundación Secretariado Gitano de Mérida prologar esta herramienta metodológica de trabajo, titulada Guía de Buenas Prácticas de Empleo en el marco del Pacto Local por el Empleo de Mérida, y acepto el encargo, porque todo lo que se haga por el empleo en nuestra ciudad es poco.

Permitidme que lo inicie con unas letras del insigne escritor español del siglo XVIII, José Cadalso: “Otros habrán dicho antes que yo y mejor que yo; pero no por eso deja de ser verdad y verdad útil y las verdades útiles están lejos de ser repetidas con sobrada frecuencia, que pocas veces llegan a repetirse con la suficiente”.

Hablar de empleo en los tiempos que corren, con largas colas de personas buscando una oportunidad, que no siempre llega a tiempo, para poder cubrir las necesidades más perentorias, personales o familiares, es para el Equipo de Gobierno Municipal que presido y para este alcalde una prioridad máxima.

Animo, desde estas líneas, a las ciudadanas y ciudadanos emeritenses a que aunemos esfuerzos por revitalizar el empleo en nuestra ciudad; al tiempo que aliento a todas y todos los profesionales que están trabajando con ahínco en el proyecto que iniciamos en enero de 2008, denominado Pacto Local por el Empleo de Mérida, a seguir apostando por el trabajo en red, entre agentes institucionales, económicos y sociales, como buena práctica para conseguir una pronta recuperación social y laboral.

Agradezco a la Fundación Secretariado Gitano la oportunidad que me brinda de hacer llegar este mensaje a la ciudadanía de Mérida y, especialmente, al pueblo gitano aquí residente porque nos habéis hecho abrir los ojos a una cultura, la gitana, profundamente emprendedora de la que todos tenemos mucho aún que aprender.

El programa Pacto Local por el Empleo de Mérida está previsto finalice en junio de 2011, pero seguiremos apostando por la formación y el empleo de calidad con nuevas propuestas e iniciativas, para dar respuesta a las nuevas necesidades de formación y cualificación que exige el tejido empresarial y económico del municipio. Los datos conseguidos a fecha de hoy son 1587 personas inscritas, 805 orientadas, 328 personas formadas y 150 insertadas, Y todo ello lo iremos abordando con la perspectiva de que este temporal que nos asola, especialmente a las personas con dificultades para la inserción laboral, amaine y podamos encontrar salidas a las demandas reales de los ciudadanos y ciudadanas de Mérida.

Un cordial saludo y mucho ánimo para seguir adelante. Con la colaboración diaria de todas y todos lo conseguiremos. Este pacto demuestra que, si queremos, podemos.

José Ángel Calle Gragera
Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Mérida

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



2. I+ introducción





2. I+ introducción



La herramienta que tienes ante ti presenta la metodología de buenas prácticas en materia de empleo con población gitana del dispositivo de Mérida de la Fundación Secretariado Gitano (en adelante, FSG) en el programa Pacto Local por el Empleo de Mérida (en adelante, PLEM), durante el período 2008-2010.

El objetivo primordial de este trabajo es difundir una metodología activa para mejorar la empleabilidad y promover el progresivo acceso de la población gitana de Mérida a un empleo de calidad, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia; intentando, además, conseguir una igualdad real de oportunidades de esta población en cuanto a su acceso a la formación y al empleo, para lograr su inserción plena en la sociedad emeritense.

Nuestra filosofía de trabajo se basa, no tanto en proveer a las personas gitanas de servicios o de actividades sino, en lograr cambios reales en sus situaciones, mejorando sus recursos personales y su autonomía.

El empleo es uno de los principales instrumentos para favorecer la inclusión social de la población gitana. Esta guía es un recurso más para ser incorporado a la metodología de trabajo en red del PLEM y sumar esfuerzos en este sentido.

Esta guía pretende ser un material útil para las personas que desempeñan funciones de información, asesoramiento, orientación, prospección e intermediación laboral y de coordinación de dispositivos integrados de empleo con población gitana. El contenido de esta publicación digital puede ser extrapolable a otros colectivos beneficiarios del PLEM o a personas demandantes de empleo, en general.

Desde la FSG apostamos por la mejora de la empleabilidad y creemos que las personas como sujetos activos de empleo serán “competentes” en una relación muy estrecha con el “saber hacer y saber ser”, lo que comprende las capacidades, conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar un “saber estar” en el puesto de trabajo. Son estas capacidades de cada persona, junto con los conocimientos puramente técnicos, los factores más importantes para acceder a un empleo, por cuenta propia o ajena.

La red de profesionales que trabaja por el empleo en Mérida, junto con las administraciones que han confiado en el programa, las empresas que han acogido futuros trabajadores en prácticas y la población de esta ciudad, gitana y no gitana, está demostrando que con valor, esfuerzo y capacidad de superación es posible mejorar las condiciones de vida de las personas desempleadas a través del empleo.



Siempre hemos pensado que “**sólo comprendemos lo que nos importa y que sólo nos importa lo que comprendemos**” y las personas desempleadas de Mérida y comarca nos preocupan y nos ocupan.

Esperamos que los contenidos de esta Guía te sean tan útiles como lo son para nosotras en nuestro quehacer diario.

**El Equipo Técnico de la
Fundación Secretariado Gitano
en el PLEM**



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



3. FSG+ fundación secretariado gitano





3. FSG+ fundación secretariado gitano



La **Fundación Secretariado Gitano** es una entidad social sin ánimo de lucro y de ámbito estatal, constituida en el año 2001, cuyo fin fundamental es la promoción integral de la comunidad gitana desde el respeto a su identidad cultural.

Entre sus objetivos destacan:

- ◆ Colaborar con personas, asociaciones, entidades no lucrativas, plataformas y organismos, tanto públicos como privados, que trabajen o estén dispuestos a trabajar con coherencia, calidad y rigor por la promoción de la comunidad gitana.
- ◆ Difundir los valores culturales propios del pueblo gitano en una sociedad intercultural.
- ◆ Mejorar la imagen pública del pueblo gitano en la sociedad.
- ◆ Fomentar la participación e implicación activa de la comunidad gitana en su propio desarrollo.

Dentro de estos objetivos, la lucha contra la exclusión y la discriminación en la **formación y el empleo de la población gitana** viene siendo una prioridad desde su constitución en las actuaciones de la FSG.

En **Extremadura** lleva prestando servicios desde el año 2000. Actualmente, dispone de **dispositivos** o equipos de trabajo en las localidades de Cáceres, Don Benito y Badajoz, así como en **Mérida** donde se ubica la **sede territorial** de Extremadura, situada en la Avenida Juan Carlos I, número 52.





La Comunidad Gitana en Extremadura



En la Comunidad Autónoma de Extremadura se estima que conviven unos 15.000 gitanos y gitanas. Su situación social en nuestra región es muy diversa y se trata de un importante grupo humano en proceso de transformación. Existe diversidad de situaciones y procesos, determinados por variables como el estatus económico, el nivel de estudios y acceso a los recursos normalizados, o las creencias religiosas, lo que hace difícil presentar un único modelo de población gitana.

A la espera de estudios sociológicos que analicen la situación de los gitanos y gitanas extremeños, los datos que se manejan son: que se trata de una población joven, que vive fundamentalmente en los barrios de los principales núcleos urbanos de la comunidad autónoma y con una alta estabilidad en el lugar de residencia. También destaca su mayor base demográfica, su superior tamaño familiar y una esperanza de vida muy por debajo de la media del resto de ciudadanos.

En otro sentido, se puede afirmar que existen una serie de valores comunes que forman parte de lo que gitanos y no gitanos reconocen como cultura gitana: el sentido de la familia extensa, el carácter independiente y libre o la solidaridad entre los miembros del grupo; así como otras características que, especialmente los no gitanos, atribuyen a elementos propios de la cultura gitana y que en realidad forman parte única y exclusivamente de la situación de exclusión social en la que viven, lo que lleva a enfrentarse a diario con múltiples situaciones de discriminación.

Una buena parte de la población gitana continúa constituyendo uno de los grupos más vulnerables y con mayor riesgo de exclusión social y económica de Extremadura. Siendo víctimas, en algunos casos, de frecuentes prácticas discriminatorias que impiden su acceso a bienes y servicios en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía extremeña.

En las últimas décadas, se ha producido una sensible mejora en sus condiciones de vida, propiciada por el acceso a los sistemas de protección social, a la vivienda pública, a los sistemas de salud y educación y al propio esfuerzo de la comunidad gitana extremeña.



Situación de partida

Partimos de una situación de **discriminación** y barreras para la población gitana en el acceso a la formación y el empleo.

Entendemos que, en lo que respecta al ámbito de la formación y el empleo, las barreras fundamentales son, entre otras, las siguientes:

- ◆ La **mínima presencia** de la población gitana en los recursos "normalizados" de formación profesional ocupacional y empleo, y su débil permanencia en el circuito de trabajo. La falta de experiencia laboral demostrable, añade dificultad a la hora de los procesos de selección de personal y la incorporación al empleo.
- ◆ El **temprano abandono de la escuela**, su no continuidad en el proceso de formación reglada, y las claras repercusiones que ello tiene en su futura inserción laboral y carrera profesional. Niveles de formación básica inicial muy bajos, que dificultan enormemente la adquisición de conocimientos y competencias profesionales generales y específicas.
- ◆ Su **deficitario nivel de acceso a las nuevas tecnologías** y la clara necesidad de una urgente alfabetización digital.
- ◆ El grave y persistente problema del **empleo "no declarado"** en el ámbito familiar.
- ◆ La llamada "**centralidad en el empleo**", es decir, el lugar que el empleo ocupa en sus referencias y proyectos de vida, siendo un factor determinante para el acceso y permanencia en el empleo, **no es un punto fuerte en la población gitana**; tampoco la formación ocupa este lugar central, siendo además percibida y valorada mayoritariamente por ellos y ellas en función fundamentalmente del efecto inmediato que esta tenga en la resolución de sus necesidades socio-económicas-contraprestación económica, empleo inmediato, etc.

La FSG apuesta por la **mejora de la empleabilidad** como estrategia de inserción de la población gitana, así como por la eliminación de las trabas y barreras que se presenten en el acceso a la formación y a un empleo remunerado, de forma que sea efectivo el principio de **igualdad de oportunidades**.

Podemos definir la "**empleabilidad**" como la posibilidad real de acceder a un empleo que tiene una persona en un momento y lugar determinados, y por tanto la capacidad que tiene de adaptarse a la oferta de empleo existente.



Esta atención se traduce en actuaciones, que en una triple 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 y por otra genere una sensibilización en la propia comunidad gitana y la sociedad en general.

Es en esta línea en la que se enmarca la experiencia y propuesta de acción del programa Acceder.

Programa Acceder



El Programa Acceder se pone en marcha en el marco del Fondo Social Europeo, en colaboración con los Ayuntamientos de Badajoz y Mérida, en el año 2000; Ayuntamiento de Cáceres, en el 2003 y Ayuntamiento de Don Benito, en el 2007.

Su objetivo es impulsar, a través de acciones centradas en el acceso a la formación profesional y al empleo, la **inclusión social de la población gitana** y colaborar a que alcance las condiciones medias de vida de las que disfruta ya la mayoría de la ciudadanía extremeña.

Esta iniciativa ha propiciado que en los últimos años se hayan emprendido otras acciones y programas que intentan dar respuesta al conjunto de las necesidades de los gitanos y gitanas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Se están desarrollando **actividades relacionadas** con la promoción educativa en etapas universitarias y también se han impulsado actividades relacionadas con la promoción de la Mujer Gitana a través del Instituto de la Mujer en Extremadura, así como actividades de dinamización y formación de la juventud gitana extremeña, a través del Gabinete de Iniciativa Joven.

Así mismo, se realizan actividades de promoción y divulgación de la cultura gitana mediante charlas en centros escolares, y la participación en actividades culturales propias de nuestra comunidad.

Actualmente, la FSG desarrolla el programa Acceder para el período 2008-2013.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



4. RH+ recorrido histórico de la FSG en el PLEM





4. RH+ recorrido histórico de la FSG en el PLEM



Coincidiendo con el diseño de esta herramienta metodológica de trabajo y de la última fase del programa Pacto Local por el Empleo de Mérida (PLEM) se está asistiendo a una crisis del mercado de trabajo a nivel global que, tiene como consecuencias un incremento del desempleo y un descenso en los niveles de contratación debido, entre otras causas, a la caída de la actividad productiva y del consumo.

El acceso al empleo favorece la autonomía de cualquier grupo social, permite su desarrollo y evita la dependencia de los sistemas de protección social. Debido principalmente a los prejuicios existentes en la sociedad mayoritaria, a la falta de formación y a las dificultades socioeconómicas, la población gitana encuentra actualmente mayores obstáculos para emplearse, comparada con otros grupos sociales en el mismo intervalo de edad.

Sirva este marco de referencia para situar el recorrido por el PLEM con los siguientes datos estadísticos, que aportamos.

Objetivos que se han perseguido durante los cuatro años de colaboración en el PLEM:

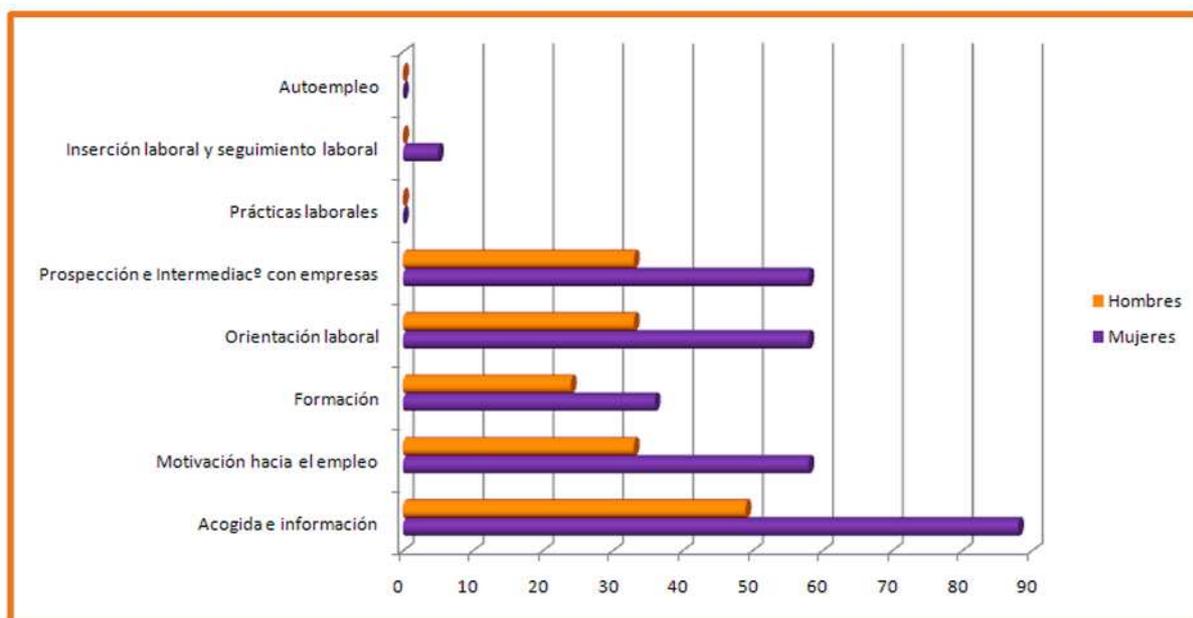
- ◆ Mejorar la empleabilidad de la población gitana de Mérida.
- ◆ Incorporar a gitanas y gitanos a los procesos de inserción laboral.
- ◆ Promover campañas de sensibilización dirigidas a la población en general y, especialmente, a los empleadores y emprendedores extremeños, como la desarrollada el pasado 23 de noviembre con el empresariado emeritense en el hotel Mérida Palace.





Personas atendidas por la FSG Mérida. Programa PLEM 2009

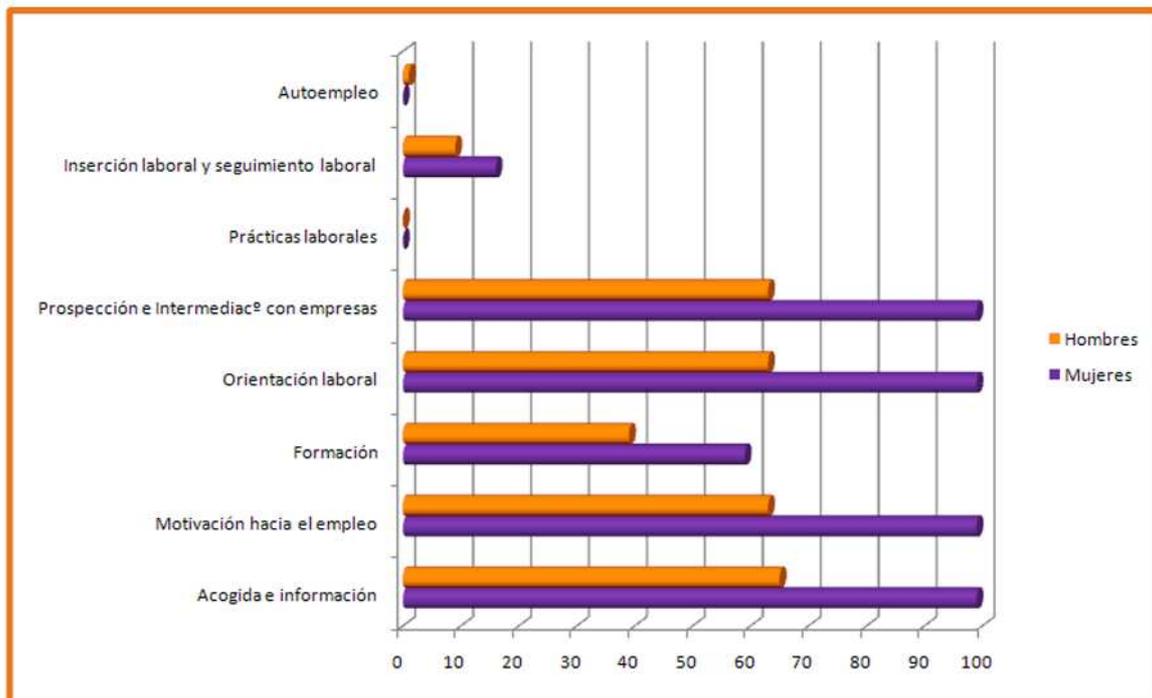
| | Acogida e información | Motivación hacia el empleo | Formación | Orientación laboral | Prospección e Intermediación con empresas | Prácticas laborales | Inserción laboral y seguimiento laboral | Autoempleo |
|---------|-----------------------|----------------------------|-----------|---------------------|---|---------------------|---|------------|
| Mujeres | 88 | 58 | 36 | 58 | 58 | 0 | 5 | 0 |
| Hombres | 49 | 33 | 24 | 33 | 33 | 0 | 0 | 0 |





Personas atendidas por la FSG Mérida. Programa PLEM 2010

| | Acogida e información | Motivación hacia el empleo | Formación | Orientación laboral | Prospección e Intermediación con empresas | Prácticas laborales | Inserción laboral y seguimiento laboral | Autoempleo |
|---------|-----------------------|----------------------------|-----------|---------------------|---|---------------------|---|------------|
| Mujeres | 99 | 99 | 59 | 99 | 99 | 0 | 16 | 0 |
| Hombres | 65 | 63 | 39 | 63 | 63 | 0 | 9 | 1 |



La Orientación hacia el Empleo en el PLEM

A continuación se analiza el perfil de las personas que han llegado a través del PLEM y cómo se derivan a otros recursos de este programa:

Perfil de las personas usuarias:

Una vez que otras entidades del PLEM han derivado a personas desempleadas, inscritas en el SEXPE, y que han superado la fase formativa, se acogen a aquellas que están preparadas para iniciar la búsqueda activa de empleo.



La transición puede ser tanto desde la fase de diagnóstico y diseño de itinerario, como desde acciones puente de motivación hacia el empleo o desde la formación para el empleo del propio PLEM.

El punto de partida será que ha decidido comenzar a trabajar y se dan las condiciones mínimas para ello, es decir, esta persona está catalogada en el diagnóstico previo con las claves A ó B:

◆ Clave “A”:

- Persona que está en bolsa de empleo.
- Persona que tiene una formación específica o una experiencia relacionada con el puesto de trabajo al que opta.
- Está disponible para trabajar en este momento.
- Posee las habilidades necesarias y motivación para la realización de entrevista de trabajo y de inserción y mantenimiento en el puesto.
- Posee experiencia y/o formación, junto con las anteriores habilidades.

◆ Clave “B”:

- Persona que está en bolsa de empleo.
- Persona disponible para trabajar en este momento.
- Persona que tiene habilidades sociales, interés, buena actitud, motivación y es activa en su búsqueda de empleo y que puede ser capaz de realizar el trabajo al que quería optar.
- Tiene alguna dificultad para su total disponibilidad o garantía de adaptación al puesto:
 - Disponibilidad horaria o geográfica parcial.
 - Motivación dudosa para el empleo.
 - Poco tiempo en búsqueda de empleo.
 - Minusvalía psíquica o sensorial (= ó > 33%)
- A nivel curricular o formativo:
 - No tiene suficiente formación para el puesto.
 - No tiene suficiente experiencia laboral.
 - Falta de autonomía en la búsqueda.
 - Poco tiempo en el proceso de búsqueda.



Consiste:

Consiste en la realización de acciones encaminadas a la presentación de candidatura y superación de pruebas de selección de ofertas de empleo en el sector o sectores de interés para la persona usuaria.

En función de la situación de partida de las personas usuarias que buscan empleo y de su grado de empleabilidad el proceso a seguir variará.

Aunque en orientación laboral las situaciones son muy diversas, existen **dos categorías** como se han visto anteriormente:

♦ 1. Aquellas personas usuarias con mayores índices de empleabilidad, que simultanearán las acciones de búsqueda activa de empleo con la presentación a ofertas proporcionadas por el dispositivo a través de la prospección empresarial. El código en la base de datos, corresponde a "A".

- Las acciones de búsqueda activa de empleo, desde la premisa de la funcionalidad marcarán su itinerario. La autocandidatura es el modo de inserción más utilizado; obtendrá autonomía suficiente con el proceso para futuras búsquedas de empleo que tenga que realizar.

♦ 2. Aquellas personas usuarias con menores índices de empleabilidad, utilizarán la búsqueda activa de empleo como un proceso en sí mismo de aprendizaje de habilidades necesarias y de autoevaluación de su compromiso, evaluando y haciéndose consciente de las características y requisitos del mercado de trabajo. El código en la base de datos corresponde a "B".

- Las acciones irán encaminadas a un ajuste de sus expectativas y con ellas un mayor realismo en la confección de su itinerario. Las acciones de información del mercado laboral, autoevaluación y búsqueda activa con objetivos pedagógicos se simultanearán con la presentación de su candidatura desde el servicio de prospección.

Objetivos:



- Aprender los recursos necesarios y suficientes para la búsqueda presente y futura de empleo.
- Aumentar la seguridad y la confianza de las personas usuarias ante los procesos de selección y la futura incorporación al mercado laboral.
- Tomar conciencia de los perfiles demandados por el mercado laboral en un sector específico.

Elementos imprescindibles durante el proceso de orientación:



- Intercalar las entrevistas en profundidad con sesiones de búsqueda activa para lograr mayor enganche de las personas usuarias desde el inicio.
- Tras cada cita con orientación es importante que la persona usuaria tenga una sensación positiva; que sienta que hay algún resultado en cada sesión; que va habiendo cambios.
- Los refuerzos positivos son necesarios.
- Crear ambiente de confianza. Una vez conseguido se pueden abordar determinados temas sensibles: como pueden ser el aspecto personal, el luto, etc.
- Las sesiones deben concentrarse en el tiempo para no perder el impulso/motivación del principio.
- El acompañamiento debe realizarse desde el principio.
- Utilizar otros referentes positivos de personas contratadas y/o formadas como elemento motivador efectivo para promover la centralidad en el empleo.
- Tratamiento de los derechos y los deberes de las personas trabajadoras a lo largo del proceso de orientación.
- La orientación laboral con mujeres gitanas requiere del abordaje de determinadas cuestiones específicas como la reorganización familiar, la distribución de los tiempos, la gestión de recursos de apoyo para el cuidado de hijos/as...
- Acompañamiento: flexible, adaptado a cada persona usuaria y teniendo siempre en cuenta que es un recurso temporal y que debe ser utilizado para dotar de autonomía a las personas usuarias. Especialmente relevante con mujeres gitanas.

Organización de trabajo técnico:

- Definición de un plan de trabajo y gestión del tiempo del equipo.
- Organización personal. Cada persona del equipo técnico tiene la suya:
 - Planificación de tareas del día, día siguiente o semana entera.
 - Sesiones fijas con horas de atención a personas usuarias establecidas por el equipo: distribución del tiempo entre entrevistas, búsqueda activa de empleo, acompañamiento de los usuarios, etc.



- Dedicación a actualizar la base de datos. Esta base es un diario donde se registran todas las acciones realizadas, los cambios o logros conseguidos, y donde se marcan las acciones a trabajar en próximas sesiones, por lo que es básico para orientación, la actualización constante.

- Importancia de la evaluación periódica de los procesos de orientación y mediación para una planificación acertada:

- Datos cuantitativos y cualitativos (individuales y grupales)
- Gestión del tiempo y de las tareas
- Evaluación Planificación

- Comunicación con mediación. Devolver información a la mediación sobre el perfil de las personas usuarias derivadas. Transmitir a la mediación la información concreta que necesitan saber cuando una persona usuaria pasa a orientación.

- En el desarrollo de los itinerarios, dentro del seguimiento en el empleo, el fomento de la adaptabilidad de las personas a los empleos es muy importante y sirve para mejorar y entrenar la empleabilidad.

- Conocer los recursos del medio para poder realizar derivaciones.

Propuesta resumen de buenas prácticas:

Sería conveniente articular medidas que permitan **la diversificación** en el acceso al empleo, así como establecer **alianzas estratégicas** mediante protocolos que garanticen la participación de forma colaborativa de las administraciones públicas, las organizaciones sindicales y empresariales, y las entidades del tercer sector del PLEM.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



5. EOL+ equipo de orientación laboral en el PLEM





5. EOL+ equipo de orientación laboral en el PLEM

En el PLEM la **orientación laboral** es considerada como el proceso individual de facilitar el desarrollo de los recursos y las competencias de la persona demandante de empleo, por medio de un tutor/a. El objetivo es establecer de **forma consensuada** con la persona usuaria su itinerario de inserción profesional; al tiempo que, el personal técnico apoya y guía las actividades necesarias para poner en marcha y mantener dicho itinerario, con un seguimiento personal y continuo de cada persona beneficiaria, mediante tutorías individuales o grupales.

En este sentido las actividades que se llevan a cabo dentro del PLEM se realizan en **coordinación** con todos los programas de orientación laboral que se están realizando en Mérida, a fin de no repetir contenidos que ya se están trabajando por agentes sociales, entidades del tercer sector y organismos públicos.

El Equipo Técnico de la FSG integrante del proyecto PLEM está compuesto por:



Coordinadora de la FSG
Mérida en el PLEM

Raquel



Orientadora Laboral
del PLEM y Técnica de
la FSG de Mérida

Lupe



Orientadora Laboral
del PLEM y Técnica de
la FSG de Mérida

Sara



Técnica
Prospectora
Sole



Técnica del PLEM
(campañas de
sensibilización)
Belén



Técnico Agente
Intercultural
Antonio



Técnica del PLEM
(campañas de
sensibilización)
Yolanda

A continuación se reproduce la entrevista realizada al **Equipo Técnico de Empleo de la FSG** que ha intervenido en las actividades de orientación al empleo en el ámbito del PLEM de Mérida.

¿Cuáles son las principales actividades que realizáis como técnicas de la Fundación en el programa del Pacto Local por el Empleo de Mérida?

Principalmente las tareas que desempeñamos son las relacionadas con la motivación, derivación, asesoramiento, acompañamiento y orientación al empleo de la población gitana inscrita como demandante de empleo en el SEXPE de Mérida y pueblos de alrededor. Nosotras realizamos la orientación por cuenta ajena y derivamos a otras entidades integrantes del Pacto a las personas que desean asesoramiento sobre autoempleo.

¿Cuáles creéis son las principales dificultades con las que se encuentran las personas gitanas que quieren montar su propio negocio en Mérida?

En primer lugar, en la FSG nos gusta hablar de retos y oportunidades, más que de dificultades porque somos muy positivas. Ponemos confianza, voluntad y deseo en que las cosas salgan bien y, cuando una persona está con esta actitud emprendedora, cualquier dificultad se convierte inmediatamente en una posibilidad. En todo caso, vemos las dificultades como retos que debemos enfrentar, resolver positivamente y superar.



"Cuando una persona tiene actitud emprendedora, cualquier dificultad se convierte inmediatamente en una posibilidad"

En ese caso, ¿cuáles son los factores de éxito y de fracaso de un negocio?

Los principales factores de éxito son la experiencia en el sector en el que se desarrolla el negocio, el soporte afectivo o familiar, el dinero con el que se cuenta y el tipo de negocio. En este caso, desaconsejamos negocios donde hay mucha competencia, como tiendas de ropa o locutorios, y apostamos por negocios en los que la inversión inicial no es demasiado alta. Entre los factores de fracaso, el principal es no haber hecho un buen estudio de mercado.

¿Crees que las personas gitanas se han encasillado demasiado en determinados sectores como el sector comercio o servicios?

Efectivamente, los negocios de venta ambulante son los más habituales, pero tratamos de diversificar la oferta y animar a las personas a buscar un empleo relacionado con la formación que han recibido. En la FSG hemos animado a muchas personas a montar tiendas, pero también hay otras muchas que trabajan como comerciales, peluqueros, auxiliares a domicilio, odontólogos, publicistas, diseñadores, mensajeros o informáticos.

Nos hacen creer que quienes llegan a montar un negocio vienen de cero, pero la verdad es que muchos llegan con una experiencia, con unos recursos intelectuales importantes. Por ello, uno de los caminos que tiene una persona gitana para mejorar su calidad de vida es montar su propia empresa, porque si no lo hace se va a integrar en la sociedad con resentimiento cuando le contratan para hacer algo que otras personas no quieren hacer.

¿Es frecuente que titulados universitarios trabajen en puestos para los que están sobrecualificados-as , o este grupo es una minoría en el total de personas gitanas que residen en Mérida?

Quienes acuden a nuestras oficinas no son, solamente, las personas menos cualificadas, sino las que tienen recursos. Son las personas que han estudiado. En este sentido, sí es frecuente que personas con estudios universitarios trabajen en puestos para los que están sobrecualificadas, pero en la FSG intentamos resolverlo.

"Nos hacen creer que quienes llegan a montar un negocio vienen de cero, pero muchas llegan con unos recursos intelectuales importantes"



¿Los microcréditos pueden ser un elemento determinante para poder abrir un negocio?

Para la población gitana, sí. Por eso, la FSG lucha para que haya más acceso a los microcréditos. Había experiencias aisladas de entidades bancarias que concedían microcréditos, pero nosotros intentamos que fuera algo frecuente y generalizado. Siempre estamos buscando soluciones financieras imaginativas y alternativas, como la banca ética o solidaria.

¿Quiénes son las personas gitanas más emprendedoras?

Nuestra experiencia revela que las mujeres son muy organizadas para llevar un negocio y psicológicamente más fuertes. Soportan mejor los embates que se pueden presentar. Las mujeres tienen más dificultades para abrir un negocio porque no tienen formación o recursos económicos suficientes y porque tanto para hombres como para mujeres que dan los primeros pasos como empresarios hay muchas trabas burocráticas. Se deberían flexibilizar la apertura de nuevos negocios en sectores emergentes. Pero en general el pueblo gitano tiene una capacidad emprendedora impresionante, y a veces ante la dificultad de acceso a un negocio cuentan con sus propias redes: las familias y los amigos.

¿Qué supone la integración laboral para una persona gitana?

Supone todo. Le aporta una mejora de la autoestima, porque se relaciona de igual a igual con todas las personas, y le permite poder brindar a su familia unas mejores condiciones de vida. Es algo increíble. Las personas gitanas que desean ser empresarias son las más dinámicas, porque quieren ser dueñas de su propio destino.

¿Crees que la legislación discrimina a las personas gitanas?

Desde luego, pero no sólo a la población gitana, sino a las personas emprendedoras en general. Por ello, desde la FSG estamos luchando para cambiar la legislación. Algunos de nuestros usuarios y emprendedores demoran la apertura de sus negocios porque, a pesar de tener algunos recursos económicos, les falta algún trámite. La Administración debería ser más flexible y aplicar la legislación a la realidad actual. Hay leyes específicas para la pequeña y mediana empresa, pero no hay ninguna para la microempresa, no hay medidas fiscales adecuadas, sino que se aplican las mismas exigencias para una tienda grande que para otra pequeña. La legislación debe tener cierta flexibilidad para los negocios pequeños y promocionarlos mediante la aplicación de cláusulas sociales. Mérida es una población de servicios y vive de los pequeños negocios, ¿se imagina un barrio de nuestra ciudad sin tiendas ni pequeños negocios? Sería una ciudad fantasma.



"La legislación debe tener cierta flexibilidad para los negocios pequeños, y promocionarlos con cláusulas sociales"

¿Consideras que, por esta razón, algunas personas gitanas se ven abocadas a trabajar en el mercado laboral informal?

Pudiera ser una razón. A veces tienen que trabajar coyunturalmente en el mercado laboral informal o economía sumergida porque no pueden cumplir unas exigencias tan altas. Para una persona que emprende un negocio pequeño o micro-empresa, es demasiada carga burocrática y económica. Pero estos espacios que les permiten sobrevivir están siendo ocupados por nuevos grupos, procedentes de otros países.

¿Qué beneficios aportan estos empresarios a la economía emeritense?

Las personas emprendedoras gitanas aportan riqueza porque desde el primer mes pagan su cuota a la Seguridad Social, contratan servicios de otras empresas de la ciudad, pueden crear puestos de trabajo, etc. Pero no sólo aporta la persona gitana que es empresaria, sino que, en general, la población gitana, por naturaleza inquieta y emprendedora, ha equilibrado el sistema de la Seguridad Social en muchas poblaciones y la nuestra no es una excepción.

¿Qué consejos darías a personas gitanas que quieran montar su negocio en Mérida?

Que no se precipiten en montar un negocio si no tienen alguna formación o experiencia previa en el sector, porque hay mucha competencia y el consumo ha descendido mucho. Pero sobre todo que tengan ilusión y le pongan muchas ganas. Montar una empresa es un tema muy serio y puede darles muchas satisfacciones personales y profesionales. El Equipo Técnico de la FSG está aquí para orientarles en la búsqueda de información, derivarles a otras entidades del Pacto especializadas en autoempleo y si hace falta, echarles una mano con el papeleo y los primeros trámites.

Mucho ánimo a todas y todos a los que de verdad quieran hacer realidad su proyecto emprendedor.



Buenas Prácticas de la FSG en el PLEM (complementariedad)

Como recurso complementario al programa PLEM la FSG ha puesto en marcha un dispositivo de empleo o **Equipo de Trabajo por el Empleo** (en adelante, **E.T.E.**), basado en las siguientes claves:

Equipo Multidisciplinar:

Para dar una respuesta integral a la situación laboral de las personas usuarias en el programa, el Equipo se dota de diferentes figuras/funciones y, por tanto, la combinación de diferentes perfiles profesionales, así se asegura que confluya la visión economicista del mercado de trabajo y el ámbito social que responde a las necesidades de las personas destinatarias.

Un Equipo donde se incorpora la figura de la mediación laboral:

La mediación permite conectar con la población gitana y superar las dificultades de acceso a los recursos públicos, potenciar su participación social y disponer de un adecuado conocimiento de las carencias, problemas y necesidades de esta población.

Equipo Intercultural:

La presencia de diferentes profesionales en este Equipo, pertenecientes a la cultura gitana y no gitana supone un mayor grado de confianza y entendimiento entre ambas partes, lo que permite un acercamiento y la utilización de un mismo código de comunicación entre las personas usuarias del programa y el personal técnico.

El Equipo Intercultural favorece superar algunas de las barreras que la población gitana tiene para participar en los circuitos normalizados de formación y empleo, así se favorece:

- La comunicación y el tipo de lenguaje que se utiliza por parte del Equipo Técnico.
- Mayor conocimiento de la cultura gitana y su idiosincrasia.
- Mayor ajuste entre la demanda y la oferta entre personas usuarias y personal técnico, favoreciendo que no se abandonen los itinerarios.
- Disminución de prejuicios y estereotipos por ambas partes respecto a su incorporación al trabajo por cuenta ajena.
- Ajuste de las acciones a las necesidades de la población gitana.



Proporción paritaria en cuanto a género:

El programa apuesta por el equilibrio de género en los equipos técnicos, ya que las actuaciones se dirigen a hombres y mujeres gitanas; la presencia de mujeres en los equipos de profesionales favorece que las jóvenes gitanas usuarias inicien itinerarios con más confianza.

Actualmente el E.T.E. de Mérida está integrado por 1 Coordinadora, 6 Técnicas y 1 Técnico.

Tridimensionalidad del E.T.E.:

Desde el dispositivo de empleo de ámbito local de Mérida, la tridimensionalidad se concreta en las siguientes áreas de intervención:

- ◆ **Intervención individual**, desde la realización del inventario curricular y análisis de variables, el diagnóstico ocupacional, el diseño del itinerario personal de inserción.
- ◆ **Intervención en el entorno inmediato**, desde el punto de vista educativo general, previo diagnóstico de la situación, se realizarán acciones en el contexto familiar y comunitario.
- ◆ **Intervención en el mercado laboral**, detectando posibilidades de empleo y alianzas, identificando de nuevos yacimientos de mercado y de empleo, estableciendo redes comerciales que favorezcan la creación de empresas de economía social y autoempleo, favoreciendo el establecimiento de relaciones y redes de colaboración y cogestión entre entidades, instituciones y empresas.
- ◆ **Gestionando alianzas**, implicando a la familia en el proceso de inserción, fomentando el movimiento asociativo en torno al empleo e impulsando proyectos viables en la población de referencia; así como estableciendo colaboraciones con agentes económicos públicos y privados, comprometidos con la inserción de personas gitanas.

Esta triple intervención se adecua a las características particulares de cada territorio en el que se inserta cada dispositivo de empleo.

Composición del E.T.E.:

Normalmente está compuesto por **cinco profesionales**: un mediador/a intercultural, dos orientadores/as laborales, un prospector/a de empleo y un coordinador/a del equipo. En otras localidades, algunos equipos se han ampliado con técnicos/as de campañas de formación o sensibilización, o con un técnico/a de acción social (TAS), dado que muchos participantes necesitan cubrir una serie de demandas previas al inicio de su itinerario de inserción laboral.



Mediación en el E.T.E.

La mediación intercultural es un proceso que contribuye a mejorar la comunicación, la relación y la integración intercultural entre personas o grupos presentes en un territorio, y pertenecientes a una o varias culturas.

Desde el Equipo de Mérida esta labor se lleva a cabo mediante una intervención que abarca tres aspectos fundamentales: facilitar la **comunicación**, fomentar la **cohesión social** y promover la **autonomía e inserción** sociolaboral. Todo ello a través de:

- El conocimiento mutuo de los códigos de referencia cultural y de los procesos de relación intercultural.
- La supresión de situaciones de discriminación y desigualdad.
- La superación de los prejuicios y estereotipos entre personas y grupos culturalmente diversos.

Funciones que son responsabilidad directa de mediación:

- ◆ Difusión del programa.
- ◆ Captación de personas usuarias.
- ◆ Acogida:
 - Información sobre el mercado laboral y sus exigencias.
 - Diagnóstico de acogida.
 - Registro en base de datos.
 - Apoyo sociofamiliar.
- ◆ Acompañamiento a personas usuarias derivadas a formación externa al programa:
 - Intervención con familias.
 - Mediación con profesorado.
- ◆ Seguimiento en el puesto de trabajo, cuando las personas usuarias han sido identificadas como de "seguimiento prioritario" y no están adscritos al servicio de prospección.
 - Intervención con familias.
 - Evaluación de la adaptación al puesto de trabajo.
- ◆ Recaptación: Retomar a personas que habiendo realizado la entrevista de acogida no ha continuado el proceso.

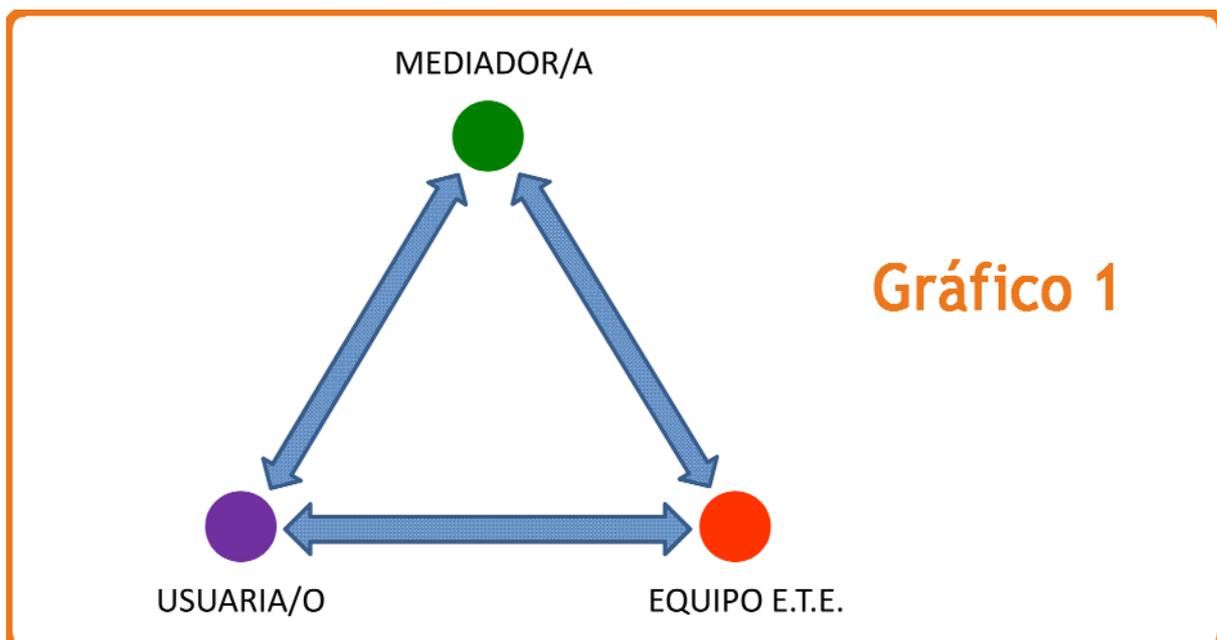
Funciones relacionadas con el mantenimiento de los recursos:

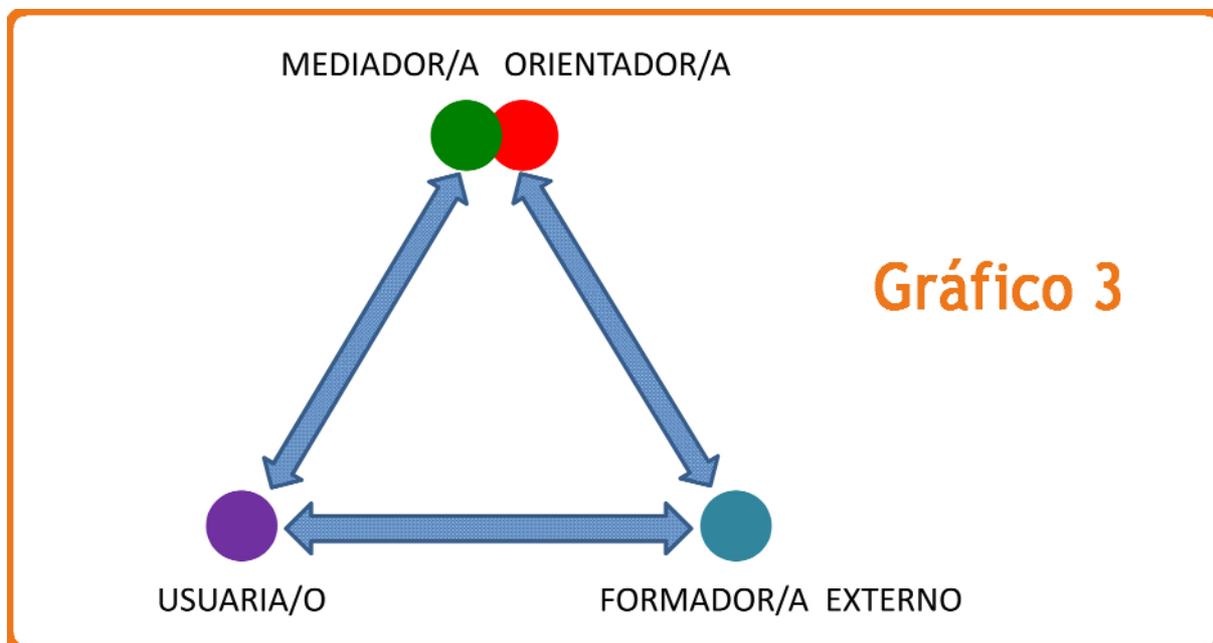
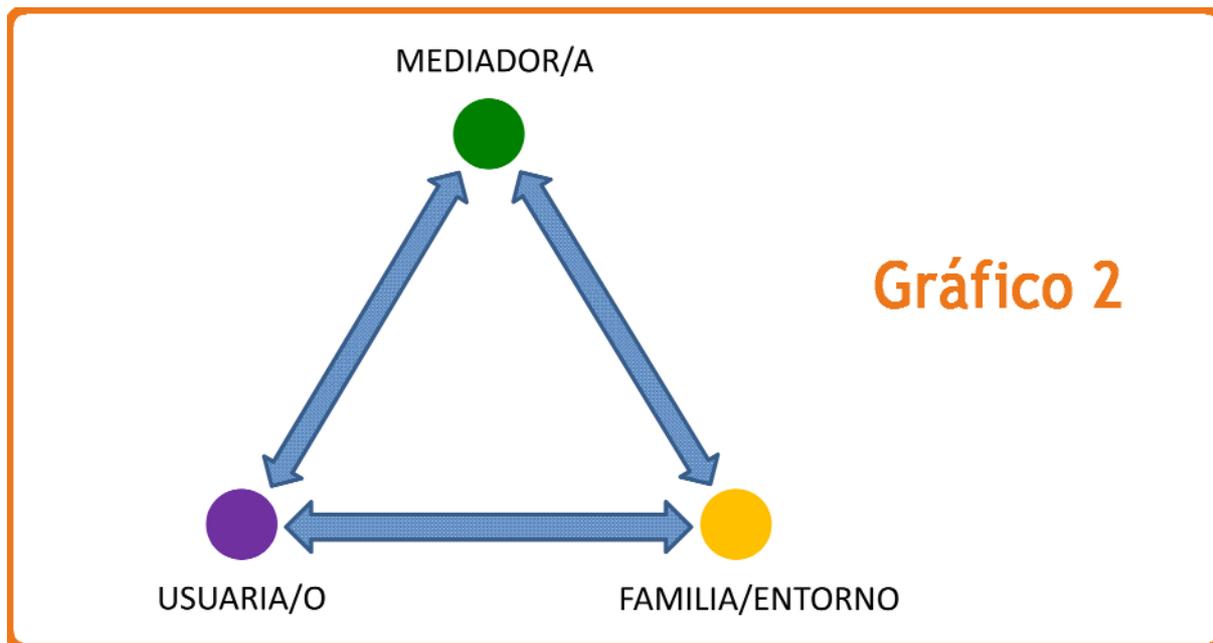
- ◆ Mantenimiento actualizado de la información sobre la oferta formativa.
- ◆ Mantenimiento actualizado de la base de datos.
- ◆ Mantenimiento actualizado de la base de datos de usuarias que estén en formación.

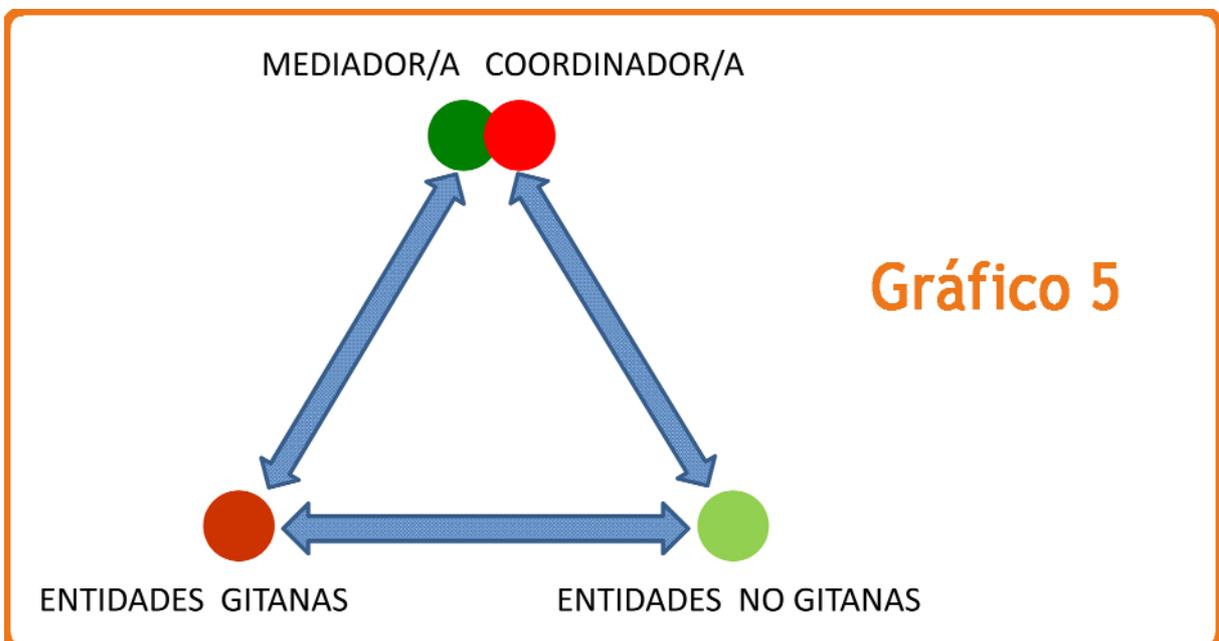
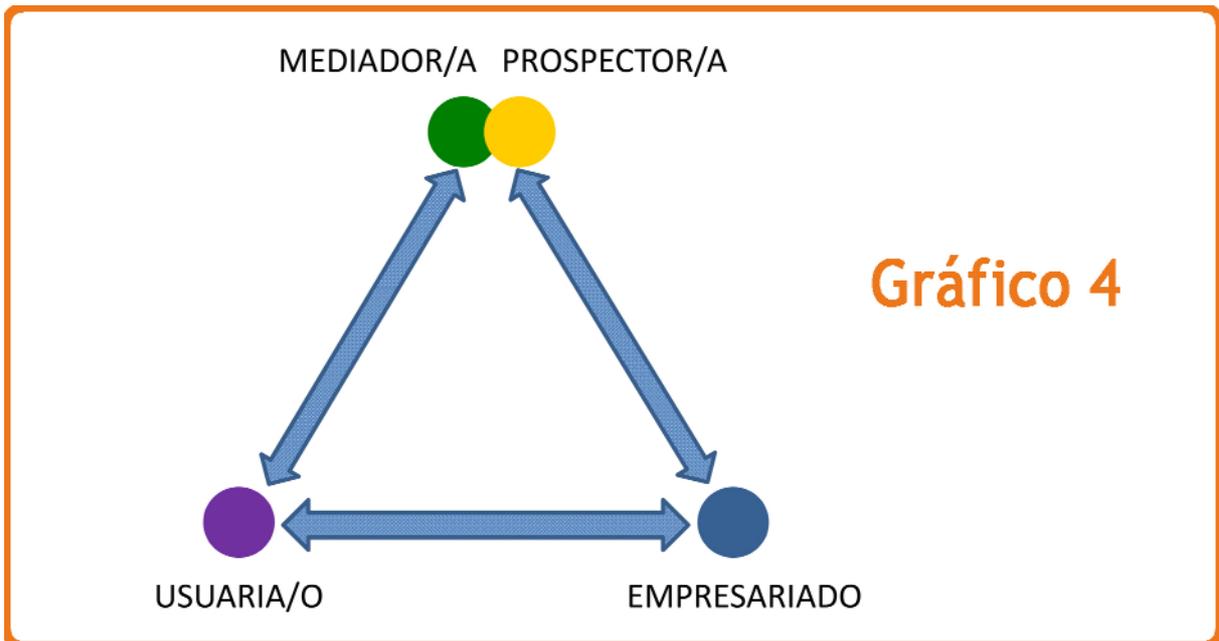
Otras funciones en las que participa la mediación:

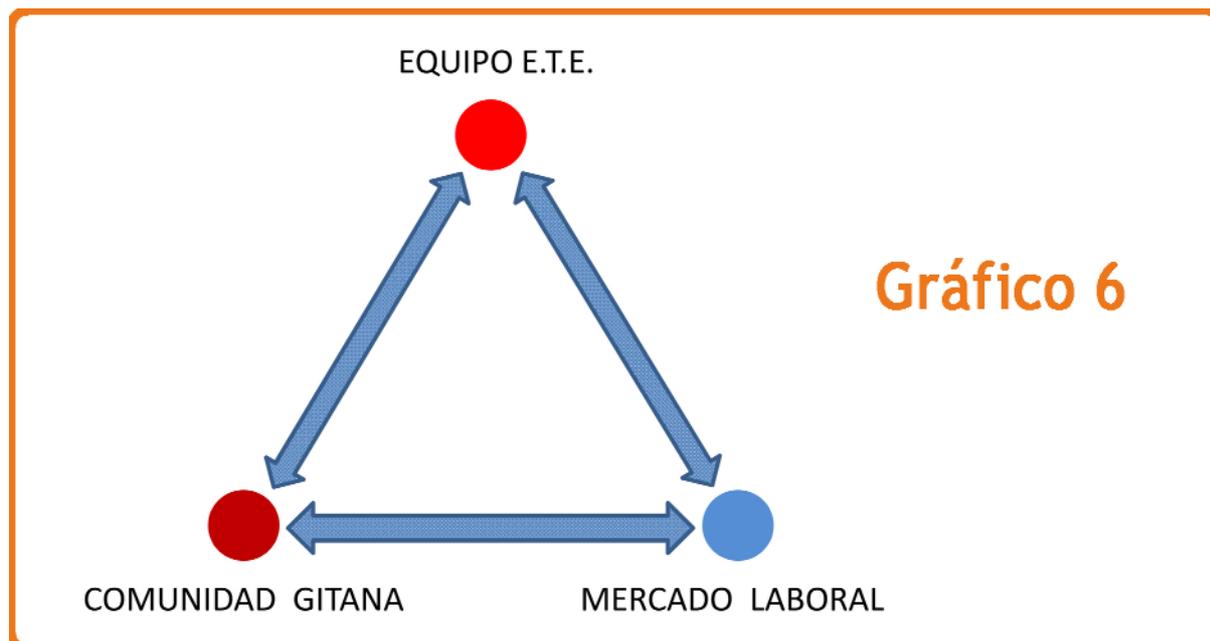
- ◆ Seguimiento y acompañamiento del alumnado que participa en la formación puesta en marcha por el dispositivo.
- ◆ Apoyo técnico a profesionales que trabajan con población gitana.
- ◆ Mediación en conflictos.
- ◆ Sensibilización hacia la población en general y especialmente a la población gitana, sobre la necesidad de la incorporación al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.
- ◆ Coordinación estrecha con equipos internos y externos al programa.

Representación gráfica de los espacios de la Mediación









Orientación en el E.T.E.

El personal responsable de la orientación favorece el dominio de técnicas y conocimientos profesionales de las personas usuarias, fomentando la autonomía en la gestión del itinerario personal de cada participante.

Para el desarrollo de la orientación laboral la FSG cuenta con un equipo formado por dos profesionales en orientación.

Principales funciones:

Funciones que son responsabilidad directa de orientación en el dispositivo:

- ◆ Realiza el primer diagnóstico de empleabilidad.
- ◆ Da información sociolaboral.
- ◆ Diseña con la persona usuaria un itinerario personalizado de inserción laboral clarificando sus objetivos profesionales.
- ◆ Realiza tutorías individualizadas de orientación laboral.
- ◆ Colabora en el diseño y elaboración de los módulos específicos de orientación sociolaboral, en la formación que se haya puesto en marcha por el programa:
 - Planifica y desarrolla sesiones grupales de orientación.
 - Facilita las herramientas y técnicas de búsqueda activa de empleo.
 - Favorece la adquisición de competencias en los ámbitos del saber ser, el saber estar.
- ◆ Hace el seguimiento de inserciones laborales identificadas como no prioritarias y sin intermediación con empresas.



Funciones relacionadas con los recursos:

RECURSOS DE INFORMACIÓN

- ◆ Mantenimiento de la información en la base de datos:
 - Introducción de fichas.
 - Actualización de la bolsa activa.

- ◆ Conocimiento permanente de los movimientos del mercado de trabajo:
 - Investigación de ofertas de empleo en prensa.

RECURSOS TÉCNICOS

- ◆ Elaboración y adaptación de los materiales e instrumentos para realizar la orientación y búsqueda activa.

- ◆ Propuestas de mejoras y modificaciones en la base de datos.

Funciones relacionadas con el sistema de alianzas:

- ◆ Contactos puntuales con empresas de trabajo temporal (ETT's) u otros contactos puntuales con ofertas de empleo publicadas en prensa o internet.

- ◆ Contactos necesarios con los grupos de otros programas de la FSG y de las entidades del tercer sector con sede en Mérida.

- ◆ Establecer contactos con otras bolsas de empleo y establecer mecanismos de colaboración y derivación.

Otras funciones en las que participa el personal responsable de la orientación:

- ◆ Detecta necesidades formativas.

- ◆ Informa sobre el mercado de trabajo.

- ◆ Desarrolla habilidades y hábitos socio-laborales.

- ◆ Derivación de personas usuarias a otras bolsas de empleo.



Prospección en el E.T.E.

El personal responsable de la prospección intermedia con empresas para la contratación de las personas usuarias, además ofrece una visión del mercado laboral de la zona, aporta conocimientos en recursos humanos y también en la contratación laboral.

Funciones operativas que son responsabilidad de prospección:

- Prospección del mercado de trabajo de la población y comarca de influencia.
- Captación de ofertas de empleo.
- Intermediación laboral.
- Detección de necesidades formativas.
- Información sobre el mercado de trabajo.
- Desarrollo de habilidades y hábitos sociolaborales.
- Derivación de personas usuarias a otras bolsas de empleo.
- Contactos con las empresas para presentar el programa buscando ofertas que se ajusten al perfil de las personas usuarias.
- Selección, convocatoria y ofrecimiento de ofertas a las personas de la bolsa activa de empleo.
- Ofrecimiento a las empresas un servicio de apoyo y asesoría en la gestión de recursos humanos.
- Búsqueda de empresas colaboradoras.
- Planificación y desarrollo junto con el E.T.E. de la formación propia.
- Seguimiento en el empleo de aquellas personas derivadas a programas de autoempleo a otras entidades del tercer sector o contratadas por cuenta ajena con intermediación con las empresas.
- Reuniones periódicas con las personas que han sido contratadas.
- Asesoría sobre la firma de los contratos, a través de entrevistas con las personas usuarias y responsables de las empresas.
- Apoyo a iniciativas de autoempleo.
- Sensibilización del tejido empresarial de ámbito local o comarcal.



Funciones relacionadas con los recursos:

RECURSOS DE INFORMACIÓN

- Definir perfiles de personas usuarias analizando la bolsa activa.
- Actualización de la base de datos de personas usuarias y actualización de la base de datos de empresas:
 - Realización de listados de empresas en sectores donde las personas usuarias puedan presentar autocandidaturas.
- Conocimiento permanente de los movimientos del mercado de trabajo:
- Investigación de ofertas de empleo en prensa.
- Actualización permanente de la información sobre la legislación laboral vigente:
 - Estudios de los convenios en los sectores más representativos.
 - Información de ayudas a la contratación.

Funciones relacionadas con los recursos:

- Apoyar a orientación en la elaboración y adaptación de los materiales e instrumentos para realizar la orientación y búsqueda activa de empleo.
- Propuestas de mejoras y modificaciones en la base de datos.

Funciones relacionadas con el sistema de alianzas:

- Actualización de materiales de visualización del E.T.E. de cara a las empresas.
- Coordinación con prospectores/as de otros dispositivos.
- Búsqueda de prácticas para la formación conveniada con instituciones y entidades.
- Prospección específica en sectores:
 - En los que la entidad esté realizando programas formativos.
 - Perfiles que más se demandan en la bolsa activa.
 - Nuevos nichos de empleo.

Técnicos/as de Acción Social en el E.T.E.

Acompaña a cada participante en los trámites comunitarios, así como genera redes y protocolos de actuación y derivación para la población gitana con los agentes sociales del entorno, previo al inicio de su itinerario de inserción laboral.



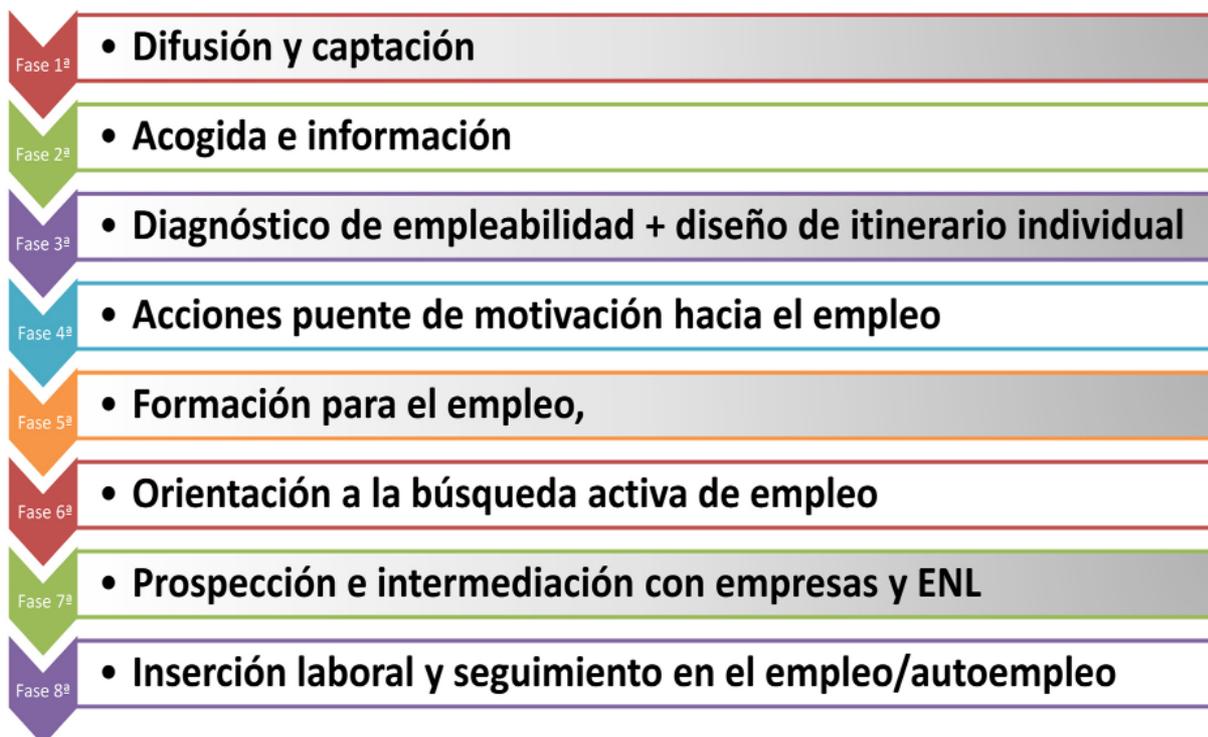
Principales funciones:

- Análisis pormenorizado de demanda inicial.
- Acuerdo de intervención.
- Programación intervención / actualización.
- Realización: informe social e historia social.
- Conocimiento recursos: vivienda, salud, prestaciones, registro, visita recursos.
- Acompañamientos a las personas usuarias.
- Mantenimiento base datos Acción Social.
- Coordinaciones institucionales: servicios sociales, salud, colegios.
- Apoyo a la coordinación.
- Seguimientos de las personas atendidas.

Fases de trabajo del E.T.E.

Se muestra un resumen de las fases de trabajo con personas usuarias de un programa de empleo con personas desempleadas o parcialmente empleadas con perspectivas de mejora laboral.

La metodología en la que se basa el sistema de funcionamiento del E.T.E. de la FSG de Mérida queda recogida gráficamente en el siguiente esquema:





Otra buena práctica en materia de empleo: la homologación del Graduado Laboral

Algunas personas usuarias del PLEM han recurrido a nuestra entidad para consultar la **Equivalencia de estudios con el *título de Graduado Escolar a efectos laborales***.



Jesús S. V., de 37 años, vecino de Mérida.

Se le facilitó la siguiente información para poder obtener el certificado conocido como “Graduado Laboral”. Objetivo: poder optar a una mejor formación para aspirar a un puesto de trabajo más cualificado.

◆ **Datos generales:** La equivalencia con Graduado Escolar (Ley de Educación de 1970) a efectos laborales reconoce estudios españoles anteriores a la Ley 1/1990, (LOGSE). Para la resolución de dicha equivalencia se tiene en cuenta la jurisprudencia creada por resoluciones aplicadas a casos similares, para lo que se requiere acreditación documental y fehaciente de todos los años de escolaridad cursados, además de otros cursos de formación académica y de cualificación profesional realizados, así como el certificado de vida laboral.

◆ **Personas destinatarias:**

Ciudadanos y ciudadanas con estudios españoles extinguidos anteriores a la Ley 1/1990, LOGSE, que no llegaron a obtener el título correspondiente.

◆ **Requisitos:**

Poseer estudios españoles extinguidos anteriores a la Ley 1/1990, LOGSE, que no llegaron a obtener el título correspondiente

◆ **Plazo de presentación**

Plazo de presentación abierto permanentemente.

◆ **Ámbito:**

Todo el Estado

◆ **¿Cómo realizarlo?:**

Mediante solicitud dirigida al Sr. Subdirector General de Ordenación Académica del Ministerio de Educación adjuntando la documentación necesaria en cada caso.



◆ Solicitud:

Modelo solicitud:

La tabla de equivalencias entre títulos y la plantilla descargable para rellenar la solicitud la puedes encontrar en el Anexo de esta Guía o en internet en la dirección:

http://www.educacion.es/horizontales/servicios/gestiontitulos/estudios_no_universitarios/equivalencia-graduado-efectos-laborales.html

◆ Documentación requerida:

- Fotocopia compulsada del D.N.I. / N.I.E (si procede)
- Impreso de Solicitud
- Fotocopia compulsada de uno de los siguientes requisitos:
 - Certificado de Escolaridad correspondiente a planes de estudio anteriores a la Ley 1/1990, LOGSE.
 - Certificación sustitutoria de la Dirección Provincial con los datos del registro del Certificado de Escolaridad.
 - Para los nacidos antes de 1961, Cartilla de Escolaridad o del Libro de Escolaridad o Certificación del centro donde finalizó sus estudios en la que figuren los años de enseñanza obligatoria que le correspondió cursar.
 - Para los nacidos entre 1961 y 1982, Certificación del centro educativo donde finalizó sus estudios obligatorios, en la que figure curso a curso los años de escolaridad que le correspondió cursar y los datos de la propuesta o del Certificado de Escolaridad.
 - Para los nacidos entre 1961 y 1982, fotocopia completa del libro de escolaridad, donde figure la propuesta del Certificado de Escolaridad con el Vº Bº de la Inspección.
- Experiencia laboral
 - Certificado de vida laboral expedido por la Tesorería de la Seguridad Social.
- Formación
 - Fotocopia compulsada de los cursos de formación o cualificación profesional realizados por el solicitante en organismo público o privado.



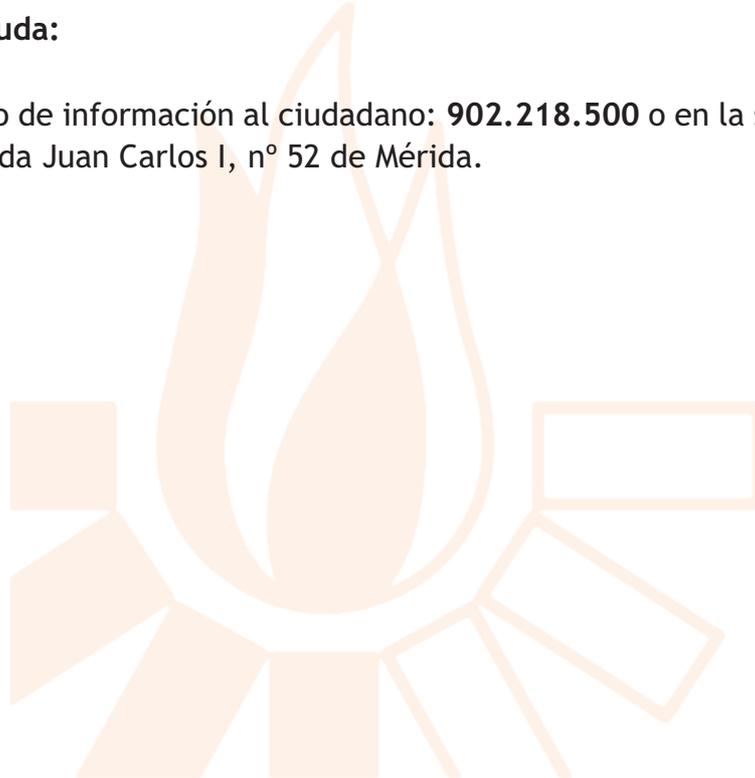
◆ **Lugar de entrega:**

- Registro Central: c/Los Madrazo 15-17 28071-Madrid
- Por correo postal dirigido a la Subdirección General de Ordenación Académica, del Ministerio de Educación, c/Los Madrazo 15-17 28071-Madrid.
- Asimismo, los/as interesados/as podrán presentar sus solicitudes por alguno de los procedimientos previstos en el artículo 38 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en cualquier registro de las distintas Administraciones públicas).

Más información sobre este trámite o servicio:

◆ **Necesito ayuda:**

Teléfono de información al ciudadano: **902.218.500** o en la sede de la FSG en la Avenida Juan Carlos I, nº 52 de Mérida.



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



6. RS+ responsabilidad social en la orientación laboral





6. RS+ responsabilidad social en la orientación laboral

¿Por qué hacer nuestro trabajo con responsabilidad social

El concepto responsabilidad social entendido como el compromiso voluntario adquirido por entidades y empresas para llevar a cabo **buenas prácticas de gestión**, basadas en valores éticos que impulsen la acción social, económica y ambiental sostenible, está calando en sus trabajos porque ninguna organización quiere ser socialmente irresponsable o no ética.

Una organización no lucrativa como la FSG es, por definición, socialmente responsable, pero también puede dejar de serlo. Para no relajarse, ha adoptado como **buena práctica laboral** asumir, de forma voluntaria, el compromiso de gestionar la entidad en base a **valores éticos** que impulsen la acción social, económica y ambiental.

Como fundación sin ánimo de lucro tiene un **doble compromiso moral** con la sociedad extremeña, en general, y con la emeritense, en particular: De un lado, debe generar valor con nuestra actividad como entidad del tercer sector no lucrativo, creando puestos de trabajo directos, orientando a la creación de empleo de calidad y prestando servicios con excelencia; de otro, está obligada a contribuir a que ese valor generado llegue al mayor número de ciudadanas y ciudadanos, mejorando así con su trabajo, las condiciones de vida del entorno más cercano, especialmente del pueblo gitano.

Algunas empresas y entidades del entorno ya han iniciado este camino hacia la acreditación como organización o empresa que ha asumido el compromiso de la R.S.C. (Responsabilidad Social Corporativa). Para las que aún no lo hayan recorrido pero quieran conocerlo, va dirigida la siguiente propuesta.

¿Qué beneficios puede obtener una entidad si decide poner en marcha políticas de R.S.C.?

◆ A nivel interno:

- Mayor **conocimiento** de la realidad de su organización.
- Mejor **imagen** de la entidad entre sus componentes.
- Mayor **compromiso emocional** entre los trabajadores, socios y directivos.
- Mayor **capacidad de adaptación** a las nuevas necesidades del mercado.
- Mayor **creatividad e innovación** en gestión ética, económica y medioambiental.



◆ A nivel externo:

- Llave para **abrir puertas** a nuevos servicios y proyectos.
- Mayor **reconocimiento** de la identidad de la organización.
- Mayor **repercusión** social y en los medios de comunicación.
- Valor ejemplarizante y **modelo** para que otras entidades y empresas emprendan buenas prácticas sociales y medioambientales, incrementando el valor socio-económico en el ámbito en el que realizan sus actividades.

¿Cómo dar este paso?

La R.S.C. como materia transversal debe alcanzar todas las áreas de una organización, estando presente de manera continuada en el **buen hacer** de los socios fundadores, directivos o gestores de las organizaciones empresariales, ya que son los que planifican actuaciones en diferentes ámbitos de actuación.

Pero también en los clientes, en los proveedores y en la propia plantilla de una organización, no importa su tamaño o ámbito de actuación.

Para desarrollar las políticas de R.S.C., algunas entidades usan herramientas como las memorias de sostenibilidad, los informes de gestión, los planes de responsabilidad Social Corporativa, y otras publicaciones, que tienen como principal misión humanizar los valores de las empresas.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



7. E+ experiencias e iniciativas empresariales de autoempleo



7. E+ experiencias e iniciativas empresariales de autoempleo

Se describen algunos ejemplos de iniciativas empresariales en las que han intervenido personas gitanas en Mérida creando **microempresas**:



Verónica y Pilar Saavedra M.

Jóvenes emprendedoras gitanas de Mérida, dirigen el centro de peluquería y estética Nuevas Tendencias en el Polígono Nueva Ciudad. Con 25 y 31 años, iniciaron su actividad empresarial con apenas 17 años.

¿Qué os animó a tomar la decisión de montar vuestra propia empresa?

La experiencia empresarial de nuestra madre, Pilar, que tenía una pequeña peluquería de barrio y su empuje como mujer emprendedora. Además, ambas nos habíamos formado en estética y peluquería y deseábamos trabajar por nuestra cuenta en lo que realmente nos gusta. Recibimos ofertas de otras empresas, pero al final nos animamos a montar este salón con un aire joven y moderno, por nuestra cuenta.

¿Qué os dijeron en tu familia o en tu entorno?

Ambas reconocen que sus padres han tenido un papel fundamental en las decisiones que han ido tomando en sus vidas y se sienten afortunadas por el apoyo familiar recibido. Nuestras amigas también nos apoyaron: son nuestras mejores clientas.

¿Habéis pensado alguna vez en abandonar o como coloquialmente se dice “en tirar la toalla”?

Por supuesto que sí. No porque nos vaya mal. Pero nos hicimos autónomas con 18 años y hay meses que se hacen cuesta arriba; sólo pensamos en cómo vamos a pagar las nóminas de las trabajadoras que tenemos, los seguros sociales o los impuestos. Pero después le echamos coraje y todo parece que se soluciona, eso sí, trabajando muchas horas: tenemos horario ininterrumpido de 9 de la mañana a casi 9 de la noche. Siempre nos queda la satisfacción por el trabajo bien hecho cuando la clientela te lo reconoce y eso anima mucho para seguir adelante con el negocio. Nos gusta que se sientan como en casa.



¿Qué le sugerirías a una persona que quiera montar un negocio en Mérida?

Que “se aprieten bien los machos” como dirían los toreros porque no es un camino de rosas. Abrir cuesta, pero lo difícil es mantener el negocio familiar.

Y que se formen para tratar con proveedores, clientes..., nosotras hacemos todos los años dos o tres cursos, para reciclarlos; creemos que es fundamental estar al día.

Son dos hermanas emprendedoras y dinámicas, enamoradas de su trabajo. Les gusta viajar, leer, salir con los amigos y el deporte, sobre todo, al aire libre. “Si una persona se organiza bien el trabajo, hay tiempo para todo, sobre todo para el ocio los puentes o los fines de semana largos”, comentan mientras no dejan de mover las tijeras, el secador o la libreta donde anotan las citas, mientras atienden el teléfono, que no deja de sonar.



Diego Salazar. N.

Empresario gitano, con 21 años y vecino de Mérida.

Regenta en la capital autonómica una empresa dedicada a la organización de ferias, eventos y exposiciones.

¿Qué te animó a la hora de tomar la decisión de montar tu propia empresa?

El crear algo por mí mismo, afán de superación e intentar crear laboralmente un futuro mejor.

¿Qué te dijeron en tu casa o en tu entorno?

Que les parecía una muy buena idea. Creyeron en mis capacidades y posibilidades de trabajar mucho, bueno y también en las buenas expectativas de futuro del sector, aunque ahora esté todo más paradito.

¿Has pensado alguna vez en tirar la toalla?

Sí, pero siempre que he querido tirar la toalla me ha venido algo mejor.

¿Qué le podrías sugerir a una persona que quiera montar un negocio en Mérida?

Adelante, es una satisfacción emprender algo por ti mismo y que funcione. Que no se lo piensen dos veces, que merece la pena.



Serafina Santos S.

Empresaria gitana, propietaria de la boutique La Guapa. Tiene 33 años y es vecina de Mérida. Sera, como le gusta que le llamen, nos cuenta que su familia siempre se ha dedicado a la venta ambulante, aunque ya hay varios precedentes familiares de negocios por cuenta propia.

¿Qué te animó a la hora de tomar la decisión de montar tu propia empresa?

El superarme en la vida y beneficiar mi hogar con el esfuerzo de mi esposo y mío.

¿Qué te dijeron en tu casa o en tu entorno?

Me apoyaron en todo y no solo me apoyaron sino que también confiaban en mí.

¿Has pensado alguna vez en tirar la toalla?

Pues no, porque eso va dentro de una misma, el trato con el público, relacionarme con la gente. La verdad es que disfruto con mi trabajo.

¿Qué le dirías a una persona que quiera montar un negocio en Mérida?

Animarla, que lleve a cabo la idea, el sentir y el empuje de que somos mujeres emprendedoras y capaz de llevarlo a la realidad.

Entre sus aficiones están la lectura, la música y, sobre todo, charlar. “Me he dado cuenta que dialogando siempre hay algo que aprender”, nos dice.

Es madre de cuatro preciosos niños y compagina el trabajo como empresaria con la atención a su familia, con todo lo que eso conlleva. “El afán de superarme y seguir adelante, me hace ver un futuro mejor para mis hijos, con niveles de formación a los que yo no he podido acceder, y lo que me gustaría es que esa formación que reciben les posibilite un mejor acceso a un empleo de calidad”.

**Emilio Salazar. N.**

Empresario de Mérida. Dirige en la capital autonómica una empresa dedicada a alquiler de vehículos de uso doméstico y transportes por carretera.

¿Qué te animó a la hora de tomar la decisión de montar tu propia empresa?

Mi espíritu emprendedor, yo diría aventurero. Siempre me he sentido capacitado para llevar a delante lo que me proponía en la vida. Y siempre quise tener mi propia empresa, sin tener que depender laboralmente de alguien para poder labrarme un futuro mejor.

¿Qué te dijeron en tu familia o en tu entorno?

Apoyaron completamente el proyecto. Creyeron en mí desde el principio porque nunca les he defraudado.

¿Has pensado alguna vez en tirar la toalla?

No, de ninguna persona cobarde se ha escrito nada. Pero sí he tenido que aprender mucho de los errores humanos que todos cometemos cuando tenemos una empresa.

¿Qué le dirías a una persona que quiera montar una empresa en Mérida?

Que lo estudie detenidamente antes de lanzarse. Que haga un análisis y se asesore bien, luego si lo tiene claro, adelante; siempre, adelante.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



8. SE+ sectores económicos y empleos con perspectivas





8. SE+ sectores económicos y empleos con perspectivas

¿Cuáles pueden ser los sectores y empleos con más perspectivas laborales?

Se ha pasado de una economía agraria a la economía de los servicios, de las nuevas tecnologías, la comunicación y la imaginación. Las actividades de servicios se han consolidado como las más relevantes cuantitativamente.

El peso relativo del **sector servicios** en la producción total ha subido notablemente. Actividades vinculadas a las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), al medio ambiente -especialmente energías renovables, a los productos agroalimentarios, a la agricultura ecológica y al turismo de gran calidad se perfilan como **futuros motores del crecimiento** en los próximos años.

Por aquí se orienta el futuro para las nuevas profesiones que elijan personas demandantes de empleo.

Estos son algunos ejemplos:

- Videojuegos (diseño, distribución y comercialización), y holografismo.
- Domótica (aplicaciones domésticas e industriales).
- Nanomedicina y biónica.
- Informática, electrónica y nuevas tecnologías.
- Servicios on-line (e-formación, e-comercio, e-turismo...)
- Gestión de redes sociales y recursos en red, vía internet.
- Teletrabajo.
- Empleo verde (ecoestadística, energías renovables y alternativas, transportes ecológicos, gestión del medioambiente, turismo de naturaleza y aventura).
- Empleo blanco (servicios de atención a mayores a domicilio o en establecimientos permanentes; atención a personas con necesidades de atención especial o con alguna limitación bio-psico-social; cuidado de menores; gestión del ocio y tiempo libre de estos grupos de la población).
- Empleo azul (servicios relacionados con suministros energéticos: agua, electricidad, gas, telefonía, climatización...), y eficiencia energética.



- Comercio especializado y de proximidad.
- Comercio justo, solidario y ecológico.
- Servicios empresariales de apoyo a la industria cárnica y agropecuaria (gestión, comunicación, comercialización).
- Nutrición y dietética.
- Agromedicina.
- Ciencias del deporte.
- Servicios empresariales de gestión (informática, comunicación, comercialización, calidad, prevención de riesgos laborales, custodia y protección de datos, responsabilidad social corporativa, etc.).
- Valorización del Patrimonio Cultural.
- Turismo cultural.
- Animación turística (hoteles).
- Consultoría y asesoría cultural.
- Intermediación educativa, sanitaria, social y laboral e intercultural.
- Encargos y mensajería.
- Cuidados personales (peluquería, belleza, estética, gimnasia, baile, balneoterapia, spa-relax, músico-terapia, etc.) y cirugía estética.



Todos tienen un denominador común: la tendencia social en aumento a demandar servicios con prestaciones más directas, acortando los plazos de entrega, en horarios más amplios y con prestación de servicios adicionales o complementarios.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



9. FA+ financiación alternativa para emprender con éxito





9. FA+ financiación alternativa para emprender con éxito

Cuando se habla de financiación se piensa en un banco al que las personas ahorradoras han llevado su dinero para que lo guarde a cambio de un interés anual, normalmente escaso. Luego el banco, con este dinero espera que por su gran puerta, lujosa y bien localizada, entre una persona emprendedora y le diga que viene a pedir un préstamo para poner en marcha una idea de negocio.

La dirección de la entidad financiera estará dispuesta a prestarle el dinero a la persona emprendedora, cobrándole un interés casi el doble del interés que paga la entidad bancaria a las personas ahorradoras por su dinero, más una serie de gastos derivados de conceder el préstamo, obteniendo así un increíble beneficio, que normalmente no sabemos en qué emplea el banco, es decir, un beneficio opaco o sin transparencia.

Piense ahora en una **organización no lucrativa** que recogiese los fondos de esos pequeños ahorradores en una población y que los distribuyese en forma de **microcréditos**, es decir, de pequeños préstamos concedidos a personas humildes que no pueden solicitar un préstamo bancario tradicional y que publicara de forma **transparente** qué cantidad tiene ahorrada y dónde ha invertido el dinero (proyectos sociales, ambientales, educativos...).

Estas organizaciones no lucrativas existen desde hace tiempo en nuestra Comunidad y se llaman de forma genérica **Banca Ética**, **Solidaria** o **Banca Alternativa**.

La banca ética se presenta como una fórmula integradora en el mundo sociolaboral, al alcance de personas con necesidades de **financiación urgente** y como puerta de salida al mercado tradicional financiero, que solo busca especular con el dinero, sin considerar las circunstancias individuales a familiares especiales de cada persona.

Colectivos como el pueblo gitano y otros integrantes del PLEM, con dificultades para la inserción laboral, tienen una nueva forma de financiar sus proyectos e iniciativas emprendedoras, ya sea con microcréditos personales o familiares, a un bajo interés, sin más trámites que presentar un **plan de viabilidad** de su idea.

En la ciudad de Mérida hay un claro ejemplo de transparencia y buen hacer en la **Asociación Banca Alternativa Mérida (ABA Mérida)**, que funciona desde junio de 2010.



¿Qué es ABA Mérida?

Se trata de una asociación sin ánimo de lucro, promovida por ciudadanas y ciudadanos de Mérida, que comparten la idea de hacer **solidaridad a través del ahorro**.

Han instalado en Mérida la idea de la banca solidaria promovida por **Muhammad Yunus**, economista hindú, fundador de la *Banca Grameen*, Premio Internacional Simón Bolívar en 1996, Premio Príncipe de Asturias de la Concordia en 1998 y Premio Nobel de la Paz en 2006 por “sus esfuerzos para incentivar el desarrollo económico y social desde abajo”.

Las personas que han promovido esta fórmula de banca ética piensan que es necesario impulsar la **economía solidaria** para dar respuesta a problemas sociales y a las necesidades de los colectivos excluidos del sistema financiero, a través de un modelo de ahorro y de crédito más transparente, cercano y participativo.

Y desean transformar la sociedad, y con su esfuerzo, conseguir que sea más justa, igualitaria, solidaria y multicultural.

¿Qué hacen realmente?

Gestionan como voluntarios, de forma gratuita y democrática, pequeñas cantidades de dinero procedentes de ahorros de particulares, empresas socialmente responsables o administraciones públicas, para prestarlas con calidad a través del **microcrédito** a otras personas que con urgencia deben responder a necesidades personales, familiares o laborales, devolviéndolo en condiciones muy ventajosas.

Se dirigen especialmente a familias, personas separadas o divorciadas, mayores, inmigrantes, jóvenes, asociaciones, autónomos/as y emprendedores... que tienen necesidades básicas (sociales, sanitarias, culturales, educativas, ambientales...) que cubrir con urgencia.

Para más información sobre las actividades que realizan: www.abamerida.org

El dinero es simplemente una herramienta que puede convertir algunos sueños en realidad.

Muhammad Yunus

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



10. S⁺ síntesis





10 . S+ síntesis

Partiendo de la experiencia que el Equipo Técnico de la FSG en el PLEM ha obtenido en los últimos años y de las actividades desarrolladas y puestas en práctica por diferentes organizaciones, se plantea lanzar una propuesta de modelo de intervención y metodología en el campo de la orientación de colectivos excluidos y con escasa cualificación.

Se pretende aportar unas referencias no cerradas ni exhaustivas, sino abiertas al debate por las entidades que forman parte del tercer sector y las que integran el PLEM, sobre la organización futura, la estructura y el funcionamiento de dispositivos de orientación, de formación e inserción laboral, que respondan básicamente a tres principios fundamentales:

- La adaptación a las necesidades y capacidades personales de las personas beneficiarias o usuarias.
- La concepción de la formación como un proceso de aprendizaje integral y orientado claramente hacia la inserción laboral.
- La necesidad de abandonar esquemas caducos que relegan la formación a la realización de cursos, sin conexión con el contexto socioeconómico, carentes de objetivos definidos a medio y largo plazo, para llegar a modelos de intervención que, sin perder el “pragmatismo” en su planificación, contemplen la formación como un progreso personal, homologable, de dignificación y acceso real a la igualdad de colectivos que, como el pueblo gitano, sufren marginación y un grave riesgo de exclusión social.

Hay necesidad de avanzar en un nuevo modelo de orientación, formación e inserción laboral más integrador, realista, multidisciplinar, que fomente la economía colaborativa y el trabajo en red, evitando duplicidades. Un modelo adaptado a las personas, atendiendo a sus circunstancias individuales y familiares y no al revés como hasta ahora, adaptando las personas a los puestos de trabajo.

“Queremos mano de obra, pero nos llegan personas”

Max Frisch



El equipo de profesionales técnicos/as que trabajamos por la inclusión laboral deberíamos contar con componentes metodológicos, entendidos como el conjunto de principios que hemos seguido en nuestro sistema de trabajo con las personas beneficiarias del proyecto PLEM, pudiendo ser extrapolables a otros programas:

◆ **Confluencia de los procesos formativo y productivo:**

Es necesario que el proceso formativo se dé en un entorno productivo real, así la motivación aumenta notablemente y es posible optimizar tiempos reales en la ejecución de las tareas. El enfoque debe garantizar la búsqueda de una experiencia cercana al empleo. La formación debe guiarse a través de un proceso productivo que responda a un trabajo previamente planificado. Este proceso incidirá suficientemente en el desarrollo de hábitos laborales: cumplimiento de horarios, aprovechamiento racional de recursos, rendimientos y ritmos adecuados, cumplimiento de normas de prevención de riesgos y salud laboral, etc...

◆ **Vinculación de la teoría a la práctica y transversalidad de los contenidos:**

Los proyectos de trabajo del área de formación técnica y por tanto la actividad formativa del oficio es la que ordenará el resto de contenidos teóricos y su temporalización, intentado acompasar dichos ritmos y contenidos. Por tanto, a partir del respeto a cada una de las áreas formativas establecidas en los programas, se pretende plantear un currículum formativo transversal de modo que cada una de las áreas no se convierta en comportamiento estanco, sino que esté conectada con el resto. Así, por ejemplo, el aprendizaje de ciertas operaciones matemáticas correspondientes al área de formación básica pueden estar conectadas a módulos de formación profesional específica que requieran de ellas y ciertos aprendizajes relacionados con la capacidad lectora pueden realizarse a partir de contenidos del área de orientación laboral.

◆ **Significatividad de los aprendizajes:**

Los conocimientos adquiridos en las diferentes áreas y módulos tenderán a poder ser utilizados por los alumnos y alumnas en otras situaciones cotidianas. Para ello se tendrá especialmente en cuenta el seguimiento más individualizado posible, así como las características psicosociales del alumnado. El que la experiencia formativa se plantee de modo útil y productivo desde el primer momento, de forma que cualquier aprendizaje adquirido tenga un efecto práctico y visible para el grupo, para sus familias o la comunidad, puede y debe apoyar esta intencionalidad.



◆ Refuerzo y adecuación a las características socioculturales:

Dadas las escasas expectativas y los muchos hándicaps que por lo general tienen los jóvenes gitanos en relación a la formación, es necesario articular mecanismos constantes de refuerzo. El seguimiento individualizado o por grupos de nivel, el reconocimiento de los avances y las ayudas económicas, concebidas estas como instrumentos pedagógicos de incentivación y desarrollo de habilidades y procedimientos de carácter laboral, podrían contribuir a dicho refuerzo.

◆ Participación de las personas usuarias en la organización y gestión de la formación para el empleo:

El desarrollo de la capacidad de autonomía, responsabilidad y motivación, se potenciará si la persona participa a través de estos tres instrumentos: planificación, organización y control. Las personas usuarias pueden intervenir en:

- La planificación de las propuestas presentadas por el equipo técnico: Por ejemplo, en la distribución de tareas, en marcar objetivos a corto plazo.
- La organización de equipos o grupos de trabajo.
- La planificación de los proyectos - productivos.
- El seguimiento continuo a través de la evaluación, individual o en grupo; haciendo hincapié en las tareas prácticas y en el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Como conclusiones, proponemos otras **buenas prácticas** que pretendemos resaltar en esta Guía:

- Sería interesante generar **nuevos protocolos de intervención** con grupos de personas en situación de exclusión social. No centrarse sólo en la inserción sociolaboral desde el punto de vista económico, sino contemplar también la **inserción social**. Ejemplo reciente: el programa *La Huertecica*, en Murcia, con personas difícilmente reinsertables cuyo objetivo es la inserción social y no el número de contratos realizados.
- El ejercicio de la intermediación con los colectivos vulnerables requiere altas dosis de **flexibilidad**, por lo que no se pueden establecer criterios únicos para toda la intervención, sino que se debe adaptar a cada realidad y a los recursos disponibles en cada ámbito.
- La intermediación laboral, para ser exitosa, debe **conjugar los intereses** de las personas usuarias y de las empresas.



- Cualquier contacto empresarial en el ámbito de un programa de empleo, ofrezca o no la posibilidad de prácticas y realice o no ofertas de empleo, puede facilitar información muy valiosa para el desarrollo de todo el itinerario de inserción; por lo que más allá de los resultados directos de intermediación, hay que **potenciar las relaciones con el tejido empresarial** de ámbito local o comarcal.
- Las propias organizaciones no lucrativas y entidades públicas que crean la red de empleo dentro de un programa podrían articular cauces y protocolos de **compromiso social**, más allá de los inicialmente pactados, tendentes a acoger en prácticas personas usuarias formadas o contratándolas con empleos de calidad.
- En el trabajo de prospección laboral lo más importante es **identificar las necesidades específicas** de cada empleador, y por tanto, los profesionales técnicos/as de intermediación tienen que realizar una presentación del servicio adaptada a las necesidades de cada empresa.
- En el trabajo de selección hay que tener claro que no todas las personas pueden desempeñar con la misma facilidad cualquier puesto de trabajo. Consecuentemente para conseguir que la persona usuaria sea la candidata idónea para cada puesto es necesario analizar sus **competencias y potencialidades** personales, reforzándola para que las resalte en dicho proceso.

Entendemos que el futuro de la población gitana de Mérida, como el de otros colectivos sociales con riesgo de exclusión sociolaboral o de difícil empleabilidad, estará en apostar por valores como el **EMPRENDIMIENTO**, el **INCONFORMISMO** y la **CREATIVIDAD**, con fórmulas novedosas e imaginativas, como las empresas de inserción, apoyadas con cláusulas sociales desde las administraciones públicas, como corresponsables en este proceso.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



11. B+ bibliografía





11. B+ bibliografía

◆ Libros

Acceder-Por el Empleo de la Población Gitana. Modelo metodológico para la inserción sociolaboral de personas gitanas. VV.AA, Fundación Secretariado Gitano. Madrid, 2009.

Aprender a emprender. VV.AA., Edit. Nowtilus. Madrid, 2006.

De la sociedad de los empleados al mundo de los emprendedores. VV.AA. Edit. Ayuntamiento de Plasenzuela. Mérida, 2001.

El empleo y la formación profesional. Fresno García, José Manuel. Ponencia del 5º Congreso Regional sobre Educación. Cuenca 19, 20 y 21 de mayo de 2000. “El empleo y la formación profesional: tendencias en Europa y en España”. ASGG, 2000.

Extrañándonos de lo normal. Martínez Redondo, Patricia. Edit. Horas y horas. Madrid, 2009.

Extremadura emergente. Extremadura Producto del Esfuerzo y el Talento al Cuadrado. VV.AA., Edit. Junta de Extremadura. Consejería de Economía y Trabajo. Badajoz, 2007.

Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables. Edit. Cruz Roja Española, 2002.

Guía para la puesta en marcha y desarrollo de un dispositivo de Formación Ocupacional e Inserción Laboral. VV.AA, Asociación Secretariado General Gitano. Madrid, 2000.

La lucha contra la discriminación de la comunidad gitana en el empleo. Programa Operativo Acceder-En el empleo somos iguales. Recopilación de las ponencias Seminario Estatal FSG de Sevilla, 2004. Madrid, 2005.

Las políticas de empleo y la Comunidad Gitana. Fresno García, José Manuel. Revista “Gitanos: Pensamiento y Cultura. N° 2, Octubre 1999.- pp. 36-41” Madrid, Año: 1999.

Material de Apoyo para técnicos orientación laboral. LABORA11. Alcántara Gómez, Alfonso. RED ARAÑA, 1999.

Me Sim Romni - “Yo soy Gitana”. VV.AA, Fundación Secretariado Gitano. Mérida, 2010.

Rescata tu dinero: finanzas solidarias y transformación social. Del Río Paracolls, Nuria. Edit. Talasa. Madrid, 2003.



◆ Revistas

Pensamientos y cultura Gitanos (Revista trimestral de la Fundación Secretariado Gitano)

Emprendedores

El color del dinero (Triodos Bank)

◆ Webs

www.abamerida.org

www.cruzroja.es

www.educacion.es

www.emprendedores.es

www.emprendedorex.com

www.gitanos.org

www.juntaex.es

www.meridaemplea.es

www.practicasinclusion.org

www.promoredex.com

www.triodos.es

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



12. A+ anexo





12. A+ anexo

- ◆ Solicitud oficial de homologación graduado laboral, adjunto en la página 68.
- ◆ Tablas de equivalencia de certificados para homologar el graduado laboral, adjunto en la página 69.
- ◆ Crucigrama, en la página 70.





Solicitud de equivalencia de estudios españoles extinguidos, anteriores a la Ley 1/1990, LOGSE, con el título de Graduado Escolar a efectos laborales

Datos personales:

| | | | |
|----------------------------|--|-----------------------------|--|
| Apellidos: | | Nombre: | |
| D.N.I. / N.I.E.: | | Fecha de nacimiento: | |
| Domicilio: | | | |
| C.P.: | | Población: | |
| Provincia: | | Teléfono: | |
| Correo electrónico: | | | |

Documentación a presentar en todos los casos:

| | |
|-------------------------|---|
| Datos personales | <input type="checkbox"/> Fotocopia compulsada del D.N.I. / N.I.E. <input type="checkbox"/> Autorización expresa para comprobar los datos de identidad en la base de datos de la Administración |
|-------------------------|---|

Documentación a presentar:

| | |
|--|--|
| Escolaridad Obligatoria (según el caso) | <p>(fotocopia compulsada de uno de los siguientes requisitos)</p> <input type="checkbox"/> Certificado de Escolaridad correspondiente a planes de estudio anteriores a la Ley 1/1990, LOGSE. <input type="checkbox"/> Certificación sustitutoria de la Dirección Provincial con los datos del registro del Certificado de Escolaridad. <input type="checkbox"/> Para los nacidos antes de 1961, Cartilla de Escolaridad o del Libro de Escolaridad o Certificación del centro donde finalizó sus estudios en la que figuren los años de enseñanza obligatoria que le correspondió cursar. <input type="checkbox"/> Para los nacidos entre 1961 y 1982, Certificación del centro educativo donde finalizó sus estudios obligatorios, en la que figure curso a curso los años de escolaridad que le correspondió cursar y los datos de la propuesta o del Certificado de Escolaridad. <input type="checkbox"/> Para los nacidos entre 1961 y 1982, fotocopia completa del libro de escolaridad, donde figure la propuesta del Certificado de Escolaridad con el Vº Bº de la Inspección. <input type="checkbox"/> Otros. |
| Experiencia laboral | <input type="checkbox"/> Certificado de vida laboral expedido por la Tesorería de la Seguridad Social. |
| Formación | <input type="checkbox"/> Fotocopia compulsada de los cursos de formación o cualificación profesional realizados por el solicitante en organismo público o privado. |

El abajo firmante ante la documentación aportada **SOLICITA:** La equivalencia de los estudios realizados con el **GRADUADO ESCOLAR A EFECTOS LABORALES.**
 de de 2

Firma

EQUIVALENCIAS ENTRE TÍTULOS DE SISTEMAS EDUCATIVOS ANTERIORES A LA LOGSE CON Graduado Escolar

| TÍTULOS O ESTUDIOS REALIZADOS | TÍTULO AL QUE SE DECLARA EQUIVALENTE | NORMA REGULADORA | EFFECTOS | OBSERVACIONES (Reconocimiento) |
|--|--------------------------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------|
| Determinados estudios parciales de Bachillerato elemental | Graduado Escolar | Resolución de la D.G. de Renovación Pedagógica conforme a la O.M. de 10/10/86 (BOE del 18) | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |
| - Graduado en Cerámica (Escuela oficial de cerámica de Madrid) - Tres cursos completos de Bachillerato general | Graduado Escolar | Resolución de la D.G. de Centros Escolares de 15/12/86 | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |
| Certificado de Estudios Primarios obtenido antes de finalizar el curso 75/76 | Graduado Escolar | O.M. de 4 de febrero de 1986 (BOE del 8) | Acceso a empleos públicos y privados | Con carácter general |
| Haber reunido en su día condiciones para obtener el certificado de Estudios Primarios | Graduado Escolar | Resolución de la D.G. de Renovación Pedagógica conforme a la O.M. de 10/10/86 (BOE del 18) | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |
| - 4 cursos completos de Bto General de cualquiera de los planes anteriores a la LGE (con o sin reválida) - 5 cursos completos de Bto Técnico o Laboral (con o sin reválida) - 4 cursos completos de Humanidades de la carrera eclesiástica | Graduado Escolar | R.D. 1025/1977 de 3 de mayo (BOE del 12) | A todos los efectos | Con carácter general |
| - Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años | Graduado Escolar | Dictamen del Consejo Nacional de Educación | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |

EQUIVALENCIAS ENTRE ESTUDIOS DE SISTEMAS EDUCATIVOS ANTERIORES A LA L.O.E. CON GRADUADO en E.S.O.

| TÍTULOS O ESTUDIOS REALIZADOS | NORMA REGULADORA | EFFECTOS | OBSERVACIONES (Reconocimiento) |
|--|--|------------|--------------------------------|
| 2º de B.U.P. | Real Decreto 986/1991, de 14 de junio. Anexo I | Académicos | Con carácter general |
| 2º curso del primer ciclo experimental de reforma de las enseñanzas medias | Real Decreto 986/1991, de 14 de junio. Anexo II | Académicos | Con carácter general |
| 3º comunes plan 63 ó 2º comunes experimental de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos | Real Decreto 986/1991, de 14 de junio. Anexo VI | Académicos | Con carácter general |
| Seis cursos de Bachillerato General anteriores a LGE | Orden de 22 de marzo de 1975, apartado Noveno 3.b) | Académicos | Con carácter general |
| Siete cursos de Bachillerato Laboral o Técnico anteriores a LGE | Orden de 22 de marzo de 1975, apartado Noveno 3.b) | Académicos | Con carácter general |

EQUIVALENCIAS ENTRE TÍTULOS DE SISTEMAS EDUCATIVOS ANTERIORES A LA LOGSE CON Bachiller

| TÍTULOS O ESTUDIOS REALIZADOS | TÍTULO AL QUE SE DECLARA EQUIVALENTE | NORMA REGULADORA | EFFECTOS | OBSERVACIONES (Reconocimiento) |
|--|---|--|--------------------------------------|--------------------------------|
| - Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años y otro título anterior o dos asignaturas de la carrera | Bachiller | Dictamen del Consejo Nacional de Educación | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |
| - Técnico Especialista, (FP II) - Todos los cursos de Bto de todos los planes anteriores a LGE (sin reválida o prueba) - 6 cursos de Humanidades con dos de Filosofía de la carrera eclesiástica | Bachiller | O.M. de 26/11/75 (BOE del 2 de diciembre) | Acceso a empleos públicos y privados | Con carácter general |
| Perito Mercantil | Técnico Especialista (FP II), rama Administrativa y Comercial | R.D. 265/1979 de 26 de enero (BOE de 17 de febrero) | A todos los efectos | Con carácter general |
| | Bachiller | O.M. de 26/11/75 (BOE del 2 de diciembre) | Acceso a empleos públicos y privados | |
| Seis cursos de Bachillerato anteriores a LGE con 1 ó 2 pendientes | Bachiller | Dictamen del Consejo Nacional de Educación | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |
| Magisterio Plan 1950, sin reválida más Bachiller Elemental | Bachiller | Dictamen del Consejo Nacional de Educación | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |
| Profesor Instrumentista (Título) | Bachiller | Dictamen del Consejo Nacional de Educación | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |
| Criminología (Título antiguo) más Bachiller Elemental o Gdo Escolar | Bachiller | Dictamen del Consejo Nacional de Educación | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |
| Piloto Comercial | Bachiller | Dictamen del Consejo Nacional de Educación | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |
| BUP con 1 ó 2 pendientes | Bachiller | Instrucciones dictadas de la D.G. de Educación, F.P. e Innovación Educativa de 24 de noviembre de 2006 | Acceso a empleos públicos y privados | Individualizado |



Agradecimiento

El Equipo Técnico de la FSG en el PLEM agradece su colaboración a todas las personas, empresas, entidades y organizaciones que han intervenido “como una piña” en la elaboración de este material para el PLEM y les anima a seguir cooperando para ayudar a las personas que más lo necesitan.

Os deseamos empleo de calidad y calidad en el empleo.

**El Equipo Técnico de la
Fundación Secretariado Gitano
(Mérida)**

