

Població jove gitana: formació i mercat laboral a Barcelona

Población joven gitana:
formación y mercado
laboral en Barcelona

Roma young people:
training and the labour
market in Barcelona



BÁLINT ÁBEL BEREMÉNYI · ANGELINA SÁNCHEZ-MARTÍ · CECILIA VERGNANO

Població jove gitana: formació i mercat laboral a Barcelona

Población joven gitana:
formación y mercado
laboral en Barcelona

Roma young people:
training and the labour
market in Barcelona



Ajuntament
de Barcelona



Barcelona
Activa

Primera edició: abril 2023

Coordinació Barcelona Activa

Àfrica Cardona, Directora Executiva de Foment de l'Ocupació
Lorena Ventura, Directora d'Anàlisi i Gestió del Coneixement
Carme Turull, Responsable d'Anàlisi. Direcció d'Anàlisi i Gestió del Coneixement

Autoria

Dr. Bálint Ábel Bereményi, Dra. Angelina Sánchez-Martí i Dra. Cecilia Vergnano
CER-Migracions, Universitat Autònoma de Barcelona

Disseny, edició i maquetació

BIRLI 2100

Correcció i traduccions

BIRLI 2100

Fotografia coberta

Ivan Mudruk - pexels.com

Dipòsit legal: B 5550-2023

© Barcelona Activa 2023

Índex

PRESENTACIÓ	7
1. FITXA TÈCNICA DE L'ESTUDI DIAGNÒSTIC	9
2. INTRODUCCIÓ, OBJECTIUS I METODOLOGIA DE L'ESTUDI	11
2.1. Metodologia	12
2.2. Estructura de l'informe	13
3. POBLACIÓ GITANA I MERCAT LABORAL	15
3.1. Desavantatge ètnic i població gitana	15
3.2. Estat espanyol, Catalunya i Barcelona	16
3.3. Perspectiva de gènere	17
3.4. Tipus de relació laboral i situació professional	17
3.5. Factors que influeixen en l'ocupació	18
3.6. Iniciatives adreçades a la població gitana	19
4. ANÀLISI DELS PROGRAMES I SERVEIS	21
4.1. Disseny dels programes i serveis	26
4.2. Desplegament dels programes i serveis	35
4.3. Avaluació i seguiment	42
5. ANÀLISI DE TRAJECTÒRIES	47
5.1. Aspiracions formatives i laborals	48
5.2. Orientació, acompanyament i inserció	57
5.3. Resum	75
6. EFECTES DE LA PANDÈMIA DE LA COVID-19	77
6.1. Efectes de la pandèmia en els serveis i programes	77
6.2. Efectes de la pandèmia en les persones i comunitats gitanes	81
7. RECOMANACIONS	83
7.1. Polítiques constructives i pragmàtiques	83
7.2. Centrar-se explícitament, però no exclusivament, en la població gitana	86
7.3. Plantejament intercultural	86
7.4. Consciència de la dimensió de gènere	87
7.5. Transmissió de polítiques basades en evidències	88
7.6. Coordinació i col·laboració entre institucions i xarxes	89
7.7. Participació de la societat civil, principalment de les associacions gitanes	91
7.8. Reforç de les accions informatives sobre serveis i programes	92
7.9. Mètode d'intervenció	93

8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	95
9. ANNEX. INICIATIVES ESPERANÇADORES D'ALTRES CIUTATS EUROPEES	99
9.1. «Bridge to Business» (Pont cap al negoci)	99
9.2. URBACT / ROMA-NeT	103
9.3. Start Up: programa de pràctiques becades per a joves romanís	103
9.4. Igualtat d'oportunitats – U.S. Steel Košice, Eslovàquia [Ergonet top 10 good practices]	104
9.5. Altres iniciatives	105
 AUTORIA	 107
 POBLACIÓN JOVEN GITANA: FORMACIÓN Y MERCADO LABORAL EN BARCELONA Resumen ejecutivo	 109
 ROMA YOUNG PEOPLE: TRAINING AND THE LABOUR MARKET IN BARCELONA Executive summary	 119

Presentació

Els **objectius** d'aquest estudi són conèixer les estratègies formatives i ocupacionals de la joventut gitana de Barcelona, detectar les seves necessitats en aquest àmbit i identificar i analitzar les polítiques, els programes i les mesures corresponents, per tal d'orientar millor i reforçar les actuacions ocupacionals encaminades a fomentar una igualtat d'oportunitats més efectiva de la comunitat gitana en l'accés als dispositius de millora de l'ocupabilitat com a mesures de suport clau per a una posterior incorporació al mercat laboral ordinari.

L'estudi s'ha elaborat en **dues fases**, una primera el 2018 i la segona, a finals del 2021, arran de la covid-19, per tal d'explorar-ne l'impacte i l'evolució en relació amb els resultats observats en la primera fase, i tenint en compte els **diferents eixos de desigualtat i dimensions d'interseccionalitat** que es relacionen amb la situació d'etnicitat, com són el gènere, l'edat, la situació sociofamiliar, l'accés o el contacte directe amb referents d'èxit, l'extensió i el caràcter de la xarxa social, la situació laboral dels membres de la unitat familiar, o la seva formació. Es tracta d'una anàlisi per tal de conèixer millor les barreres i els mecanismes que interactuen amb l'etnicitat i poder ajustar millor les intervencions en clau d'ocupabilitat inclusiva en els programes i serveis d'ocupació.

Aquest estudi s'afegeix a la col·lecció «Quaderns de Futur del(s) Treball(s)», promoguda per Barcelona Activa amb l'objectiu de compartir coneixement entre la comunitat d'agents que treballen per una ocupació inclusiva a la ciutat.

Barcelona Activa està compromesa amb la generació d'oportunitats d'ocupació de qualitat per a les persones joves. En el marc del nou **Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021-2030**, l'ocupació juvenil rep una atenció especial, en concret es posa el focus en l'Objectiu Estratègic OE 3 d'«**Abordar l'atur juvenil de forma integral, desenvolupant estratègies preventives i de reforç de l'educació de qualitat**». Aquest estudi s'emmarca especialment en dues línies d'actuació: la Línia 3.1 «Elaboració de plans integrals de foment de l'Ocupació Juvenil», i la Línia 3.2 «Abordatge i prevenció dels processos de desvinculació educativa i inactivitat entre la població jove». L'avenç dels treballs en aquestes línies ens permetrà consolidar les estratègies de prevenció i intervenció per contribuir a la reducció de les desigualtats, la millora de la capacitació i la reducció de l'atur juvenil, especialment també de grups poblacionals prioritaris i amb més dificultats d'inserció sociolaboral.

1. Fitxa tècnica de l'estudi diagnòstic

DOBLE ENFOCAMENT

- Analitzar les estratègies ocupacionals de la joventut gitana.
- Analitzar la incidència de les polítiques, els programes i els serveis d'inserció sociolaboral.

ELABORACIÓ

- CER-Migracions de la UAB, per encàrrec de Barcelona Activa i en col·laboració amb la Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania i Diversitat de l'Ajuntament de Barcelona.

COL-LABORACIONS

- Entitats gitanes i ONG que treballen amb la població gitana a Barcelona: la Fundació Secretariado Gitano, la FAGiC, l'Associació Intercultural Nakeramos, l'Associació cultural gitana Rromane Siklövne, l'Associació de Joves Gitanos de Gràcia, l'Associació Veus Gitanes i el Consell Municipal del Poble Gitano.

OBJECTIUS

1. Conèixer les estratègies formatives i ocupacionals de la població jove gitana de Barcelona, en particular en moments de crisi com l'ocasionada per la pandèmia.
2. Descriure la incidència de les polítiques, programes de formació o d'ocupació en les trajectòries formatives i ocupacionals de la població jove gitana.
3. Detectar les necessitats formatives i ocupacionals de la població jove gitana i identificar les polítiques, els programes i les mesures que li corresponen.
4. Identificar programes en altres municipis de l'Estat espanyol i d'Europa que hagin obtingut resultats esperançadors.
5. Fer recomanacions per dissenyar polítiques de formació, inserció laboral i de suport a l'emprenedoria.

METODOLOGIA

- Estudi diagnòstic amb un disseny qualitatiu longitudinal.
- 2 fases de recollida d'informació:
 - fase 1 (del novembre del 2017 al febrer del 2018) i
 - fase 2 (de l'octubre del 2021 al desembre del 2021).
- Unitat d'observació: població gitana de nacionalitat espanyola resident a Barcelona i d'edats compreses entre els 16 i els 40 anys.
- Mostreig pragmàtic: els casos no pretenen ser representatius, sinó que reflecteixen la gran diversitat interna de la població gitana (en termes d'edat, experiència formativa i laboral, gènere, entorn socioeconòmic, urbanístic, residencial i sanitari, entre d'altres).

TÈCNIQUES DE RECOLLIDA DE DADES

- Revisió de la literatura grisa, legal i acadèmica.
- Revisió de 24 programes i serveis d'inserció sociolaboral de Barcelona Activa i altres entitats.
- Entrevistes a 40 membres del personal tècnic i a 19 persones usuàries d'ètnia gitana.
- Entrevistes a la població gitana amb trajectòries educatives d'èxit.
- Consultes amb representants d'associacions gitanes o progitanes.
- Entrevista amb una persona del Consell Municipal del Poble Gitano.
- Grup de debat amb:
 - representants d'associacions gitanes o progitanes,
 - el personal tècnic de programes i serveis de Barcelona Activa.

2. Introducció, objectius i metodologia de l'estudi

La població gitana que acull Barcelona és ben diversa des de fa segles, però comparteix referents culturals, identitat ètnica, origen geogràfic, trajectòria històrica a la ciutat i condicions socioeconòmiques. Gran part d'aquesta població viu als districtes i barris amb el poder adquisitiu més baix de la ciutat (Nou barris, Zona Franca, Sant Andreu, etc.) i tendeix a ocupar els nínxols laborals amb les condicions menys favorables del mercat. En aquest sentit, comparteix condicions socials i econòmiques amb molta altra població no gitana.

Múltiples recerques i documents oficials coincideixen a destacar que la població gitana és una de les més estigmatitzades i, per tant, la lluita contra la discriminació és un element clau a l'hora d'assegurar que accedeixin a tots els recursos públics i privats en igualtat de condicions i que els aprofitin. El model espanyol d'integració —sovint mencionat com a modèlic a nivell europeu— demostra que les polítiques socials i laborals generalistes, conjuntament amb polítiques específiques complementàries, poden donar bons resultats (RODRÍGUEZ, 2011). No obstant això, la crisi econòmica va desafiar aquest «model» i va obligar les administracions públiques a reinventar noves aproximacions amb menys recursos i amb més participació de la mateixa població diana: la comunitat gitana de Barcelona.

Diverses institucions supranacionals han elaborat recomanacions per a la inclusió social de les poblacions gitanes, però són poques les polítiques públiques que, de manera sostinguda i eficaç, han estat capaces de respondre a les situacions complexes de pobresa, marginació, discriminació i altres índexs de vulnerabilitat relacionats amb un gran nombre de famílies gitanes espanyoles, particularment a Catalunya. L'Estat espanyol i Catalunya, així com la mateixa ciutat de Barcelona, disposen de polítiques i plans d'execució concrets. Tanmateix, és ben sabut que, d'una banda, **manquen avaluacions** sistemàtiques i imparcials dels programes específics implementats i, de l'altra banda, no es disposa d'estadístiques accessibles relacionades amb l'etnicitat de les persones que es beneficien dels programes genèrics. Per tant, no podem tenir informació sobre el volum de la problemàtica i, per tant, es pot sobredimensionar la incidència d'aquells programes que sí que produeixen estadístiques en clau ètnica, com el programa «Acceder», a càrrec de la Fundación Secretariado Gitano.

Es pretén que l'Ajuntament de Barcelona pugui aplicar aquest estudi diagnòstic, prenent com a referència els mètodes avaluatius de Michael Quinn Patton (2002 i 2008), com a eina de suport per repensar i reforçar la seva estratègia adreçada a donar resposta a les necessitats formatives i laborals de la població gitana, principalment jove, de la ciutat de Barcelona.

Sota aquest principi, els objectius d'aquest estudi són:

- 1 **Conèixer les estratègies formatives i ocupacionals** de la joventut gitana de Barcelona, particularment en moments de crisi com l'ocasionada per la pandèmia.
- 2 **Descriure la incidència de les polítiques, els programes de formació o d'ocupació** en les trajectòries formatives i ocupacionals de la joventut gitana, amb èmfasi en els serveis i programes que han sorgit arran de la crisi de la COVID-19.
- 3 **Detectar les necessitats formatives i ocupacionals** de la joventut gitana i identificar les polítiques, els programes i les mesures que li corresponen.
- 4 **Identificar programes en altres municipis de l'Estat espanyol i d'Europa** que hagin obtingut resultats esperançadors amb població en risc d'exclusió sociolaboral, amb atenció especial a la crisi ocasionada per la COVID-19.
- 5 **Fer recomanacions per dissenyar polítiques de formació i d'inserció laboral** i de suport a l'emprenedoria mitjançant serveis generals i específics, amb la finalitat de pal·liar la situació de desigualtat que viu la població gitana de Barcelona.

2.1. Metodologia

Aquest estudi diagnòstic, centrat a analitzar, d'una banda, les estratègies ocupacionals de la joventut gitana i, de l'altra, la incidència de les polítiques, els programes i els serveis d'inserció sociolaboral, s'ha basat en una **recerca qualitativa longitudinal**, amb dos moments de recollida d'informació durant el període 2017-2021.

En la primera fase (novembre del 2017 - febrer del 2018), el gruix de la informació es va recollir principalment a partir d'entrevistes semiestructurades, que es van contrastar en una segona fase (finals del 2021) arran de l'impacte ocasionat per la crisi de la COVID-19, utilitzant la mateixa tècnica i triangulant la informació amb l'anàlisi documental, com es veurà tot seguit. Per estimular un procés d'autoreflexió de la mateixa joventut gitana i per conèixer la polifonia de les seves experiències i opinions, en la recollida d'informació del primer període una persona jove gitana va donar suport a la recerca.

La unitat d'observació de l'estudi ha estat la població gitana de nacionalitat espanyola resident a Barcelona i s'ha centrat en les edats compreses entre els 16 i els 40 anys

La unitat d'observació de l'estudi ha estat la població gitana de nacionalitat espanyola resident a Barcelona. És a dir, aquesta recerca no s'ha ocupat de les poblacions romanís d'origen estranger, tot i que el nostre interès principal s'ha centrat en la població gitana d'edats compreses entre els 16 i els 40 anys.

El principal **criteri de selecció del disseny mostral** ha estat buscar aquelles persones que més riquesa i diversitat d'informació podien proporcionar sobre els temes tractats (PATTON, 2002). La inclusió dels participants s'ha dut a terme garantint la màxima diversitat en termes d'edat, d'experiència en formació i ocupació, de gènere, d'entorn socioeconòmic, urbanístic i residencial, i de

salut, entre d'altres. En aquest sentit, hem seguit un «mostreig pragmàtic» (EMMEL, 2013), que es fonamenta en els condicionants pràctics que sorgeixen al llarg del treball de camp per respondre a les preguntes inicials (IVÀLUA, 2009), de manera que el nombre d'informants resultant s'ha determinat mitjançant la saturació o redundància (BERNARD, 2011: 501).

Les **tècniques de recollida** d'informació emprades en totes dues fases de l'estudi han estat:

- La revisió de la literatura grisa i acadèmica en català, castellà i anglès (fases 1 i 2).
- La revisió de la legislació —en català, castellà i anglès— corresponent a polítiques de formació i d'ocupació aplicades en altres grans ciutats i adreçades a la població gitana i altres col·lectius vulnerables o en risc d'exclusió sociolaboral (fases 1 i 2).
- L'anàlisi de 24 programes d'inserció sociolaboral executats per Barcelona Activa o per altres entitats (fases 1 i 2).
- Entrevistes semiestructurades individuals i grupals a 40 membres del personal tècnic i responsable de programes i serveis d'inserció sociolaboral (fases 1 i 2).
- Consultes amb representants d'associacions gitanes o progitanes (fases 1 i 2): la FAGiC, l'Associació Intercultural Nakeramos, l'Associació cultural gitana Rromane Siklövne, la Fundación Secretariado Gitano (FSG), l'Associació de Joves de Gràcia i l'Associació Veus Gitanes. Les seves opinions i idees, que complementen les dades recollides a través de l'estudi, es recullen en les recomanacions finals.
- Entrevistes semiestructurades a 19 persones gitanes d'entre 16 i 40 anys, usuàries de programes d'inserció sociolaboral i amb trajectòries formativolaborals diferents, als barris de Roquetes, Torre Baró, Ciutat Meridiana, el Bon Pastor, la Sagrera, el Besòs i el Maresme, la Mina (Sant Adrià de Besòs), la Marina del Port, Hostafrancs, Gràcia i el Barri Gòtic (fase 1).
- Un grup de debat amb representants d'associacions gitanes o progitanes (fase 1).
- Un grup de debat amb el personal tècnic de Barcelona Activa i de les entitats (fase 1).
- Revisió i selecció d'entrevistes sobre la població gitana amb trajectòries educatives d'èxit provinents d'investigacions anteriors (fase 1).
- Entrevista amb un membre del Consell Municipal del Poble Gitano, responsable d'assumptes relacionats amb l'accés al mercat laboral (fase 2).

L'**anàlisi de la informació** s'ha dut a terme aplicant la tècnica de l'anàlisi de contingut. Amb una lògica complementària deductiva i inductiva, s'han seguit els següents nivells progressius de reducció i estructuració de la informació:

- Primer, s'han identificat les tematitzacions definides inicialment per revisar la literatura corresponent.
- En segon lloc, s'han segmentat i identificat unitats noves de significat a partir de l'anàlisi qualitativa del corpus documental recollit.
- Finalment, s'han contrastat les conclusions amb les entitats gitanes i el personal tècnic entrevistat prèviament per millorar-ne la comprensió.

2.2. Estructura de l'informe

L'informe s'estructura en 6 apartats:

- A la **introducció de l'estudi**, es concreten els objectius i la metodologia seguida per donar-hi resposta.
- Al **segon capítol**, es revisa l'estat de la qüestió sobre la població gitana i el mercat laboral a Europa, l'Estat espanyol i Catalunya. Tot seguit, es descriu el plantejament

dels temes clau que es consideren més rellevants per comprendre les condicions estructurals, institucionals, socials, comunitàries i individuals que condueixen a les desigualtats en què es troba la població gitana al mercat laboral.

- Al **tercer capítol**, es descriuen i analitzen els programes i serveis observats al llarg de l'estudi.
- Al **quart capítol**, s'aporta l'anàlisi feta de les trajectòries formativolaborals recollides de les persones gitanes entrevistades residents a Barcelona o al barri de la Mina de Sant Adrià de Besòs.
- El **cinquè capítol** es dedica als efectes de la pandèmia de la COVID-19 sobre els programes, serveis d'inserció laboral i les trajectòries de la joventut gitana.
- Al **sisè capítol** es conclou l'estudi, i s'hi exposen les recomanacions més importants adreçades a les administracions públiques implicades en la millora de la cobertura dels serveis i programes de formació i d'inserció laboral de la població gitana de la ciutat de Barcelona i del barri de la Mina (Sant Adrià de Besòs).

3. Població gitana i mercat laboral

En aquest apartat, fem una revisió breu de la literatura sobre la població gitana i el mercat laboral a Europa, l'Estat espanyol i Catalunya i es descriu el plantejament dels temes clau que considerem més rellevants per comprendre les condicions estructurals, institucionals, socials, comunitàries i individuals que condueixen a les desigualtats en què es troba la població gitana al mercat laboral.

3.1. Desavantatge ètnic i població gitana

En la majoria de mercats laborals i de sistemes educatius i formatius, són palesos els diversos eixos de desigualtat, i el «desavantatge ètnic» n'és un. Els **grups minoritaris** acostumen a tenir menys possibilitats d'accedir al mercat laboral i mantenir-se als llocs de treball i, consegüentment, tenen unes taxes d'atur més elevades. La discriminació racial i ètnica, directa i indirecta, sol ser un dels factors que expliquen aquesta distància i, malauradament, la pandèmia de la COVID-19 s'ha encarregat de produir noves tensions entre la majoria i les minories, particularment amb la població gitana¹ d'arreu d'Europa. Més enllà de la discriminació, els anys de pandèmia han empitjorat les seves condicions de vida a Europa i, també, a l'Estat espanyol.

A Europa, el 2012, menys de la tercera part de la població gitana es trobava en situació d'ocupació remunerada; mentre que les taxes de desocupació entre la població gitana als estats membres eren, com a mínim, el doble que les de la no gitana. La segmentació entre una i l'altra també és evident en els sectors d'escolarització, salut i habitatge on, més enllà de les taxes, la qualitat i les condicions tampoc no són iguals. A aquest efecte, amb la posada en marxa del Marc europeu d'estratègies nacionals d'inclusió de la població gitana (NRIS, per les seves sigles en anglès) i les iniciatives desenvolupades en el marc de la Dècada de la Inclusió de la Població Gitana (2005-2015), hem pogut observar la proliferació de polítiques i projectes específics adreçats a aquesta població en tots els àmbits; entre els quals s'inclouen l'orientació, la formació, la intermediació o la inserció laboral.

1. En el document «Estratègies nacionals d'inclusió de la població gitana» de la Unió Europea (COM/2012/0226 final) els termes *gitano*, *roma* o *romani* corresponen al terme *roma* aplicat per tota una sèrie d'organitzacions internacionals i de representants dels grups de la població gitana a Europa (*roma*, *sinti*, *kale*, *gypsies*, *romanichels*, *boyash*, *ashkali*, *egyptians*, *yenish*, *dom*, *lom*, etc.) i inclouen també els *travellers* (col·lectius itinerants), sense que això suposi negar les especificitats i les varietats d'estils de vida i situacions dels diversos grups.

3.2. Estat espanyol, Catalunya i Barcelona

Des del 2000 (GARRIGA, 2000) no s'ha elaborat cap estudi exhaustiu sobre la realitat del poble gitano a Barcelona, i a Catalunya des del 2005 (FUNDACIÓ PERE TARRÉS, 2005), de manera que ens

El estudis coincideixen en el fet que aquest segment de la població espanyola continua patint discriminació, pobresa i exclusió social; cosa que en dificulta l'accés al mercat laboral.

basem en estudis i informes precedents sobre la població gitana a l'Estat espanyol elaborats durant l'última dècada. Aquests estudis coincideixen en el fet que, malgrat els avenços, aquest segment de la població espanyola continua patint **discriminació, pobresa i exclusió social**; cosa que en dificulta, com a mínim, l'accés al mercat laboral. A més, les crisis econòmiques recents han accentuat encara més aquest fenomen. Un estudi de la Fundación Secretariado Gitano així ho constata: «la crisis afecta antes, con más dureza, durante más tiempo y con efectos más nocivos y duraderos a las personas y grupos que ya estaban en situaciones de vulnerabilidad, de pobreza o de exclusión social, como es el caso de más de dos tercios de la comunidad gitana» (FSG, 2013). Aquest comentari és transferible a la crisi de la COVID-19, com adverteixen altres treballs. La destrucció de llocs

de treball, especialment els de condicions menys favorables, ha fet que moltes persones hagin hagut de tornar a activitats d'autoocupació o a l'atur.

Tradicionalment, la **taxa d'activitat** de la població jove gitana ha estat més alta que la del conjunt de la població, a causa de la incorporació primerenca al mercat de treball. Aquesta dada és coherent amb l'alta taxa d'abandonament dels estudis obligatoris, la poca presència en estudis postobligatoris i l'alta disponibilitat d'aquesta població per a l'ocupació (GORJÓN *et al.*, 2018). De fet, arran de les crisis econòmiques, l'activitat laboral al llarg de la vida s'ha incrementat (FSG i EDIS, 2012). El 2018 aquesta taxa era encara més elevada entre els homes gitanos, mentre que entre les dones era significativament més baixa.

La **taxa d'ocupació** de la població gitana és més baixa en relació amb el conjunt de la població, amb una diferència novament més accentuada entre els homes, però amb una diferència inversa de 24,9 punts per als homes joves menors de 25 anys (FSG i EDIS, 2012).

La **infraocupació i l'ocupació precària** està generalitzada entre la comunitat gitana (SÁNCHEZ-RUBIO i FERNÁNDEZ, 2011) en forma de treball temporal, jornades laborals curtes o a temps parcial i de col·laboració en activitats familiars, que sovint dificulten l'accés a les prestacions (FUNDACIÓ PERE TARRÉS, 2005; SÁNCHEZ-RUBIO i FERNÁNDEZ, 2011).

La **taxa de temporalitat** també ha anat creixent en l'última dècada (GORJÓN *et al.*, 2018) i la **taxa d'atur** ha augmentat en termes generals durant la crisi; de fet, la distància entre la població gitana i no gitana en termes d'atur es va ampliar de 3,4 punts (2005) a 15,5 punts (2011), i encara molt més fins a l'any 2018. Entre la població gitana jove menor de 30 anys, l'atur ha augmentat significativament i, durant la crisi de la COVID-19, els estudis qualitius suggereixen una distància interètnica de l'atur semblant.

Aquesta situació contrasta amb les altes aspiracions laborals recollides entre la població gitana de Barcelona (GARRIGA, 2000). Ocupacions com la construcció i els serveis qualificats o tècnics s'assenyalaven com a aspiracions satisfactòries, mentre que prestacions com la renda mínima es vinculaven a situacions individuals de més insatisfacció. Ja a l'any 2000 el 42 % de les persones enquestades contestaven que els agradaria «tenir un treball fix

amb contracte» o «tenir algun ofici» (13 %), i el 80 % volia que els seus fills i filles tinguessin feina fixa o una carrera universitària (GARRIGA, 2000). Per tant, aquestes últimes aspiracions individuals i familiars s'han incrementat significativament des de l'inici del segle (GORJÓN *et al.*, 2018)

3.3. Perspectiva de gènere

Entre el 2005 i el 2011, les dades indiquen que les dones gitanes van poder establir l'activitat al mercat laboral (FSG i EDIS 2012; GORJÓN *et al.*, 2018) i resistir a l'empitjorament de les condicions laborals, sobretot entre la franja d'edat dels 30 als 50 anys. En aquest període, la **taxa d'activitat** de les dones es va mantenir en un 58 %, mentre que entre els homes la reducció va ser insignificant. El 2018, la taxa d'activitat de les dones gitanes es va reduir al 38,5 %, mentre que la dels homes (76,2 %) no només es va incrementar, sinó que va superar la taxa total de la població no gitana; fet que evidencia una bretxa de gènere creixent.

La **taxa d'ocupació** entre el 2005 i el 2011 es va reduir menys entre les dones (del 48,6 % al 38,4 %) que entre els homes (del 71,3 % al 49,3 %) i les dades del 2018 són alarmants, ja que mostren una bretxa més àmplia de gènere (el 16,8 % de dones respecte del 44,1 % d'homes).

A més, les **condicions de treball** són clarament desfavorables per a les dones, ja que són elles les que pateixen més la temporalitat, la reducció d'hores en ocupació formal i les que tenen una participació més alta en activitats informals, en gran part a causa dels seus nivells baixos de qualificació i a les càrregues familiars (SÁNCHEZ-RUBIO i FERNÁNDEZ, 2011). Aquesta bretxa de gènere afecta la societat majoritària, però menys que a les minories, de manera que la intersecció d'etnicitat i gènere fa augmentar les desigualtats en el mercat laboral.

3.4. Tipus de relació laboral i situació professional

Si bé el **treball per compte propi** té molta importància en la comunitat gitana, el seu pes ha anat canviant durant les últimes dècades. El 2005, quasi el 50 % de la població gitana estava empleada, la majoria al sector privat; proporció que va decaure en més de 10 punts fins al 2011 i va donar lloc a l'augment de l'autoocupació (FSG i EDIS 2012). El 2018, el 51 % dels homes i el 38 % de les dones gitanes eren autònoms, molt per sobre de les taxes de la població no gitana (del 19 % i el 12 % respectivament). Com veiem, entre la població autònoma gitana hi ha una predominança masculina.

Cal tenir en compte que aquest model és més flexible als canvis de l'economia, però també inclou elements importants de risc; entre els quals, el nivell baix de productivitat per la poca modernització i diversificació, una competència en increment, i l'augment de regulacions i restriccions públiques (RODRÍGUEZ CABRERO, 2009). La inexistència de mercats ambulants durant diversos mesos en èpoques de pandèmia n'és un senyal evident.

El 2018, el 51 % dels homes i el 38 % de les dones gitanes eren autònoms, molt per sobre de les taxes de la població no gitana (del 19 % i el 12 %, respectivament).

3.5. Factors que influeixen en l'ocupació

Els nivells de **formació** reglada, la presència de la **discriminació** ètnica i l'extensió i caràcter de la **xarxa social** —intra i interètnica— juguen un rol fonamental en l'ocupació de les persones que pertanyen a grups minoritaris. AISA i LARRAMONA (2014) constaten que la discriminació ètnicoracial i l'origen socioeconòmic de la família tenen una influència directa sobre les taxes d'atur, de la mateixa manera que el nivell educatiu i els contactes intraètnics influeixen en l'autoocupació. També consideren que l'estatus laboral dels progenitors sembla

La discriminació ètnicoracial i l'origen socioeconòmic de la família tenen una influència directa sobre les taxes d'atur, de la mateixa manera que el nivell educatiu i els contactes intraètnics influeixen en l'autoocupació.

tenir-hi un pes important; per tant, la desocupació d'almenys un dels dos incrementa la probabilitat d'estar a l'atur. El fet que la majoria de les amistats siguin gitanes, però també d'altres grups ètnics, incrementa la probabilitat de treballar per compte propi i redueix la d'estar a l'atur. La relació positiva entre nivells de formació i taxes d'ocupació està més que demostrada, però seria agosarat treure conclusions sobre la **qualitat d'aquesta ocupació** (SÁNCHEZ-RUBIO i FERNÁNDEZ, 2011).

La **temporalitat i infraocupació**, així com altres indicadors ocupacionals de qualitat —tipus de contracte, sector econòmic, etc.—, estan vinculats al baix nivell de formació —analfabetisme absolut o funcional—; per tant, també podem establir una relació entre el baix nivell educatiu i el risc d'exclusió social. Tanmateix, en moments de crisi, l'Estat espanyol i el Govern català han reduït els pressupostos precisament en

aquells programes i mesures adreçats a l'alumnat en risc d'exclusió social. A més, la **segregació** a les escoles i als centres educatius continua sent una assignatura pendent tant a primària com a secundària (CARRASCO i POBLET, 2019; LAPARRA i POZO, 2007; SANTIAGO i MAYA 2012).

D'altra banda, la **discriminació en l'àmbit laboral** és una experiència generalitzada entre les persones gitanes (FSG i EDIS 2012), sobretot quan cerquen feina (FUNDACIÓ PERE TARRÉS, 2005), i cal tenir en compte que aquesta discriminació pot ser tant la causa com la conseqüència de la situació laboral de les persones gitanes (AISA i LARRAMONA, 2014).

Així mateix, aquesta discriminació laboral afecta més el sector amb una formació inferior i d'edats compreses entre els 25 i els 44 anys, que presenten taxes superiors d'atur i viuen en municipis grans (LAPARRA i POZO, 2007). Precisament aquest informe de la societat civil confirma que les polítiques previstes en l'Estratègia nacional per combatre la discriminació no han estat suficients en el domini del mercat laboral i la formació (LAPARRA i POZO, 2007).

3.6. Iniciatives adreçades a la població gitana

Encara que no provinguin directament de polítiques públiques, hi ha programes o projectes adreçats a la població gitana per millorar-ne la formació inicial o les condicions d'incorporació al mercat laboral, per mitjà dels serveis d'orientació, assessorament, formació, intermediació i prospecció.

Entre els **programes i projectes educatius** implementats a la ciutat de Barcelona, es troben, per exemple:



Programa «Promociona»

Gestionat per l'FSG amb l'objectiu de combatre l'abandonament escolar (sense avaluació accessible).



Projecte «Siklavipen Savorença»

Ofereix tutoria individualitzada i el desenvolupa la Fundació Privada Pere Closa (sense avaluació accessible).



Projecte de promoció escolar

Amb l'objectiu de fomentar la continuïtat escolar de l'alumnat gitano, avaluat per Bereményi i Mirga (2012) i, recentment, per Soto i Bretones (2020).



El **programa «Acceder» de l'FSG**: incorpora diversos aspectes d'acció integrada i pot servir com a referent per millorar els serveis públics. És el programa d'inclusió laboral de més magnitud, adreçat fonamentalment —tot i que no exclusivament— a homes i dones d'ètnia gitana. Aquest programa d'informació, assessorament, orientació i prospecció laboral, així com de seguiment, va ser especialment exitós en èpoques de *boom* econòmic (FRESNO, 2013) i, en canvi, menys dimensionat en èpoques de crisi econòmica. Coexisteix amb una àmplia oferta de serveis individualitzats a un nivell més reduït, que s'han finançat en convocatòries públiques a curt termini, especialment en barris amb població en risc d'exclusió social.

Més endavant, en detallarem alguns que estan presents al territori estudiat.

D'altra banda, la introducció en la contractació pública de l'Ajuntament de la **clàusula social** de contractació de persones en situació d'atur amb dificultats especials d'inserció laboral o d'exclusió social, ha estat, sens dubte, beneficiosa per a la població gitana, entre altres col·lectius vulnerables o amb risc d'exclusió social. No obstant això, no hi ha dades sobre el compliment efectiu de les obligacions per part de les empreses i de l'impacte que ha tingut sobre la població gitana.

4. Anàlisi dels programes i serveis

Amb l'objectiu de conèixer la incidència de les polítiques actives d'ocupació en les trajectòries formatives i ocupacionals de la joventut gitana s'ha dut a terme, en primer lloc, una anàlisi dels programes i serveis d'inserció sociolaboral adreçats a la població jove resident a Barcelona i al barri de la Mina, de Sant Adrià de Besòs.

D'aquesta manera, durant el període 2017-2021 es van identificar i analitzar 24 serveis i programes d'ocupació, la major part executats per Barcelona Activa, entre els quals 6 estan coordinats per entitats del tercer sector. A la taula 1 es pot veure la relació de programes i el col·lectiu principal al qual s'han adreçat.

TAULA 1. RELACIÓ DE PROGRAMES ANALITZATS EN TOTES DUES FASES

NÚM.	COL·LECTIU	FASE 1	DATA	FASE 2	DATA
01	Població jove	Programa «Garantia d'èxit BCN» (finançat pel SOC)	27/11/2017	Programa «Garantia d'èxit BCN» (finançat pel SOC)	04/11/2021
02	Població jove	Programa «Fem ocupació per a joves» (FEM) (finançat pel SOC)	01/12/2017	Programa «Fem ocupació per a joves» (FEM) (finançat pel SOC)	04/11/2021
03	Població jove	Programa «Joves per l'ocupació» (JPO) (finançat pel SOC)	01/12/2017	Programa «Joves per l'ocupació» (JPO) (finançat pel SOC)	04/11/2021
04	Població jove	Programa «Garantia juvenil» / «Referents d'ocupació juvenil» (finançat pel SOC)	01/12/2017	Programa Referents d'ocupació Juvenil (finançat pel SOC)	04/11/2021
05	Població jove < 30	Programa «Cases d'oficis» (projecte «Treball als barris») (finançat pel SOC)	17/01/2018	Programa «Cases d'oficis» del projecte «Treball als barris» (finançat pel SOC)	02/12/2021

NÚM.	COL·LECTIU	FASE 1	DATA	FASE 2	DATA
06	Població jove i adulta	Programa «30 plus» (finançat pel SOC)	21/11/2017		
07	Població en risc d'exclusió	Programa d'inserció sociolaboral (PISL) (finançat per l'Ajuntament de Barcelona)	21/11/2017	BA - Àrea d'anàlisi	19/10/2021
08	Població amb dificultats d'inserció laboral	Programa personalitzat per a la recerca de feina (PROPER) (finançat per l'Ajuntament de Barcelona)	21/11/2017		
09	Població amb dificultats d'inserció sociolaboral	Programa d'inserció laboral «Làbora» (finançat per l'Ajuntament de Barcelona)	11/01/2018	Programa d'inserció laboral «Làbora»	08/11/2021
10	Població en risc d'exclusió	Programa de clàusules socials de contractació responsable	21/11/2017		
11	Persones en risc d'exclusió	Programa «Barcelona avança en ocupació i inclusió - Barcelona Creix» (cofinançat pel FSE i per l'Ajuntament de Barcelona)	28/11/2017	Programa «Passarel·les cap a l'ocupació i la inclusió» (cofinançat pel FSE)	16/11/2021
12	Població amb dificultats d'inserció sociolaboral	Projecte «Treball als barris» (Bordeta, Roquetes i Marina del Port) (finançat pel SOC)	19, 12 i 15 /12/2017	Projecte «Treball als barris» (finançat pel SOC)	28/10/2021
13	Població jove de 16 a 24 anys en situació de risc per abandonament prematur (ATEF)	Projecte «Passwork» (Fundació Adsis i Fundació Èxit)	13/12/2017		
14	Dones gitanes	Programa d'ocupació per a dones gitanes «Kali activa» (cofinançat per l'Ajuntament de Barcelona i l'FSG)	01/12/2017		

NÚM.	COL·LECTIU	FASE 1	DATA	FASE 2	DATA
15	Població en risc d'exclusió			BA - Direcció d'Ocupabilitat Inclusiva i Formació	02/11/2021
16	Població amb dificultats d'inserció laboral			BA - Programes «Treball i formació»	04/11/2021
17	Població en risc d'exclusió			Programa de subvencions «Impulsem el que fas» (finançat per l'Ajuntament de Barcelona)	19/10/2021
18	Població general	Espai de recerca de feina (finançat per l'Ajuntament de Barcelona)	18/12/2017		
19	Dones/ persones en risc d'exclusió	Programa per a dones de la Fundació Surt (la Mina)	02/02/2018	La Mina (Veus Gitanes, perspectiva de dones i Fundació Surt)	02/11/2021
20	Població gitana	Programa «Acceder» de l'FSG	19/12/2017	Programa «Acceder» de l'FSG	22/10/2021
21	Població jove de 18 a 30 anys en situació de desocupació	Programa «Aprendre treballant» de l'FSG	19/12/2017	Programa «Aprendre treballant» de l'FSG	22/10/2021
22	Població gitana	Projecte «Kerav Butji» de la FAGiC	02/02/2018		
23	Població jove de 14 a 18 anys (la Mina)	Programa «Avança» de l'empresa Òptima, Assessorament i Formació SLL	31/01/2018		
24	Població jove de 18 a 30 anys (la Mina)	Programa «Apropa't a la feina» de l'empresa Òptima, Assessorament i Formació SLL	31/01/2018		

En termes generals, es tracta de programes amplis i de caràcter integral estructurats al voltant de diferents accions. La majoria s'adrecen a millorar l'ocupabilitat de les persones usuàries a través de l'orientació, la formació i la inserció.

El Programa de clàusules socials de contractació responsable n'és una excepció, ja que la seva lògica s'orienta a fomentar la responsabilitat social corporativa en el sector de la contractació pública municipal, a més de gestionar ofertes de feina específiques per a les persones en risc d'exclusió. En gairebé tots els casos, són programes de caràcter generalista, que es diferencien per:

- El volum i perfil de la població atesa —més o menys vulnerable, resident a determinats barris i d'edats determinades.
- Les característiques en el disseny i la implementació —més o menys flexibles.
- Els criteris de selecció de les persones usuàries.
- La ràtio de persona usuària per tècnic.
- La inclusió —o no— del criteri *minoria ètnica* com a indicador de risc d'exclusió social.

En alguns d'aquests programes —especialment els del tercer sector—, encara que es tracti de programes generalistes, l'enfocament cap a la població gitana és **explícit**. De tots el programes analitzats, només el programa «Kali activa» (2004) de Barcelona Activa (BA) i el Programa d'inserció sociolaboral de la Fundació SURT estan adreçats específicament a dones gitanes, tot i que aquest últim també és flexible pel que fa a la pertinència ètnica de les usuàries. Així mateix, també hi podem incloure el programa «Acceder» que, tot i que no s'adreça exclusivament a la població gitana, és el seu **públic objectiu majoritari**.

Dels serveis i **programes de Barcelona Activa**, tretze —algun està vinculat a un altre, com en el cas dels dos primers— s'han considerat especialment significatius per a l'anàlisi, a causa de la presència de persones usuàries gitanes en edicions actuals o passades:

- 01 —● Programa d'inserció sociolaboral (PISL)
- 02 —● Programa personalitzat per a la recerca de feina (PROPER)
- 03 —● Programa «Barcelona avança en ocupació i inclusió - Barcelona creix»
- 04 —● Programa d'ocupació per a dones gitanes «Kali activa»
- 05 —● Programa «Joves per l'ocupació»
- 06 —● Programa «Fem ocupació per a joves»
- 07 —● Programa «Garantia d'èxit BCN»
- 08 —● Projecte «Treball als barris»
- 09 —● Programa «Cases d'oficis»
- 10 —● Programa de subvencions «Impulsem el que fas»
- 11 —● Programa «30 plus»
- 12 —● Programa de clàusules socials de contractació responsable
- 13 —● Programa «Passarel·les cap a l'ocupació i la inclusió»

Desconeixem si en la resta de programes hi ha participat població gitana, ja que no s'han identificat per etnicitat. En tot cas, l'estudi s'ha centrat en programes i serveis dels quals s'han pogut extreure dades qualitatives significatives sobre l'experiència de professionals de la inserció sociolaboral pel que fa al treball de vinculació al programa, orientació, formació, inserció i intermediació amb persones usuàries gitanes.

Pel que fa als **programes analitzats del tercer sector**, cal diferenciar entre els programes gestionats per entitats gitanes i progitanes i els programes gestionats per entitats amb una població diana ètnicament diversa:

- Al primer grup pertanyen els programes següents: «Aprendre treballant», de l'FSG; «Kerav Butji», de la FAGiC; «Avança» i «Apropa't a la feina», de l'empresa Òptima, Assessorament i Formació SL, i el Programa per a dones de la Fundació Surt.
- Al segon, hi pertany el programa Làbora, un projecte de ciutat de cooperació públic-social liderat per l'Àrea de Drets Socials de l'Ajuntament de Barcelona i Barcelona Activa, juntament amb Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS), la Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya (FEICAT) i la Creu Roja, i el projecte «Passwork», de les fundacions Èxit i Adsis.

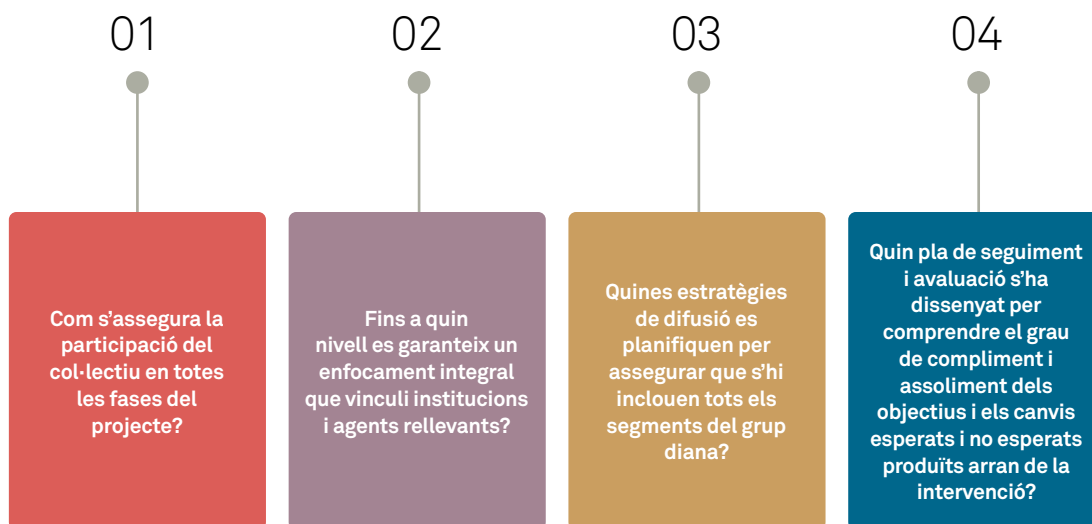
És important destacar que, en els programes de Barcelona Activa analitzats, la població gitana es troba infrarepresentada respecte del total de persones usuàries. A més, cal afegir-hi tots aquells programes que no s'analitzen en aquest informe i als quals no sabem si hi han tingut accés; per exemple, perquè no responen a les seves necessitats i/o demandes, perquè no se senten interpel·lades a participar-hi o perquè no els n'ha arribat la informació. Aquesta dinàmica també s'ha detectat en els programes del tercer sector amb una població diana ètnicament diversa, en què la gitana també està infrarepresentada respecte del total.

Els programes amb una presència considerable de població gitana estan impulsats principalment per entitats gitanes o progitanes del tercer sector, amb un enfocament clar cap a aquesta ètnia —tot i ser programes generalistes— o amb professionals en mediació d'ètnia gitana en l'equip tècnic. Malgrat no ser el focus principal de l'estudi, no es pot ignorar l'existència d'iniciatives centrades a promoure la integració sociolaboral del segment de joventut gitana que ha assolit nivells educatius més avançats. Considerem que la promoció d'aquesta minoria dins el col·lectiu gitano té la mateixa importància que les iniciatives centrades en els sectors més vulnerables.

Com s'anticipava en la metodologia, per a cadascun dels programes s'han dut a terme entrevistes semiestructurades amb representants dels equips tècnics, a partir d'un guió de preguntes establert per recollir dades —de caràcter eminentment qualitatiu— sobre els seus mecanismes de disseny, implementació i avaluació. A partir d'aquestes entrevistes —la data es concreta en la taula 1— i la revisió de la documentació que ens han facilitat, hem identificat diversos aspectes que presentem a continuació i que considerem centrals per obtenir resultats òptims entre les persones usuàries d'ètnia gitana.

4.1. Disseny dels programes i serveis

Per esbrinar de quina manera plantegen o aconseguen incloure-hi la població gitana, cal tenir en compte el context i el procés del disseny i comprendre el rerefons de les lògiques polítiques i tècniques. Tot i que aquest estudi no ens permet aprofundir prou en aquest últim aspecte, en aquest apartat descrivim el disseny partint de quatre aspectes importants en qualsevol programa adreçat a poblacions vulnerables o vulnerades:



Tot seguit, resumim breument els resultats d'aquests quatre punts estratègics del disseny.

Participació de la població gitana en les fases del projecte: disseny, implementació i avaluació

La literatura científica existent planteja que la inclusió de representants de la població diana en les fases de disseny dels programes i serveis d'inserció sociolaboral incideix positivament en els resultats. La participació és un concepte clau que cal conceptualitzar acuradament i que s'ha de posar en pràctica d'una manera pragmàtica i complexa, perquè es corre el risc de despolititzar, desactivar o fins i tot silenciar l'expressió crítica o la diversificació d'interessos dins d'un mateix grup o col·lectiu (BEREMÉNYI i LAGUNAS, 2017; BEREMÉNYI i PANIAGUA, 2019).

Així, doncs, encara que la participació no sigui *per se* una eina que pot fer real la representativitat i garantir l'empoderament dels col·lectius destinataris de la intervenció en la fase de disseny, el model participatiu permet dissenyar intervencions més properes a les necessitats dels col·lectius destinataris.

En aquest aspecte, destaca el projecte «Passwork», de les Fundacions Adsis i Èxit, en què el personal tècnic entrevistat assenyala que es van consultar tant joves com professionals en la fase de disseny per mitjà de grups de debat. Si bé aquesta estratègia no representa una de les tècniques de participació ciutadana més precises (ARNSTEIN, 1969), aporta un avenç important si la comparem amb d'altres, perquè **garanteix la inclusió de múltiples visions, preocupacions i preferències** de joves i professionals. En la mateixa línia, trobem altres

programes adreçats específicament a la població gitana, com el «Kali activa», que també han involucrat els col·lectius destinataris en la fase de disseny. Tot i això, el disseny dels programes d'ocupació per a dones gitanes de Sants només es van poder dur a terme a través de la intermediació de líders masculins d'edat avançada, i no de dones i joves.

En la resta de programes i serveis analitzats, no hi hem pogut identificar de manera explícita propostes participatives sobre els aspectes que considerem rellevants per al disseny: identificació de necessitats, definició de la població diana des d'una **perspectiva interseccional** —situació socioeconòmica, gènere, edat, condicions socioculturals, etc.— i reconeixement de les mateixes estructures dels col·lectius. Només en l'entrevista d'ocupabilitat inclusiva i formació de Barcelona Activa es menciona que s'han dut a terme alguns processos consultius a la joventut i la ciutadania que han utilitzat els recursos en algun moment determinat.

En molts programes, la manca d'un enfocament participatiu en la fase de disseny se supleix amb uns certs **components de flexibilitat a l'hora d'implementar** les accions o de permetre a les persones usuàries utilitzar el programa adaptat a les seves possibilitats i circumstàncies. Així ho explica una tècnica:



«A més, no tenen filtre; poden atendre encara que les persones no tinguin documentació. Les atenen fins i tot amb un passaport, a diferència dels altres programes que sí que tenen aquest constrenyiment».

[entrevista núm. 10]

De fet, hem observat que els programes amb un disseny més rígid poden presentar una sèrie de problemes, que detallarem en l'apartat següent.

D'altra banda, s'ha identificat que, des del 2020, en tots els programes de garantia juvenil s'ha creat una figura professional que presta una atenció especial a les persones en situació de vulnerabilitat. Es tracta d'una figura tècnica que té relació amb les entitats i que té com a funció principal atendre aquestes persones, inclosa la població gitana.

Destaquem els punts remarcables dels programes analitzats:

- **La participació de representants de la població gitana** en el disseny i implementació d'alguns programes, com el «Kali activa» o el projecte «Passwork».
- **Les accions**, per part de Barcelona Activa, d'**apropament al territori** i a les demandes específiques de la comunitat, com les convocatòries per a entitats locals en el marc de la convocatòria «Impulsem el que fas»; per exemple, el projecte «Kerav Butji».

L'etnicitat o estatus minoritari: indicador de risc d'exclusió social?

L'atenció a l'etnicitat com a possible factor de risc —juntament amb altres indicadors clàssics referits a les competències, la formació i la condició socioeconòmica— segueix les recomanacions de la Comissió Europea per a la inclusió del poble gitano.² Segons aquest *vademècum* europeu, entre els deu principis bàsics per a la inclusió de la població gitana, hi ha la necessitat d'establir com a públic objectiu —«explícit però no exclusiu» de les polítiques, programes i serveis públics— la població gitana. Això implica la necessitat de reconèixer el col·lectiu gitano com a destinatari de la intervenció, en el marc d'iniciatives de caràcter generalista —adreçades a col·lectius no definits per l'etnicitat; per exemple, habitants d'un barri desafavorit o la població a l'atur, etc.—, que n'asseguri l'accés.

Aquest tipus de reconeixement de la necessitat de corregir les discriminacions quotidianes cap al col·lectiu establint un públic objectiu «explícit però no exclusiu» planteja, de manera implícita, la possibilitat de recollir **dades sobre l'etnicitat de les persones usuàries** amb l'objectiu de reconèixer-ne la infrarepresentació, o participació diferenciada, respecte d'altres sectors majoritaris. Aquesta qüestió —que requereix un debat més ampli que involucri representants de la comunitat gitana i altres agents experts— obre el debat controvertit sobre els aspectes positius i negatius del registre de les persones usuàries en clau ètnica, tal com ja es fa en alguns programes analitzats anteriorment.

Els membres de les associacions gitanes consultades amb aquest propòsit en el marc d'aquest estudi —la FAGiC, l'Associació Intercultural Nakeramos, l'associació cultural gitana Rromane Siklǒvne, l'FSG, l'Associació Joves de Gràcia, el Consell Municipal del Poble Gitano, i l'associació Veus Gitanes— no van exposar objeccions específiques contra la recollida de dades en clau ètnica, amb la finalitat d'equiparar les possibilitats d'accés al mercat laboral de la població gitana amb les de la resta de la població. Tot i això, el debat dins l'associacionisme gitano està lluny de poder-se considerar conclòs.

De fet, en l'anàlisi s'ha constatat que la recollida de dades per etnicitat es duu a terme en tots els programes d'inserció sociolaboral implementats per organitzacions del tercer sector gitanes i progitanes —FSG, SURT i FAGiC— o amb un fort arrelament en barris amb una presència significativa de població gitana —Òptima. En canvi, en els programes implementats per entitats amb un públic objectiu de tipus generalista —«Passwork» i «Làbora»— no es fa aquest tipus de registre, en què les persones que hi participen venen derivades de serveis socials municipals. Val a dir, però, que la recollida de dades no és homogènia entre els diferents programes, perquè les normatives dels diferents organismes finançadors condicionen les dades que es recullen, tenint en compte també el compliment del reglament de protecció de dades.

Personal tècnic dels programes JPO, FEM, «Garantia d'Èxit» i «Cases d'oficis» han comentat explícitament que la recollida de dades ètniques no forma part dels seus protocols d'actuació, malgrat que «està arrelada la idea que hem d'atendre les persones amb més dificultats» [entrevista núm. 1] —tal com explica una tècnica. D'aquesta manera, quan es fa, l'indicador es converteix en un element amb un fort component subjectiu: «Depèn dels barris..., i és a través de la feina diària i els anys d'experiència de qui hi col·labora. De vegades, ho saps pels cognoms, que sonen més fort» [entrevista núm. 9].

2. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (European Commission), *The 10 common basic principles on Roma inclusion*, EU Publications. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7573706d-e7c4-4ece-ae59-2b361246a7b0/language-en>.



«Vam estar revisant aquest ítem, on mirem si és del col·lectiu gitano o gitanoromanès, i vam veure que en tots aquests anys tenim el registre de 180 casos; 152 dels quals són del col·lectiu gitano, i 28 del gitanoromanès.

Segurament, pel tema de la seva mobilitat, no s'acaben vinculant al programa. Aleshores, vam veure que el 2018, quan vam fer l'anterior estudi, va ser l'any que més en vam atendre, però t'estic parlant de 44 registres. És clar, dels 6.000 o 7.000 que atenem anualment, ja veus que la proporció no és gaire significativa. El que passava és que posàvem en dubte si això era perquè no ho havíem registrat tothom tots els anys, o perquè la persona no ens ho deia, no ho manifestava..., i aleshores nosaltres l'ateníem com la resta de persones ateses al programa. [...] Nosaltres, en atendre la població general que ve de serveis socials, no els donem una atenció diferent».

[entrevista núm. 11]

Al mateix temps, defensen la necessitat de plantejaments del tipus generalista per evitar «discriminacions a la inversa» en els processos de selecció i en el tracte. Tot i això, s'ha pogut detectar que en altres programes de Barcelona Activa sí que es duu a terme o s'ha dut a terme en el passat un registre per etnicitat o col·lectiu —entre els quals hi ha el col·lectiu de minoria ètnica— de les persones usuàries; per exemple, als programes PISL, «Barcelona Avança», «Treball als barris» i «Passarel·les». Generalment, es tracta de programes amb un enfocament específic cap a la població més vulnerable i que posen en pràctica —almenys parcialment— una de les recomanacions explícites del *vademècum* europeu esmentat: l'establiment de la població gitana com a públic objectiu «explícit però no exclusiu» dels programes, serveis i les polítiques públiques. De totes maneres, tot i no recollir les dades d'etnicitat en alguns programes, tots els equips tècnics de programes amb un mínim component de personalització treballen i tenen en compte el component de pertinença ètnica de les persones que hi participen i que s'identifiquen com a tals per donar-los una atenció més ajustada a la seva realitat i circumstàncies. Així ho expressa una tècnica:



«En els programes en què les línies o els objectius ho permeten, l'equip tècnic coneix l'interès, i quan té dues persones amb igualtat de condicions i només en pot seleccionar una, sap que ha de prioritzar la persona gitana».

[entrevista núm. 1]

El programa «Passarel·les» —i en les edicions anteriors, «Barcelona Avança - Barcelona Creix»—, cofinançat pel Fons Social Europeu i l'Ajuntament de Barcelona, en representa una excepció notable, ja que hi està prescrita la recollida de dades per categories de vulnerabilitat, una de les quals engloba «comunitats ètniques i comunitats marginades, com la gitana». En aquest programa, la pertinença de les persones beneficiàries a cada col·lectiu s'ha d'acreditar i, en el cas de les persones gitanes, la manera més fàcil de fer-ho és a través d'una entitat gitana.

En la planificació es preveu que en tots els itineraris s'inclogui una persona gitana, cosa que ha fet augmentar la sensibilitat i l'atenció especial de l'equip tècnic cap a aquest grup i el reconeixement del caràcter interseccional de les seves condicions de vulnerabilitat per evitar, així, l'efecte estigmatitzador de la categoria. No sempre és possible complir aquests objectius,

ja que no hi ha persones candidates del col·lectiu, però es considera una bona mesura que en fa millorar la difusió i la coordinació amb les entitats que atenen el col·lectiu i que impulsa la sensibilització dels equips tècnics.

Enfocament integral vinculant: les necessitats de les persones usuàries són interdepartamentals

És ben sabut que un dels factors fonamentals que es relaciona amb l'alt nivell d'atur de la població gitana és el seu nivell educatiu baix. Analitzar, doncs, els programes d'inserció sociolaboral des de la **perspectiva de les trajectòries** vitals, educatives i laborals de la joventut gitana permet detectar un problema de fons, però àmpliament reconegut: l'abandonament prematur de l'educació i la formació (ATEF, per les seves sigles en castellà) i l'abandonament escolar.

En resposta a aquesta situació, com ha subratllat part del personal tècnic entrevistat, «les necessitats de les persones usuàries sovint són interdepartamentals» i **el retorn al sistema educatiu** n'és un clar exemple. En aquest sentit, destaca positivament que en programes com «Joves per l'ocupació» s'estableixi, ja des de la fase de disseny, una col·laboració amb el Consorci d'Educació de Barcelona, amb un protocol d'actuació específic per al personal orientador que treballa als centres escolars per compartir l'assoliment d'un dels objectius d'aquest tipus de programes vinculats al Programa de garantia juvenil: el retorn al sistema educatiu reglat. De fet, encara que les accions vinculades al Programa de garantia juvenil prevegin entre els seus objectius el retorn al sistema educatiu reglat, la manca de protocols d'actuació explícits a nivell interdepartamental o interinstitucional —concretament amb el Consorci d'Educació i el Departament d'Ensenyament de la Generalitat— provoca que en la fase d'implementació es faci poc èmfasi en aquest objectiu.

És per aquest motiu que des del programa «Referents d'ocupació juvenil» es van desenvolupar circuits de treball intensos amb el Consorci d'Educació de Barcelona, i el Pla de foment de l'ocupació juvenil va permetre un treball estret i coordinat amb el Pla jove formació-ocupació del Consorci d'Educació, que atén joves amb risc o situació d'abandonament escolar. Probablement, és menys costós i més eficient identificar estudiants en risc d'ATEF —que solen tenir dificultats per accedir al mercat laboral— quan encara es troben als centres educatius que intentar «repestar-los» un cop es trobin als embuts del mercat laboral. Els serveis d'orientació (educativoformativa i laboral) i tutorització acostumen a donar bons resultats amb poblacions que presenten més factors de risc.

A la pràctica, però, l'objectiu principal de molts programes locals finançats a través del Fons Social Europeu continua sent **la millora de l'ocupabilitat**, per davant del retorn al sistema educatiu, encara que aquest últim sigui un objectiu prioritari en el marc europeu al qual estan subjectes fons de finançament específics. El mateix passa en relació amb altres necessitats vitals com la salut, tal com ho explica aquesta tècnica, que posa en relleu que, malgrat la voluntat, encara falta camí per fer per aconseguir treballar més interdisciplinàriament per oferir una atenció integral:



«Puc dir que ens agradaria treballar amb una mirada més comunitària i d'una manera més interdisciplinària amb altres serveis. Per exemple, el tema de la salut és important, i el tema de la formació, amb escoles o altres entitats més representatives del territori. [...] M'agradaria treballar més amb serveis socials i

salut per oferir una mirada més integradora. El factor de la vulnerabilitat és multifactorial i hi ha molts temes, i veus coses que des d'altres àmbits no es veuen. Treballant es veu el **who is who**»

[entrevista núm. 9]

Pel que fa a l'existència d'enfocaments integrals que vinculin institucions i agents rellevants, l'anàlisi duta a terme ha permès identificar una clara voluntat per treballar de manera coordinada i corresponsable sota aquesta idea que «les necessitats de les persones usuàries sovint són interdepartamentals», encara que no es posi en pràctica de manera extensiva.

Programes com «**Joves per l'ocupació**» són un exemple —encara aïllat— de treball conjunt interinstitucional amb enfocaments integrals que proporcionen, d'una banda, formació professionalitzadora per millorar l'ocupabilitat de les persones joves i fomentar-ne el retorn al sistema educatiu i, de l'altra, l'adquisició d'experiència professional mitjançant pràctiques no laborals en entorns productius.

Estratègies de difusió per incloure la població gitana

Al llarg d'aquest estudi, hem identificat formes de difusió diverses per arribar a la població gitana, la majoria de les quals es basen en els canals institucionals establerts:



«La dinàmica és que, quan comencem els programes, els difonem a totes les entitats que sabem que atenen joves. Arriben per diferents vies: comunicacions més transversals del Departament de Comunicació de la casa, dels referents que són al territori, del projecte «Treball als barris», etc. Tota aquesta informació arriba i els equips tècnics fan aquesta capilaritat. La informació arriba a tothom. Quan entitats com la Fundación Secretariado Gitano ens demanen que anem a explicar-los l'oferta, hi anem. El grau d'interès ens el donen elles. Després, la resposta, és clar..., no sempre es correlaciona amb l'interès que a priori semblava que hi podria haver».

[entrevista núm. 10]

El programa «Cases d'oficis» n'és un exemple, perquè està vinculat a barris concrets i, per tant, les persones que se'n vulguin beneficiar han de viure-hi, de manera que el personal tècnic explica que se'n fa molta difusió a les entitats locals i a tot el personal tècnic del districte per arribar-hi. En aquest cas en concret, a cada districte de Barcelona hi ha com a

mínim una persona de Barcelona Activa que hi té relació a nivell social per aconseguir —en paraules d'una tècnica— «que la comunitat hi estigui representada de manera intercultural i intergeneracional» [entrevista núm. 9]. Així i tot, s'ha constatat que hi ha places que poden arribar a quedar desertes, perquè en alguns casos estan molt especialitzades. Les cases d'oficis de l'espectacle cerquen, per exemple, perfils tècnics en so i il·luminació, que exigeixen una qualificació de base més alta, i això va en detriment de la inclusió de les persones amb menys estudis.

En alguns programes no s'ha fet explícita una planificació sistemàtica, ja des de la fase de disseny de les accions de difusió i comunicació del programa, adreçada a poblacions infrarepresentades o als sectors prioritaris de Barcelona Activa. Fins i tot en alguns programes, com el «Làbora», s'explica que no se'n fa difusió, perquè està institucionalitzat que la població que s'ha d'atendre vingui derivada dels serveis socials, per la qual cosa hi ha accions específiques per garantir-hi la inclusió de la població gitana que s'haurien de fer prèviament:



«La població prové sempre dels serveis socials i això implica que no en fem difusió, perquè són ells qui, per aquell sistema de quotes que ara t'explicava, ens diuen a quines persones hem de trucar cada mes. Aleshores, en la captació el que fem, sobretot, és explicar al personal tècnic de serveis socials quina és la nostra tasca, què fa el programa, quines possibilitats té... I és en base a això que és possible que ens coneguin i que utilitzin el recurs igual que en tenen d'altres. Com fem això d'explicar als serveis socials quins recursos hi ha? Doncs, el personal tècnic que tenim al territori desenvolupant i executant el programa està coordinat amb els serveis socials i respon preguntes que formulen espontàniament o, si es dona alguna consigna, explica algun recurs nou que tenim. Després —també és veritat que sempre ho tenim cronològicament pactat—, per a les noves incorporacions que es fan als serveis socials, pel fet de ser un equip que té una certa rotació i per assegurar-nos que tenen la informació, els proposem trobades on expliquem el programa».

[entrevista núm. 10]

A més, en aquesta línia s'ha detectat que, com a mínim, alguns sectors de la població gitana demanen que es faci més **difusió** de l'oferta de programes i oportunitats formatives i laborals. Alguns tècnics i tècniques del programa «Treball als barris» ha rebut demandes explícites d'aquesta informació per part d'alguns pastors evangèlics, especialment preocupats per la falta d'oportunitats per a la joventut gitana dels seus barris, i és l'Administració qui ha pogut implementar actuacions com a resposta.

A tall d'exemple, encara que no es va plantejar explícitament, destaca el programa «Kali activa», on la participació activa de les associacions i estructures organitzatives locals va facilitar que una gran part de les persones usuàries potencials s'assabentessin de l'oportunitat. Tanmateix, s'ha identificat —com es veurà també més endavant— que no s'ha sistematitzat ni articulat cap xarxa amb altres entitats, com les gitanes o progitanes, que pugui facilitar-ne una major difusió, tret d'una comunicació més fluida en els últims anys amb l'FSG, tal com explica aquesta tècnica:



«Quan tenim programes en marxa, tenim via directe de comunicació amb l’FSG i vam detectar fa 3 anys o 4 que, per poder arribar amb més facilitat a aquests nois i noies, els hi havíem de dirigir de manera específica. A les xerrades genèriques no venien, sobretot les noies. Concretament, l’any passat, en l’edició del programa que tenim ara —que sí que contempla itineraris d’inserció complets o de retorn al sistema educatiu—, vam anar a l’FSG a explicar els programes. Igual que les xerrades genèriques, però les vam fer allà, específiques, perquè vèiem que havíem de facilitar l’entrada [...]. Fins on jo sé, en la gestió dels programes en què he estat implicada, no s’ha fet cap contacte amb altres entitats. Pel que fa a la informació, ho demanaré... Sí que et puc dir, però, que d’acció directa com la que hem fet amb l’FSG no s’ha fet amb cap altra entitat».

[entrevista núm. 10]

Malgrat la coordinació estable mantinguda entre Barcelona Activa i l’àrea municipal que coordina els treballs del Consell Municipal del Poble Gitano, la necessitat de disposar d’una xarxa informativa es fa evident en la comunicació entre Barcelona Activa i el Consell Municipal del Poble Gitano. A més, una major fluïdesa d’informació per aquesta via també podria promoure una millor difusió dels programes entre tots els segments de la població gitana.

La majoria de contactes que es fan són puntuals, quan es participa en algunes reunions del Consell, i només són més rellevants en el cas d’aquells programes que tenen línies d’acció adreçades a col·lectius en risc d’exclusió que permeten arribar-hi, com en el «Passarel·les».

Tot i la diversificació d’estratègies de difusió que s’utilitzen actualment, els resultats assenyalen la necessitat de sistematitzar la planificació de les estratègies disponibles, a més de fer més accessibles, transparents i comprensibles els processos de selecció dels programes.

Plans de seguiment i avaluació: avaluació de l’impacte, no només dels resultats

El disseny de l’avaluació és un criteri fonamental en qualsevol programa o projecte. L’elaboració detallada dels criteris i instruments de monitoratge i avaluació —en la fase de disseny— i la previsió d’avaluadors interns o externs pot esdevenir una eina que proporcioni una visió a mitjà i llarg termini sobre els resultats i possibles impactes dels serveis i programes; no només sobre la població diana, sinó també sobre altres sectors de l’entorn —professionals, veïnat, família, classe política, responsables de presa de decisions, etc.

Tenint en compte això, la proposta original de la majoria dels programes analitzats preveu dur a terme enquestes i accions de seguiment entre les persones usuàries un cop acabat el programa, normalment sis mesos després de la finalització de les activitats en els programes finançats pel SOC o el Fons Social Europeu:



«El SOC ens dona una sèrie d'indicadors que hem d'avaluar al final de cada projecte i un d'ells és quants participants hem tingut que pertanyin a diferents ètnies, i l'únic que ens demana és el nombre. Res més. Quant als índexs d'inserció o resultats, ells marquen uns mínims que s'han de complir amb l'execució i nosaltres decidim si ens atenim a aquell mínim o, si som una mica més agosarats, apuntem als indicadors més elevats»

[entrevista núm. 10]

Tanmateix, la majoria dels programes consultats no contempen l'avaluació com un procés continuat i necessari que vetlla per l'assoliment dels objectius en tots els seus aspectes (KUSEK i RIST, 2004; PATTON, 2008). Malgrat que no hem tingut accés als dissenys originals dels projectes, el personal tècnic consultat no ha fet cap esment a la planificació detallada i complexa de l'avaluació. Tampoc no ens consta que en cap dels programes s'hagi demanat assessorament extern per elaborar l'avaluació. De fet, fins a l'any 2021, en molts programes de Barcelona Activa executats a través de subvencions i que només són elegibles durant la fase d'implementació, el personal tècnic es contractava estrictament per a la fase d'implementació del programa i no se l'inclouïa en la planificació ni en el procés d'avaluació, posterior a la finalització del programa. Aquest fet, per tant, fa difícil que el personal tècnic tingui interès pels detalls de l'anàlisi o pugui fer-ne un seguiment.

Paral·lelament, l'avaluació no només és una eina per mesurar assoliments i millorar processos, sinó que també pot esdevenir en si mateixa un resultat important del programa, especialment si es tracta d'una **avaluació participativa**. Les dinàmiques actives de l'avaluació participativa permeten que el personal tècnic i les persones usuàries obtinguin una comprensió completa i crítica del programa, que assumeixin els objectius més profundament i que reconeixin els resultats del procés de manera reflexiva (BRISOLARA, 1998). Aquestes lògiques participatives, però, tampoc no estan presents en els programes analitzats. De la mateixa manera, tampoc no s'han pogut identificar programes i serveis que prevegin una **avaluació desagregada** en clau ètnica o de territori, amb l'objectiu de mesurar els resultats —i el possible impacte— a mitjà termini entre persones usuàries d'ètnia gitana o altres col·lectius de manera comparativa:



«No creuem les dades. [...] tal com estan recollides, podríem arribar a analitzar els resultats en funció del gènere, la procedència del districte, de la formació bàsica que han entrat, de l'itinerari, d'on hi ha hagut més o menys inserció... Aquestes dades estan recollides, però en les memòries no ens demanen aquesta desagregació; ens demanen el genèric».

[entrevista núm. 10]



«Crec que no hem fet mai una anàlisi concreta del col·lectiu gitano. Podem dir que els nostres indicadors estan evolucionant i, com que ara el programa ja té un cert recorregut, volem fer una mínima avaluació de l'impacte per veure quin ha estat el canvi en les persones ateses, però certament fins al moment tenim persones ateses, insercions dutes a terme, persones que participen en formacions... Més en general, però, no desagregat per col·lectiu [...]. Tenim els nombres absoluts respecte de l'ús d'un recurs o de l'objectiu de la inserció, però no en comparació amb els altres».

[entrevista núm. 11]

Aquestes omissions dificulten la identificació dels **resultats en clau d'equitat** i la introducció de modificacions de millora en aquest sentit.

Finalment, s'han recollit evidències que els programes registren certes dades del tipus resultats que ajuden a monitorar, de manera quantitativa, el compliment —adequat o no— de les activitats previstes: nombre de candidatures seleccionades, assistència, nombre d'accions executades, insercions, etc. En canvi, en els discursos no s'han fet explícites dades que alimentin **indicadors d'impacte**; és a dir, les que tenen la potencialitat d'ajudar a comprendre l'impacte i els canvis produïts a conseqüència dels resultats; per exemple, de quina manera ha canviat l'ocupabilitat d'una persona, en quin sentit té més possibilitat d'accedir o reenganxar-se a la formació reglada, quins canvis s'han produït en les seves aspiracions formativolaborals, o en quin sentit ha viscut un procés d'empoderament. Es tracta de resultats que tant el personal tècnic com els equips responsables dels programes són conscients que són importants, però falta fer-los operatius i sistematitzar-ne la recollida.

4.2. Desplegament dels programes i serveis

A continuació, presentem els principals aprenentatges sobre la implementació dels programes i serveis analitzats, des de la perspectiva de la seva capacitat d'incloure la població gitana per millorar-ne l'ocupabilitat i, per tant, d'equiparar les seves possibilitats d'accedir al mercat laboral amb les de la resta de la població.

Punts forts i potencials dels programes d'inserció sociolaboral des del punt de vista de la inclusió de la població gitana

Després de la identificació dels punts forts i potencials, subratllem alguns factors responsables de l'escassa participació de la població gitana identificada anteriorment en els programes analitzats i que es podrien revisar per garantir una major inclusió del col·lectiu.

Atenció a la vulnerabilitat i a la marginalitat

En primer lloc, pel que fa a l'accés al mercat laboral, les necessitats dels sectors de la població gitana potencialment més exclosa o amb més dificultats tenen molts aspectes en comú amb les necessitats de la resta de la població que es troba a l'atur, amb nivells formatius baixos i una qualificació professional escassa. En aquest sentit, és positiu que des de Barcelona Activa s'implementin programes adreçats a la població vulnerable. De fet, tal com expliquen les tècniques, en la majoria dels programes «no hi ha criteris de derivació de cap ètnia en concret, perquè venen dels serveis socials sigui quina sigui la casuística» [entrevista núm. 1], però l'equip tècnic és sensible a les necessitats de la població: «s'anteposen sempre, no seleccionem persones que tenen una trajectòria professional brillant, sinó que s'afavoreix aquella persona que pugui obtenir el màxim benefici d'aquesta mesura» [entrevista núm. 9].

En el cas concret del programa «Treball als barris», s'ha identificat que existeixen condicionats que, a vegades, van en detriment d'una atenció universal a tota la població, com haver de garantir el registre al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) per poder oferir una plaça. Així ho explica una tècnica, que assenyala que caldria fomentar el coneixement d'aquests recursos oficials per intentar que s'utilitzin els recursos normalitzats que hi ha al territori:



«No és que es faci una discriminació positiva per població gitana, sinó en funció de les persones que viuen al barri, perquè al cap i a la fi s'ha de garantir que són persones que són del barri; han de participar en el projecte i comprometre's que surti bé. Aquestes línies de treball i aquests perfils són marcats pel SOC i per les mateixes convocatòries europees. En els programes d'experienciació laboral, presentem una oferta de feina al SOC i el SOC ens deriva candidatures que responen als requisits de l'oferta. Se l'afavoreix a l'hora de fer tota la selecció, però un dels punts d'entrada és el registre al SOC, com a demandant d'ocupació. Si no t'hi has donat d'alta i no utilitzes al recurs, difícilment hi arribaràs. No podem atendre ningú que no estigui derivat i registrat al SOC. Per tant, cal anar primer allà».

[entrevista núm. 9]

De manera semblant, l'equip tècnic del programa «Passarel·les» té en compte el caràcter multifactorial de la vulnerabilitat a l'hora de seleccionar i d'acompanyar els participants al seu itinerari.

Incentius econòmics

En els casos més greus d'exclusió social, la falta de recursos pot representar un obstacle insuperable per executar accions que millorin l'ocupabilitat —formacions, pràctiques sense remuneració, etc..Tanmateix, **és positiu que alguns programes prevegin i destinin incentius econòmics a les persones beneficiàries**, com el programa «Passarel·les», cofinançat pel Fons Social Europeu. Entre les diferents maneres d'incentivar econòmicament, el personal tècnic menciona les següents:

- Alguns programes, com els que inclouen la inserció laboral (JPO i «Passwork») o els que únicament s'inicien amb la participació «oficial» a partir d'ofertes de treball (FEM, 30 plus), preveuen **incentius per a les empreses**: subvencions per a la contractació, incentius fiscals, etc. En aquest cas, és important destacar que l'incentiu econòmic ha d'anar acompanyat d'una acció pedagògica i de **sensibilització cap a les empreses**, com subratlla part del personal tècnic de Barcelona Activa. D'aquesta manera, s'assenyala que és possible augmentar les oportunitats de contractació de joves —joves amb NIE en lloc de DNI, joves racialitzats amb trets físics que denoten un origen estranger o gitano, etc.— que, sense el suport d'una entitat, difícilment se seleccionarien per cobrir una vacant en una empresa. Des de la perspectiva de les persones usuàries, un incentiu a l'empresa es tradueix en un incentiu a la participació en el programa, ja que correspon a una contractació laboral —més o menys immediata, segons les característiques del programa.
- Altres programes preveuen **incentius** per a les persones usuàries: **beques** per a la formació o les estades de pràctiques, en programes com «Barcelona Avança», «Passarel·les», PISL, PROPER, JPO, «Làbora» o «Cases d'oficis».



«Tenim la possibilitat d'atorgar beques formatives de transport. A vegades, cal treure's algun carnet o, per accedir a alguna ocupació, necessites una formació, i de vegades la podem donar nosaltres amb les beques. Normalment, bequem conceptes que inverteixin directament en la millora competencial de les persones».

[entrevista núm. 11]

Val a dir, però, que alguns d'aquests programes, com «Cases d'oficis» —amb 6 mesos de beca i 6 de feina—, estan molt poc dimensionats i poca població jove se'n pot beneficiar. A més, no s'ofereixen en tots els barris, sinó només en aquells que estan marcats per la Llei de barris i que tenen els indicadors socioeconòmics més baixos. En funció de la convocatòria i del programa, el que ofereixen és un contracte i un itinerari formatiu, en competències tecnicoprofessionals i transversals —comunicació, treball en equip, en igualtat d'oportunitats laborals, etc.— que ajuden a millorar la recerca de feina i la inserció laboral de la persona en concret. El programa «Passarel·les» també ofereix un incentiu en casos de persones en situació d'atur sense ingressos o amb ingressos inferiors al 75 % de l'IPREM. Tanmateix, la poca flexibilitat horària i les poques hores de possibles faltes fan l'itinerari incompatible amb altres activitats productives que, segons el personal tècnic del programa, fan enrere persones gitanes, particularment dones, o persones que treballen puntualment en l'economia informal.

- **Incentius econòmics per a les famílies amb més dificultats econòmiques.** Aquest tipus d'incentiu, ofert només pel programa «Aprendre Treballant» de l'FSG —d'acord amb la informació de què disposem—, és una manera interessant de garantir a joves sense recursos la possibilitat de dur a terme accions per millorar-ne l'ocupabilitat, ja que les seves famílies també es vinculen al programa i s'estimula el suport a la seva trajectòria educativoformativa.
- També hi ha **incentius econòmics més puntuals en concepte de transport.** Per exemple, en funció de la distribució territorial dels programes, estan pensats petits incentius perquè les persones usuàries puguin desplaçar-se a algun servei o, fins i tot, arribar a alguna entrevista de feina.

Descentralització i territorialització dels serveis

L'esforç de descentralització i territorialització dels serveis i programes pot afavorir aquells barris on la comunitat gitana té més presència. És el cas, per exemple, del programa «Làbora», que està molt més territorialitzat que els programes precedents —PISL i PROPER, amb 5 punts d'atenció— a causa del seu model de col·laboració públicsocial amb fins a 25 entitats del tercer sector. Tot i això, **la proximitat territorial ha d'anar acompanyada d'intents diversificats de difusió** dels serveis, de la inclusió d'un ventall ampli d'actors per arribar a les persones usuàries —personal docent de carrer, de promoció, de medicació intercultural amb la població gitana, etc.— i de l'atenció a la comunicació fora dels canals administratius establerts —com ja es fa, de diferents maneres, a «Treball als barris», JPO i FEM. Aquesta proximitat encara esdevé un desig expressat per molts tècnics, malgrat que periòdicament a Barcelona Activa es fa una anàlisi acurada de la situació del mercat i dels col·lectius més precaritzats per definir l'enfocament de certs programes:



«Una de les coses que m'agradaria molt fer és treballar amb indicadors més de barri, amb una mirada de barri. No pots conèixer una realitat si no aterres al barri. Aquesta és la filosofia de barri. Si no centralitzes i focalitzes, no tens ni idea del que estàs dient. No és el mateix l'atur a Roquetes que a Ciutat Vella. M'agradaria obtenir aquestes dades del perfil d'atur, perquè et permet filar més prim en les accions que puguis dur a terme».

[entrevista núm. 9]

La pandèmia ha augmentat els intents d'aproximació dels serveis. Per exemple, en les tuto-ries del programa «Passarel·les» s'han flexibilitzat al màxim el lloc de les reunions de segui-ment perquè la població usuària pugui evitar el transport públic i, així, assegurar-ne la par-ticipació.

Orientació i tutorització

En alguns programes, la **centralitat de l'orientació i la tutorització** de joves amb menys oportunitats al mercat laboral **és decisiva de cara a millorar-ne l'ocupabilitat** i, en general, l'empoderament. Tots aquells programes i serveis que permeten a les persones usuàries mantenir-s'hi d'alta durant llargs períodes de temps, com els programes Làbora i «Treball als barris», faciliten la possibilitat de rebre un acompanyament i un seguiment a llarg termini. D'altra banda, la **flexibilitat dels programes** a l'hora de permetre un ús adaptat a les seves circumstàncies i possibilitats al llarg del temps és una de les condicions que faciliten els processos d'acompanyament i seguiment.

En aquest sentit, pel que fa a l'orientació i tutorització dels programes, destaquen els aspec-tes següents:

- Les **diagnosis** prèvies per analitzar el perfil de les persones i oferir-los itineraris el màxim de personalitzats possible. Al programa Làbora, per exemple, es fa una diagno-si per determinar de quin grup d'incidència forma part la persona, segons si està més o menys allunyada del mercat laboral, i s'inicia un procés individual a partir del qual se l'informa de les possibilitats que té per acabar pactant un itinerari. A més, l'anàlisi d'ocupabilitat feta també permet derivar-la a altres serveis, com l'escola d'adults si s'identifica que la persona té, per exemple, dificultats acadèmiques.



«Analitzem el perfil d'aquella persona, però també analitzem factors es-structurals i personals que la condicionen. Intentem, sobretot, fer-la consci-ent d'aquests factors, tot i que sabem que alguns no els pot modificar, perquè no depenen d'ella, ja que és la societat de què formes part que et condiona; per exemple, l'edat o el gènere, oi? Aleshores, un cop s'ha fet la diagnosi, es pacta amb la persona el pla de treball per emprendre, segons els objectius que es marqui la persona... No té cap sentit que ho fem nosaltres pel nostre compte [...]. Depèn d'una fase d'orientació, on li expliquem l'evolució del mercat, els nínxols d'ocupació o els sectors que ara mateix generen feina, i la persona avalua el seu bagatge, les seves possibilitats de millora competencial, les seves necessitats d'ingressos, la seva si-tuació personal i el que pot i vol fer. Segons això, organitzem un pla de treball d'acord amb la persona. Per això el programa s'ha farcit d'un seguit de recursos de millora competencial, però també emocional, amb l'objectiu que la persona assoleixi el per-fil professional en què es vol inserir».

[entrevista núm. 11]

- **L'acompanyament** al llarg de la trajectòria i un cop finalitzada la intervenció, com en el cas dels programes «Apropa't a la feina» o «Aprendre treballant». Tanmateix, com anti-cipàvem, s'ha detectat que la durada limitada en el temps d'aquest tipus d'acompanya-ment pot afectar negativament els processos de millora. La interrupció en l'acompanya-ment en moments clau pot provocar, en alguns casos, el retorn a aspiracions i

estratègies econòmiques anteriors a la participació en el programa. La literatura destaca la **importància tant de la continuïtat de l'acompanyament com de la coordinació entre els serveis** que porten a terme aquesta tasca. Hem pogut observar aquesta coordinació en casos on els serveis de Barcelona Activa deriven persones usuàries a altres programes o serveis, o en el cas on l'FSG, abans, durant i després de la derivació als programes de BA, feia la seva tasca de tutoria amb les persones usuàries gitanes.

- El **seguiment de les persones participants** un cop finalitzat el programa, malgrat que sovint sigui informal i de caràcter voluntari, com en els programes «Cases d'oficis» o «Passarel·les», que reclamen més temps d'acompanyament per poder ser més precisos en l'objectiu d'afavorir la inserció sociolaboral i, en definitiva, obtenir un major benestar. A tall d'exemple, en alguns programes s'articulen equips de **prospecció** per acompanyar-les no només a l'hora de saber buscar feina, sinó també per afrontar-se al treball, aconseguir entrevistes amb empreses i, en definitiva, mantenir un contacte fluid amb el mercat laboral. Els diferents programes que compten amb accions de prospecció s'articulen en dos grans grups: els que tenen personal tècnic específic que desenvolupa aquestes funcions, i els que compten amb personal tècnic polivalent que desenvolupa les accions d'orientació i recerca de feina i de prospecció. Fins i tot, en molts programes, quan les persones usuàries troben feina, se'n fa un acompanyament perquè puguin superar els períodes de prova, i no és fins llavors que se les dona de baixa del programa.

Flexibilitat

Com dèiem, la flexibilitat **durant la implementació** també esdevé un tret positiu quan es treballa amb persones en situació de vulnerabilitat, ja que és necessària per respondre a les demandes que van sorgint. En el cas del programa «Treball als barris», la flexibilitat va permetre als dispositius territorials donar resposta a les demandes presentades pels pastors de la Marina del Port i de la Bordeta i la realització d'accions enfocades a millorar l'ocupabilitat de la població jove gitana en tots dos barris. D'altra banda, la flexibilitat també pot permetre un caràcter més individualitzat de la intervenció, com en el cas del programa «Apropa't a la feina». Altres tècniques de Barcelona Activa també expliquen que, a partir de les «accions a mida», aconsegueixen arribar a la població gitana:



«Nosaltres tenim tot un servei de formació genèrica on podria participar qualsevol persona, però veiem que hi ha persones gitanes que no venen. Aleshores, el que ens agradaria és fer més accions a mida: programes a mida que adequem a un col·lectiu. Això ha crescut molt els darrers anys —ja va ser una estratègia de l'anterior mandat— i ara ens agradaria consolidar-ho. Potenciar accions a mida i fer acompanyament personalitzat».

[entrevista núm. 6]

L'FSG treballa particularment aquest aspecte flexibilitzant els **criteris d'accés** als programes, cosa que pot ser favorable per generar un efecte crida: que les persones usuàries que n'hagin sortit satisfetes recomanin els serveis i programes— o determinats tècnics o tècniques de confiança— a familiars o amiguets. Hi ha personal tècnic que també han exposat els casos de persones joves seleccionades com a participants de programes, encara que no complissin estrictament els criteris de selecció.

En alguns programes es veu una rigidesa a l'hora de substituir possibles casos d'abandonament per noves candidatures. Aquesta rigidesa prové de les bases de la convocatòria, que —sobretot en alguns programes que no estan adreçats a la població en risc d'exclusió— estableixen, per exemple, que si una persona es dona de baixa, no es cobra l'import de la plaça; cosa que suposa més risc per al programa, ja que el nombre final de persones formades minvarà amb aquestes baixes. Tanmateix, això té a veure amb el fet que el personal tècnic intenta **minimitzar el risc d'abandonament** —o desaprofitement del recurs— mitjançant estratègies de selecció de candidatures més esperançadores i no pas amb més necessitats. És així com la motivació i l'esforç entren com a característiques centrals de la «bona candidatura», encara que aquests criteris puguin penalitzar les persones que, per tenir experiències de fracassos repetits, tinguin més dificultats a expressar una forta motivació o una bona actitud.

El vincle

L'establiment de **vincles afectius i de confiança** és especialment rellevant a l'hora de treballar amb joves que hagin viscut experiències de discriminació o trajectòries escolars i laborals de fracàs. Segons les entrevistes, el vincle es produeix amb més facilitat quan:

- Se'n reconeix la importància i es prioritza la seva construcció davant d'altres objectius.
- Es té en compte que la **qualitat de l'ambient de treball** —amb una ràtio sostenible— i de les condicions de treball del personal tècnic són elements decisius no només per fomentar la implicació del personal professional, sinó també per crear un ambient familiar en el qual les persones usuàries se sentin reconegudes i acollides al llarg de temps.
- S'adopta un **enfocament multifactorial** que respongui a la naturalesa plural dels problemes que han d'afrontar les persones joves, més enllà de la inserció sociolaboral.
- S'estableix un **treball integral**, incloent-hi diferents membres de la família o grups de referents.
- El personal tècnic té un bon **coneixement del territori** i de la comunitat —aquesta característica està més present als programes descentralitzats, que cerquen expressament la proximitat territorial amb les persones usuàries.
- Hi ha **referents del col·lectiu gitano** entre el personal tècnic —joves del barri, joves d'ètnia gitana—, o quan el personal tècnic té una formació més àmplia en aspectes interseccionals de les desigualtats: gènere, etnicitat, interculturalitat, etc.
- Hi ha **incentius econòmics**, de diferents tipus, disponibles al llarg del temps.

Cal reconèixer que els programes amb una ràtio entre persona tècnica i participant ajustada, tant de Barcelona Activa (JPO, FEM, o «Cases d'oficis») com d'organitzacions del tercer sector (Òptima, la FAGiC, la Fundació Surt i, especialment, l'FSG) solen ser més eficaços en establir vincles amb les persones usuàries. Hi ha membres dels equips tècnics que afirmen que les accions grupals rarament funcionen amb la població gitana, que prefereix l'acompanyament individual:



«Nosaltres hem començat a fer accions grupals fa poc, i hem ofert el curs que tenim d'informàtica a totes aquestes persones. Però costa molt, moltíssim, que les persones que tenim, en concret d'ètnia gitana, facin activitats grupals. Els agrada venir, fer tutories i acompanyament individuals, però els costa molt venir a les activitats grupals: costa molt que s'apuntin»

[entrevista núm. 5]

En relació amb la professionalitat del personal tècnic —i amb els discursos compartits per les organitzacions—, cal esmentar que una part reconeixen que la motivació i l'esforç de les persones usuàries —tretes altament valorats— es construeixen negociant experiències vitals, i que no esdevenen en cap cas recursos donats de manera natural. Un punt fort —observat només en alguns programes— és que la selecció de les candidatures no es basi en la motivació de les persones joves —prèvia al programa—, sinó en les necessitats que demostrin.

En la majoria, la lògica és *de facto* la contrària: es reclama motivació i esforç com a senyal de bon aprofitament en el moment de la selecció, cosa que també està relacionada amb la tipologia de programa i les accions que el componen, com en el cas dels programes amb formació, on és important que l'assistència estigui garantida. En aquest sentit, l'aparent desmotivació o manca d'interès de les persones usuàries potencials pot provenir del desconeixement de l'àmbit de formació ofert, que no coincideix amb la formació desitjada prèviament.

Així mateix, s'han identificat alguns **aspectes que dificulten la vinculació** de les persones joves als programes. Hi ha informants, personal tècnic i persones usuàries que apunten a la poca coordinació que hi ha entre diversos serveis i programes, així com a la manca d'una relació més articulada i sostinguda amb entitats que pugui afavorir l'accés a determinats col·lectius diana. Entre les entitats mencionades amb les quals es té una trajectòria més dilatada, destaca l'FSG; en canvi, les relacions amb entitats com el Consell Municipal del Poble Gitano són escasses i es limiten a accions concretes, com la difusió dels itineraris formatius del programa «Passarel·les», en el qual el Consell va contribuir per fer-ne difusió —sense menystenir-la com a acció positiva. La idea compartida que qualsevol curs és millor que estar aturat comporta el risc de cansament, saturació i desmotivació per part de la població jove. Més d'una persona ha informat que hi ha una «circulació entre programes i serveis» en què es repeteixen activitats, com la preparació del currículum o l'adquisició de les competències bàsiques. D'altra banda, hi ha una certa competència entre programes: n'hi ha que ofereixen prestacions més o menys atractives que poden provocar que es demani la baixa d'un per donar-se d'alta en un altre; per exemple, hi ha presència de la població gitana en els plans d'ocupació, perquè fomenten clarament l'accés al treball de manera immediata.

En última instància, com es veurà més endavant, els canvis provocats per la pandèmia han contribuït al fet que moltes accions presencials i d'acompanyament individual s'hagin hagut de traduir en accions virtuals. Aquestes mesures, malgrat haver estat necessàries per respondre a la situació d'alarma i de confinament sobrevinguda en un moment de crisi, han comportat que els resultats no hagin estat els mateixos, sobretot entre la població jove i en situacions de més vulnerabilitat. Així ho explica una tècnica:



«El resultat no ha estat el mateix que prèviament, perquè els vincles no han sigut els mateixos, malgrat tot l'esforç. Com la presencialitat no hi ha res, i amb joves més. El que funciona és el vincle».

[entrevista núm. 10]

Capacitat crítica i formació en interculturalitat

Finalment, volem subratllar que una **formació específica en interculturalitat** o la **capacitat crítica** del personal tècnic és un altre punt fort que permet comprendre la dificultat d'inserció laboral de la població gitana des d'una perspectiva històrica en termes de desigualtat

socioeconòmica, així com tenir coneixement dels mecanismes d'assimilació i aculturació i les seves conseqüències socioculturals. Molts tècnics i tècniques amb trajectòries més llargues amb col·lectius en condicions de vulnerabilitat han expressat la dificultat de negociar amb les postures paternalistes i de poder en tot moment. La manca del coneixement sociològic necessari també s'observa entre el personal tècnic, fet que pot comportar la formulació de propostes simplistes i assistencialistes, d'una banda, o la pràctica de discriminacions indirectes o inconscients, de l'altra. S'ha detectat, per tant, una necessitat de **formar el personal tècnic** perquè compregui millor els processos d'aculturació i canvi sociocultural en societats multiculturals.

4.3. Avaluació i seguiment

A nivell teòric, el seguiment de les persones usuàries i l'avaluació són peces clau de qualsevol projecte, quan permeten contrastar les hipòtesis —teoria de canvi—, els objectius i la planificació amb el compliment dels resultats i el seu impacte consegüent. L'avaluació i el seguiment també permeten detectar dificultats o aspectes no previstos, fer front a incidents crítics i modificar i millorar la implementació quan és necessari. Sovint, els canvis positius no només es produeixen en la població diana, sinó també en el seu entorn social, en altres col·lectius, en el personal tècnic o en les persones responsables de la presa de decisions. Sense una avaluació ben dissenyada, aquests canvis difícilment es poden detectar per rendibilitzar-los i aprofitar-los per a projectes futurs. Finalment, **l'avaluació, si és participativa, pot ser una eina i un objectiu propi dels projectes que incideix en l'empoderament de les persones qui hi participen.**

A la pràctica, s'ha identificat que **el seguiment curós de les persones usuàries** durant i després del programa depèn, en gran manera, de les possibilitats i els recursos disponibles establerts en cada cas i no de la voluntat de l'equip tècnic. A tall d'exemple, en les accions d'experienciament laboral del programa «Treball als barris» s'explica així:



«D'avaluació, en fem una d'intermèdia un cop han passat 3 mesos, tal com estableix el programa. S'avalua la satisfacció de la participació —no és obligatòria però recomanable— i es demana una avaluació de la trajectòria o del col·laborador municipal [...]. També hi ha altres figures que intervenen com a facilitadores del projecte, que fan un seguiment diari de la brigada, de la mediació i dels conflictes, i que controlen les eines i les entrades i sortides. Aquí és on posem el focus. Potser l'equip tècnic no hi és en el dia a dia, però sí que fem aquest seguiment per veure la dinàmica de com evoluciona per recollir i avaluar el projecte [...]. Les figures de referència avaluen les persones. Es fa un seguiment de la incidència que pugui haver-hi: baixes, etc. [...]. Et permet identificar com va, quins elements distorsionadors hi ha, i si has d'implementar-hi mesures o accions per corregir l'execució del programa. Es valora la participació, en un 75 %, i es fa una avaluació dels coneixements».

[entrevista núm. 9]

Durant el transcurs dels programes, s'ha vist que es registren —en alguns casos mensualment— la participació i l'ús dels serveis —volum d'accions— i els tipus d'accions que s'han dut a terme amb les persones usuàries a nivell més quantitatiu; en l'aspecte més qualitatiu,

s'aprofundeix en qüestions vinculades a l'interès generat per l'activitat i les accions docents, entre d'altres, en funció de les característiques del programa. No obstant això, s'han fet palesos diversos condicionants al respecte:

- Hi ha un **mínim de seguiment registrat** que és obligatori per justificar el projecte. Les normes —estructura, format, aspectes, indicadors, etc.— sovint venen dissenyades i estan condicionades des de l'entitat financadora —per exemple, el SOC, el Ministeri, els departaments de la Generalitat, "La Caixa"— o bé de la que l'implementa. Aquests mínims els compleix el personal tècnic.
- Més enllà del que és obligatori, el personal tècnic registra aspectes molt rellevants; per exemple, l'etnicitat, la situació familiar i les incidències en la trajectòria escolar, entre d'altres, però aquests aspectes no sempre es tenen en compte a l'hora de fer el **seguiment posterior dels casos** i, en definitiva, per avaluar el projecte. En gran manera, això depèn de la voluntat del personal tècnic.
- L'**estabilitat de la plantilla** també és un element que contribueix al fet que es pugui donar una major continuïtat a la recollida de dades i garantir el seguiment dels casos, perquè el temps permet conèixer millor els programes i les persones usuàries i donar més agilitat als processos implicats en l'avaluació. L'estabilitat també es vincula al fet d'obtenir-ne una perspectiva més àmplia, que permet avaluar els canvis, i sobretot, donar continuïtat a l'establiment de vincles que fonamenten el treball de qualitat. Hem constatat que en alguns projectes del tercer sector hi ha més estabilitat que no pas en els projectes gestionats per Barcelona Activa, a causa de la lògica de les subvencions dels programes, amb algunes excepcions, com als programes «Treball als barris» o «Cases d'oficis».

A la FAGiC, l'FSG o la Fundació SURT les persones responsables dels projectes han pogut fer un seguiment dels usuaris durant anys. És evident que la durada del projecte no coincideix necessàriament amb els períodes de finançament, però sovint les exigències administratives restringeixen aspectes tècnics d'atenció a les persones usuàries.

- La **proximitat** del personal tècnic amb les persones usuàries és un punt fonamental tant per la capacitat de seguiment com per la possibilitat d'avaluar-ne els resultats. Com ja s'ha assenyalat, en els casos en què hi ha una **ràtio membre del personal tècnic - persona usuària** més baixa, s'hi pot establir una relació més propera i de compromís, de manera que el seguiment després del programa és també més viable i eficaç. Al programa «Cases d'oficis» i en projectes en el marc de la garantia juvenil, s'hi poden trobar exemples en positiu d'aquest element, així com en organitzacions del tercer sector.

El mateix s'observa amb l'avaluació final, que rarament està articulada en temps i recursos i que no permet garantir accions de continuïtat:



«En la mesura que podem, fem algun seguiment, però no de manera molt proactiva, una vegada finalitza el programa. Aquest és un punt que s'hauria de mirar. No disposem de temps. Des d'inserció es feia un seguiment telefònic i es mirava de donar d'alta la persona a la plataforma d'ocupació que tenim, que és l'eina des d'on gestionem les ofertes».

[entrevista núm. 9]

A més, la crisi provocada per la pandèmia ha dificultat encara més que hi hagi un registre més elevat de les dades, tal com veurem tot seguit. El personal tècnic destaca haver rebut més recursos per poder fer canvis en la implementació de mesures que es puguin adaptar a la virtualitat, però no per garantir-ne l'avaluació.



«Quan dic que hem tingut més recursos ha estat per desenvolupar metodologies, per donar suport a les persones..., però per a l'avaluació no és que n'hàgim rebut més; hem hagut de reformular-los. La part que abans es feia de manera presencial —quan gairebé has finalitzat tot l'itinerari amb la teva tècnica, omplés un qüestionari— l'hem canviat en línia, i és aquí on hem tingut una resposta baixa. De seguiment durant el programa no en fem; fem una avaluació de les formacions grupals i en línia mitjançant un qüestionari i una avaluació del final de l'itinerari de la persona, que és la que hem canviat d'escrita a virtual. I és aquí on hem vist menys representativitat per manca de resposta».

[entrevista núm. 5]

En termes generals, concloem aquest apartat resumint alguns aspectes de l'**avaluació**, recollits principalment a partir de les entrevistes:

- Sovint els projectes no contemplen una avaluació continuada i profunda que estigui sistematitzada, més enllà de les **xifres descriptives del compliment** —resultats—: el nombre de candidatures i de matriculacions, el percentatge d'assistència, d'abandonaments i d'incidències, el nombre d'accions i d'insercions, etc. Generalment, aquestes xifres s'acompanyen d'alguna descripció qualitativa i de valoracions de la satisfacció, però, tal com assenyala aquesta tècnica, no permeten arribar a conclusions clares: «no et puc dir què està passant, però ens ajuden a recollir què passa i a repensar com funciona» [entrevista núm. 9]. De fet, una responsable de Barcelona Activa concreta que només el projecte «Passarel·les» contempla accions clares de seguiment i avaluació de l'impacte del programa, perquè així ho estableix el disseny; en part, exigida per la convocatòria de finançament —del FSE mitjançant el Ministeri. Aquest seguiment està previst fins sis mesos després que acabi amb l'objectiu d'analitzar-ne la inserció.
- No només el personal tècnic, sinó també el de la mateixa convocatòria, parla «d'indicadors d'impacte»; mentre en paral·lel es recullen xifres descriptives del compliment de les activitats, i rarament dels resultats aconseguits. Caldria distingir, doncs, entre: indicadors de compliment d'accions —resultats—; resultats que provenen de les accions complertes —impacte—, i l'**impacte** que aquests resultats poden tenir sobre diversos aspectes o elements del projecte. La tasca més complicada és mesurar aquest últim element, que sobretot exigeix un seguiment continuat i un sistema acurat d'indicadors recollits des d'una perspectiva temporal.
- Sovint, l'avaluació es considera una tasca no prioritària, i no com una eina que permeti perfilar els resultats i millorar els procediments i les intervencions, en moltes ocasions per manca de temps o recursos *ad hoc*.
- No s'han recollit evidències d'altres **mètodes alternatius** de recollida d'informació per a l'avaluació. Si bé la satisfacció de les persones usuàries se sol valorar amb enquestes curtes, el personal tècnic entrevistat no ha mencionat alternatives per recollir-ne i

registrar-ne les apreciacions i crítiques, com podrien ser les dinàmiques de grup o les activitats audiovisuals.

- S'ha detectat que el personal tècnic té un coneixement incomplet de la **teoria de canvi** dels programes. Sovint, posen més èmfasi en un objectiu que en un altre; un cas típic el trobem en el fet que a les reincorporacions al sistema educatiu no se'ls atribueix el mateix valor i esforç que a la inserció laboral. A més, no sempre es connecten indicadors concrets a objectius concrets, i no sempre es consideren les incoherències en el mateix plantejament de la teoria de canvi.
- Si bé la recollida de dades per part del personal tècnic permet tenir un bon **nivell de desagregació** dels resultats, les avaluacions no sempre aprofiten les possibilitats de perfilar els col·lectius de les persones usuàries que aprofiten o desaprofiten més o menys els serveis, que necessiten més acompanyament o que mostren resultats diferents per algun motiu.

Aquesta desagregació de les dades —a banda del gènere, l'edat, la nacionalitat, el nivell d'estudis, el model de família, l'experiència de mobilitat, etc.— en molt pocs casos permet identificar l'adscripció ètnica de les persones usuàries, a causa de la ideologia igualitària —derivada del *colour blind* o racisme daltònic—, que es nega a reconèixer l'etnicitat com un aspecte rellevant en les desigualtats socials i, concretament, en l'equitat d'accés i aprofitament dels serveis i programes. Aquest fet es pot veure en els discursos del personal tècnic:



«Nosaltres el que volem és que els programes siguin integradors i inclusius i ens sembla que no hem de fer diferències i, per tant, no anotem específicament aquesta dada i és una persona més que hi participa».

[entrevista núm. 10]

Com a excepcions de Barcelona Activa, podem assenyalar els programes PISL, PROPER, «Barcelona Avança», «Passarel·les» i «Treball als barris», en els quals —gràcies a aquest registre— es pot reconèixer la infrarepresentació de la població gitana. La desagregació per etnicitat permetria fer un seguiment de les persones usuàries i una avaluació més adequada dels programes i serveis per identificar aquells elements que poden ser rellevants per aconseguir-hi una inclusió i participació més elevades de la població gitana.

5. Anàlisi de trajectòries

L'anàlisi de trajectòries que es presenta tot seguit s'alimenta de vint-i-quatre entrevistes a persones gitanes³ el 2018 i cinc entrevistes amb representants d'organitzacions gitanes o progitanes el 2021, per incorporar-hi els efectes de la crisi de la COVID-19 dels anys 2020-2021.

A fi de garantir la **realitat heterogènia** de les persones gitanes participants i amb la intenció de presentar trajectòries habituals, però sovint invisibles per a la societat majoritària, hem entrevistat en profunditat vint-i-quatre persones —vuit dones i setze homes— dels barris següents: Roquetes, Torre Baró, Ciutat Meridiana, el Bon Pastor, la Sagrera, el Besòs i el Maresme, la Marina del Port, Hostafrancs, Gràcia, Ciutat Vella i la Mina (Sant Adrià de Besòs); de les quals, més d'una ha viscut en altres barris de l'Àrea Metropolitana de Barcelona o del Vallès al llarg de la seva vida. Les seves famílies són d'origen diferent, i diverses són catalanes de segona o tercera generació.

Així mateix, aproximadament la tercera part de la mostra és d'origen **ètnicament mixt**, i la resta, de pare i mare gitanos. Independentment dels barris de residència, tant hem trobat famílies amb recursos econòmics abundants com en situació de pobresa extrema; la majoria, però, prové de situacions econòmiques humils o molt humils. Igualment, veiem una gran variabilitat pel que fa a la mida i el model familiar, a l'estructura de la llar —progenitors separats, alguns germans i germanes que comparteixen habitatge— o en la mobilitat residencial.

Quatre d'aquestes entrevistes s'han portat a terme en grups petits de dues o tres persones i, encara que l'objecte d'estudi han estat les persones joves de 18 a 30 anys, també hi hem inclòs trajectòries de persones més grans per tenir criteris diferencials respecte dels canvis generacionals. Onze informants tenien menys de 30 anys i tretze superaven aquesta edat.

Quant al **nivell màxim d'estudis**, sis persones informants van abandonar els estudis durant l'educació secundària obligatòria (ESO); nou van entrar en algun moment a la categoria d'abandonament escolar prematur — dels 18 als 24 anys no van participar en cap formació o no van assolir uns estudis postobligatoris—; quatre han avançat amb trajectòries formatives professionals, i dues han arribat a estudis universitaris. Pel que fa a les **trajectòries laborals**, sis treballaven en negocis familiars —amb més o menys precarietat laboral—; tres estaven contractades per alguna entitat del tercer sector; tres rebien algun tipus de subsidi dels

3. Tot els noms de persones citades són pseudònims.

serveis socials; sis han entrat al mercat laboral a través d'algun programa d'inserció socio-laboral, i set hi han accedit en condicions competitives.

Dotze de les persones informants han tingut feines totalment integrades al sector del comerç, l'hoteleria, la indústria alimentària, la construcció, el manteniment, la neteja, els serveis públics, la missatgeria, el transport, la seguretat, etc. Només una d'elles ha estat treballant en un nínxol laboral ètnic integrat —una associació gitana—, i quatre en nínxols ètnics marginals —ferralla, venda ambulat irregular, etc. Observant les seves trajectòries, la majoria ha travessat diversos nínxols laborals, diverses condicions econòmiques i legals, i temporades de pluriocupació. En total, només una persona jove ha seguit una trajectòria formativo-laboral lineal amb una via d'inserció laboral directa i exitosa.

Aquesta **pluralitat d'històries** a tota l'Àrea Metropolitana de Barcelona no expliquen la situació sociolaboral generalitzada i més precària d'aquestes poblacions respecte de la societat majoritària. D'aquesta manera, l'anàlisi de trajectòries següent pretén reflectir la perspectiva de les persones gitanes sobre aspectes de la seva trajectòria vital, educativa, formativa, i laboral:

- aspiracions i expectatives,
- orientació rebuda de professionals i l'entorn social,
- el rol de les pràctiques laborals,
- la possibilitat d'accedir a estudis superiors,
- les formes de discriminació viscuda,
- els impactes de la pandèmia de la COVID-19.

A més, aquesta anàlisi vol posar en relleu **tant factors de risc com factors protectors** relacionats amb l'accés al mercat laboral i la participació en aquest mercat en condicions favorables.

5.1. Aspiracions formatives i laborals

A diferència de les opinions sovint compartides entre el personal docent, formador i tècnic i el públic general, **les aspiracions educatives, formatives i laborals de les famílies gitanes han canviat substancialment** durant les últimes dècades, i molt especialment des que el comerç ambulat no és un nínxol laboral sostenible. A més, la crisi provocada per la pandèmia de la COVID-19 ha tornat a demostrar la seva vulnerabilitat com a única font d'ingressos.

L'opinió generalitzada entre les persones informants d'aquest estudi és, doncs, que «el mercat ambulat no té futur» i, per tant, la formació acadèmica i professional esdevé un element indiscutible entre les famílies gitanes de Barcelona. Allà on trobem elements discutibles, però, és fins a quin nivell les famílies volen i poden donar suport a les necessitats dels seus fills i filles.

Aspiracions formatives dels progenitors, dels familiars i de l'entorn en general

Les generacions més joves ja han après de les seves famílies més directes que els negocis marginals de venda ambulat i de recollida de ferralla —que durant les dècades anteriors eren sostenibles— ja no asseguren la subsistència. Tant és així que fins i tot les famílies amb les situacions més privilegiades als millors mercats del territori assenyalen el següent:



«La venta ambulante es pan para hoy y hambre para mañana. [...] no es algo estable. [...] Ahí no hay futuro».

Fernando, la Pau, 36 anys

En aquestes circumstàncies, l'educació —especialment la formació professional— tendeix a transmetre's com una via necessària per a les persones adultes i joves que vulguin accedir al mercat laboral en condicions favorables. Independentment del nivell d'estudis, les famílies emeten missatges que donen suport a la trajectòria educativa dels seus fills i filles:



«La educación lo es todo».

Domingo, la Zona Franca, 51 anys



«Sin el graduado escolar no eres nadie. Hay que estudiar, hay que estudiar».

Daniel, la Mina, 39 anys

Més enllà d'un discurs homogeni que reconeix la importància de l'educació, en funció del nivell d'estudis familiar, del context sociocultural i altres factors, poden oferir-los **més o menys suport** en el dia a dia. Alguns pares i mares tenen més definida la trajectòria educativa i formativa dels seus fills i filles; mentre que la gran majoria s'hi refereix en termes abstractes: «que tingui una vida millor que la que jo tenia», «que sea algú en el día de mañana», «que tenga un oficio», «que no tenga que sufrir del frío, la lluvia y el calor como nosotros». En contra dels discursos que predominen, destaca el prestigi que s'atribueix als estudis i el reconeixement dels beneficis de tenir una feina fixa amb ingressos previsibles i segurs i en condicions adequades.



«Pero tampoco nos obligaban o motivaban especialmente. “Haced lo que queráis”: mis padres lo han intentado conmigo».

Lele, Gràcia, 30 anys

Aquesta aspiració intergeneracional sovint s'explica també per la frustració; en part, del desig d'alguns membres de la família de cursar estudis durant la infantesa, cosa que explica que molts estiguin disposats a portar els seus fills i filles a escoles concertades fora dels seus barris.



«Nos pagaron escuela de pago. Lo que ellos no han tenido, lo quisieron para nosotras».

Sonia, la Mina, 22 anys, fins al 2n curs de l'ESO



«Somos gitanos, pero mi familia quería que siempre fuera a un colegio en que no hubiese muchos gitanos, sino a un colegio de más payos, porque... tú te apuntas con un gitano y se te pegan muchas cosas, son más campechanos... Entonces mis padres me apuntaron a un colegio donde iban normalmente payos, todos payos, todos, todos, todos».

Aurelio, Barri Gòtic, 20 anys

Tanmateix, aquestes aspiracions elevades normalment no s'acompanyen d'informació i coneixement suficient sobre el funcionament del sistema educatiu i sobre les pràctiques, habilitats i aptituds que els seus fills i filles necessiten per aconseguir uns bons resultats, ni del perfil de la seva trajectòria educativa, formativa i laboral. Això explica que, més enllà del suport emocional i econòmic, el suport dels pares i mares sigui insuficient per motivar els joves a continuar estudiant.



«Els meus pares estaven encantats de veure que triava un cicle formatiu, però no hi entenien. Sempre m'ho he muntat jo sol, sense ells».

David, Gràcia, 26 anys

En aquests discursos, també hi apareixen **altres membres de la família** o coneixences que, de manera puntual o contínua, esdevenen referents en la definició de les seves trajectòries:



«Vivo con mi hermano mayor. Él siempre ha apostado por mis estudios, por mi formación».

Aurelio, Barri Gòtic, 20 anys



«Mis tíos, los más grandes, nos aconsejaban que eso no es vida [la venta ambulante]... Entonces ellos nos formaron a nosotros, porque realmente ellos nos exigían. “Tienes que aprender a leer, tienes que aprender a escribir, tienes que aprender el catalán, tienes que ir al colegio...” Ellos nos machacaban para que no fuéramos como ellos»

Fernando, la Pau, 36 anys

Els **germans i germanes grans** són una font de suport important. A tall d'exemple, en Fernando, l'Aurelio, la Saray i l'Ariel els han tingut com a referents, ja que els fan fet descobrir els itineraris del sistema educatiu i els han obert pas cap al mercat laboral, sovint passant per agents diversos, com associacions o educadors.



«El único que lo hizo fue mi hermano más pequeño. De ese me encargué yo, personalmente, y ese sí que la tiene (la ESO)».

Fernando, la Pau, 36 anys



«Mi hermano mayor (que es, de hecho, la cabeza de familia) siempre ha apostado por mis estudios y por mi formación. Me ha ayudado muchísimo».

Aurelio, Gòtic, 20 anys

Anàlogament, les **amistats interètniques** també emergeixen com a agents afavoridors de la continuïtat educativa. Sovint, les amistats paies reben més informació i una orientació més clara de les seves famílies, que esdevenen una font d'aspiracions i de més obertura cap al futur. D'altra banda, a nivell de pràctiques diàries escolars i extraescolars, també serveixen com a referents.



«Mis mejores amigas de la ESO eran todas payas, y todas iban al bachillerato».

Aitana, el Bon Pastor, 23 anys



«A partir de 6è ja em relacionava més amb els païos, però encara no sortia amb ells. A la secundària ja no va haver-hi cap gitano, a l'IES XY. A partir de 2n ja em vaig ajuntar amb un grup de gent que sí que estudiava. Jo els deia: “anem a jugar futbol?”, i em responien: “sí, però abans hem de fer els deures”, i jo: “els deures? Això què és?” i em contestaven: “és que hi ha deures per a demà”. És clar, això jo no ho tenia gens assumit».

David, Gràcia, 24 anys

En termes generals, la confiança de les famílies gitanes en el sistema educatiu com a garantia d'èxit laboral ha millorat progressivament. No obstant això, els equips docents i de promoció escolar participants comenten que continua havent-hi un nivell de desconfiança més alt en l'escola que entre la població majoritària, fonamentalment per por que perdin la identitat ètnica i que n'assimilin una altra.

Aspiracions formatives i laborals pròpies

Entre el jovent gitano entrevistat, hem observat diverses estratègies i formes de negociar aspiracions laborals sobre el seu futur al mercat laboral, així com valors i pràctiques compartides pel seu entorn comunitari i familiar gitano. El resultat d'aquesta negociació depèn, en gran manera, de les experiències i trajectòries laborals i formatives de la família, de l'estructura d'oportunitats socials i institucionals del territori i del mateix tarannà de la persona; per tant, la diversitat és molt destacable. A continuació, detallem tres tipus d'aspiracions identificades en les entrevistes: aspiracions corresponents a valors més tradicionals, aspiracions d'urgència econòmica i aspiracions de millora laboral. Evidentment, aquests patrons van canviant al llarg de la vida.

Aspiracions corresponents a valors més tradicionals

En primer lloc, les aspiracions formatives i laborals es descriuen en un contínuum de més a menys flexibilitat a viure i incorporar canvis. Algunes persones informants demostren poca flexibilitat davant les noves pràctiques socioculturals, els canvis de relacions socials i les pautes de gènere, l'organització del temps o la reorganització de prioritats —i amb això, el desafiament de patrons culturals— entre la vida familiar i laboral. En canvi, d'altres es mostren més flexibles —i reben més suport— per transitar per aquests canvis intergeneracionals.



«Una niña sola, una moza, sola en un piso es muy mal visto en nuestra religión, es muy feo».

Paqui, Roquetes, 22 anys



«Yo me quiero ver casada, con mi hijo y mi marido. Y mi piso. Que trabaje él. Bueno, si hace falta que yo trabaje, bien».

Tati, la Mina, 23 anys

Els **rols de gènere conservadors** sovint emergeixen com un factor relacionat amb les aspiracions que limiten més les trajectòries formatives i laborals de les dones que dels homes. Un jove que treballa des de la seva adolescència com a empleat diu, críticament, sobre molts joves gitans que assumeixen aspiracions tradicionals:



«S'hi ha de sumar el fet que també hi ha la pròpia por a voler treballar vuit hores en un lloc de treball. Molts encara tenen un pensament de “yo no quiero trabajar para otros”, i això també s'ha de dir».

Dani, 37 anys

Paradoxalment, entre els nostres informants, les expectatives futures de família i de rols reproductius s'han barrejat amb aspiracions altes —com ser metge, arqueòleg o advocat— sense vincular-les a la complexitat que comporta definir aquestes trajectòries formatives i professionals. Contràriament, també observem que els discursos conservadors sobre família, estudis i treball tendeixen a barrejar-se amb opinions més (auto)crítiques que reconeixen la necessitat d'aprofitar les oportunitats formatives, malgrat els impediments, i la possibilitat de vehicular el talent de cadascú.

En els **sectors amb menys formació**, i amb menys referents propers dins de barris segregats i estigmatitzats, les aspiracions no estan motivades per la millora formativa. De fet, en aquest sector de la població gitana, la crisi generada per la pandèmia ha generat un canvi d'actitud negatiu:



«A raíz de la COVID-19 lo que yo he visto, más como persona del barrio, porque he estado más inmersa ahí... es que las ilusiones laborales se han acabado. Ya desde después del confinamiento hay como una supervivencia, entonces quien puede intentar subsistir por sí mismo lo hará de esta manera. ¿Por qué? Porque la entrada al mercado laboral, o sea una chica joven sin formación ¿qué buscamos? Limpieza... No hay más. Luego las formaciones son aún más limitadas, porque los cupos se llenan en seguida, entonces cuesta más... exigen mucho»

Patricia, 53, treballadora d'una entitat de tercer sector

Aspiracions d'urgència econòmica

Més enllà d'il·lusions i voluntat, també hem pogut observar aspiracions motivades per la urgència; per exemple, la necessitat d'aconseguir una font d'ingressos, una feina o un contracte com més aviat millor. Això pot correspondre a les condicions econòmiques d'emergència, precarietat, endeutament i dependència, o a entorns on no hi ha un vincle entre el treball i els valors, com la realització personal. En aquesta categoria, també hi entren joves que, un cop han acabat els estudis, necessiten cobrir les seves despeses. Aquesta preocupació la trobem especialment en les famílies que no treballen en el mercat ambulant o en altres negocis familiars —com la construcció o la ferralla— i que no poden oferir un accés directe al treball.



«Ya que los estudios no se me dan bien [...] pues yo digo: quiero trabajar, quiero aprender un oficio... Mis padres siempre han trabajado de lo que haya sido, pues hay que trabajar. Entonces, vi de joven que había salida si trabajabas. No escuché a la gente que me decía: "estudia un poquito más". Yo veía que aquí había dinero. Hay trabajo de sobra y... no necesitaba más».

Lele, Gràcia, 30 anys

En els casos següents, podem observar la urgència d'obtenir ingressos, encara que siguin mínims, per mantenir la família:



«Mi fatiga es eso: poder encontrar un trabajo pa' sacar mi familia adelante con lo que sea, porque quieras o no 500-600 euros es mucho, ¿sabes? Nosotros al no coger nunca ese dinero, lo sabemos administrar muy bien, ¿sabes?»

Joaquín, Sants, 20 anys



«Tuve una hija y ya no buscaba una formación, buscaba trabajo...».

Xavi, la Sagrera, 20 anys

També hem trobat moltes persones joves que expliquen haver cursat itineraris formatius amb pràctiques laborals, però que no han aconseguit feines de perfils vinculats a la formació, tot i tenir aspiracions clares de millorar les condicions laborals o vitals. En aquests discursos, s'entreveuen frustracions vinculades al fracàs laboral que, malgrat les formacions fetes, poden conduir a la negació de formacions futures:



«Quiero un contrato. Yo quiero mejorar, pero no hay manera. Incluso a través de Barcelona Activa».

Fran, la Sagrera

Per part seva, la Sònia és un exemple del valor instrumental atribuït a la formació. Després d'abandonar els estudis al primer cicle de l'ESO —al segon curs—, no es reenganxa a la formació per respondre a una necessitat de creixement personal, sinó per aconseguir una feina:



«Ahora estudio porque no trabajo, pero lo que yo quiero realmente es trabajar. Porque los estudios son para formarse y todo, pero sobre todo para poder trabajar. Por eso estoy estudiando otra vez. Pero lo que quiero verdaderamente es trabajar, no estudiar».

Sonia, la Mina, 22 anys

El testimoni de la Cristina és revelador: accedeix a la formació perquè la feina li aporta estabilitat psicològica, econòmica i, a més, una independència econòmica que li permet no haver de compartir llar amb la seva exparella:



«Tengo que salir a activarme, ¿me entiendes? Porque si no, la cabeza da muchas vueltas [...] Prefiero trabajar, cotizar y cobrar [...] Me gustaría tener un trabajo estable. Y que me aporte para ser la dueña de mi casa y mi vida [...] Estaría disponible para trabajar 8 horas».

Cristina, Roquetes, 38 anys, 4 fills, separada

La situació precària i especialment inestable que es va produir arran de la pandèmia ha generat un interès especial, sobretot en la població jove gitana, per la formació. La treballadora d'una ONG progitana ho explica així:



«Creo que se ha puesto encima de la mesa lo de adquirir nuevas herramientas. Ha aparecido una conciencia más clara de que hay una necesidad del conocimiento digital para la vida diaria, y lo laboral. Ha sido grato saber que de los grupos que ya conocíamos han puesto esto encima de la mesa».

Tamara, treballadora d'ONG



«A través de la pandemia [los gitanos] vieron como un efecto rebote, por decirlo de alguna manera... [...] Entonces esto ha dado a entender a muchas familias, yo creo que más bien jóvenes también... de la importancia que tiene que sus hijos tienen que estudiar y sacarse mínimamente lo que son los estudios obligatorios. Porque saben que puede volver a pasar esto... un día puede volver a pasar, y también es verdad que han visto a todo el mundo afectado por la economía».

Juan, 28, promotor escolar

Un altre treballador d'una ONG observa que, a causa de la reestructuració de l'economia i la reobertura d'alguns sectors, ha augmentat la demanda de personal:



«Cada vez hay más jóvenes que quieren estudiar y volver a la formación. La pandemia lo ha acrecentado más. Es expresado verbalmente por las personas. “Estar en casa cerrado, ver como mi familia pasa más necesidades de lo normal y ver que cuando buscas trabajo, necesitas más preparación”. Se ha aprovechado el tiempo de reflexión».

Juan Carlos, treballador d'ONG



«Hay que destacar también la demanda de formación. Verse con la obligación de formarse para los puestos de trabajo que salen después de la pandemia como el comercio, logística, almacén, transporte, limpieza... a raíz de ello se han derivado muchas personas a formaciones en relación con los empleos postpandemia: atención al cliente (en supermercados), almacén, limpieza industrial, etc.».

Teresa, treballadora d'ONG

Finalment, cal tenir en compte el canvi d'aspiracions des d'una **perspectiva de gènere**. Segons les persones informants, en algunes tipologies de feina no s'apostava per les dones i, en canvi, la necessitat generada per la pandèmia ha flexibilitzat les expectatives laborals sobre les dones:



«Se ha notado también un cambio en temas de género. Antes estaba mucho más dividido, y después de la pandemia el interés ha sido muy parejo».

Tamara, treballadora d'ONG

Aquesta última observació, que estableix una relació directa entre la pandèmia i el canvi d'aspiracions i expectatives laborals, no s'ha pogut confirmar en altres entrevistes, però sí que moltes persones comenten una tendència general en l'última dècada a interessar-se especialment en els nivells d'estudis i de formació més avançats.

Aspiracions de millora laboral

A diferència dels casos anteriors, algunes persones informants —amb situacions socioeconòmiques i experiències educatives ben diferents— han mostrat aspiracions laborals més altes vinculades clarament a una major **satisfacció personal**, i a la millora substancial de les condicions de treball. L'Aitana, que ha aconseguit el títol de monitora de lleure i altres títols de formació de curta durada, mostra un interès per la realització personal; per «ser algú».



«En verdad no me gusta la vida de vendedor ambulante, no le veo futuro. Y a parte porque yo tampoco me sentía realizada como persona, no me gusta sentirme sin fuste sin más, o sea estoy aquí y ya está, ¿no? Me gusta ser alguien que avanza, que no se queda estancada y entonces, decidí buscar el cursillo. [...] Me gustaría mucho ser psicóloga infantil o tratar con niños, pedagogía o cosas así».

Aitana, el Bon Pastor, 23 anys

L'Aurelio, gràcies al suport de la treballadora social, va entrar en un centre concertat de renom. Amb 19 anys descobreix la informàtica en un curs d'alfabetització digital.



«El año pasado en el curso de alfabetización digital descubrí mi verdadera vocación: que es enseñar a la gente como usar lo que es la electrónica y la informática. Conjuntando esto con la atención al cliente digamos que sería una mezcla entre vendedor de productos electrónicos. Ese sería mi objetivo profesional».

Aurelio, Barri Gòtic, 20 anys

En David, un estudiant universitari que, a partir de la secundària, ha anat construint el seu entorn social fora de la comunitat gitana, té expectatives altes i clarament definides per quan acabi els estudis universitaris, encara que actualment té un treball d'oficina on aprèn molt i cobra un sou digne:



«No m'agradaria sempre ser d'administratiu. Quan em tregui la carrera, m'agradaria treballar a la banca o en recursos humans».

David, 24, Gràcia

L'aspiració acadèmica sovint apareix en edats avançades i dona lloc a la reincorporació al sistema educatiu, especialment entre les dones gitanes que, sense referents acadèmics i suport familiar o comunitari, havien decidit abandonar els estudis prematurament. Les condicions laborals precàries signifiquen una motivació important, tant per a la pròpia satisfacció com per esdevenir referents per als seus fills i filles:



«Estaba ya cansado de trabajar un mes, dos meses. Ya tenía 38 años. Ya me veía en una edad... Bueno, ¿qué futuro voy a tener? ¿Qué referente voy a ser para mis hijos? Yo quería ser un referente. Me veían con los libros y en la biblioteca. “Oye, papá, ¿tú estudias?”».

Daniel, la Mina, 39 anys, 4 fills

Respecte de la pandèmia, hem copsat un discurs que posa en relleu un augment de les motivacions per la formació amb la finalitat de reduir la dependència als segments més precaris del mercat laboral. Alhora, però, en els sectors amb menys formació i menys recursos sociolaborals, hem pogut constatar una reactivació de les estratègies i xarxes informals com a forma de subsistència. Les aspiracions i expectatives es formen entre aquestes i altres influències sovint contradictòries i difícils de negociar.

5.2. Orientació, acompanyament i inserció

El rol de les institucions educatives

El rol de les institucions i dels agents institucionals és inqüestionable en les trajectòries formatives i d'inserció sociolaboral. La majoria de persones informants estudiaven en centres públics i els van abandonar abans d'acabar l'ESO, i no va ser fins més endavant que van aconseguir el GESO mitjançant mesures de segona oportunitat —programes de formació i inserció (PFI) i escoles d'adults—, o entrant en formacions no reglades de curta durada per especialitzar-se en algun ofici. El seu relat general demostra, en primer lloc, l'autoresponsabilització en l'abandonament, sense esmentar la responsabilitat de les institucions i els agents institucionals —com els centres educatius i els serveis socials— ni ser-ne conscients. La desvinculació es descriu en aquests termes:



«[...] porque era una niña y no quería estudiar, no porque me obligaran, ni nada de eso. [...] Ahora estudio porque no trabajo».

Tati, la Mina, 23 anys



«Porque no me esforzaba nada [...] no sé, me agobié mucho».

Aitana, el Bon Pastor, 23 anys



«La verdad es por propia pereza digamos, te dejas pasar los años y luego te arrepientes de ello. Es lo que pasa con la mayoría de los gitanos, básicamente».

Aurelio, Barri Gòtic, 20 anys

La majoria de famílies gitanes d'aquests barris desconeixen el funcionament del sistema educativoformatiu; per tant, els seus consells apunten a sectors laborals molt determinats i, alhora, intenten protegir-los de possibles experiències de frustració, fracàs o discriminació. En aquests casos, el rol de les **institucions escolars i formatives** és fonamental, però en els discursos és pràcticament absent. Les persones informants comenten que no és fins a finals de la secundària obligatòria, en etapes postobligatòries o en la formació no reglada que la confiança —si es construeix prèviament— es tradueix en orientació personalitzada.

L'Aurelio, per exemple, lamenta la **manca d'orientació formativa** personalitzada que va rebre a l'institut, mentre s'enfrontava a una transició en solitud i desorientat i, per tant, va arribar tard a la preinscripció i va perdre un any acadèmic. El cas de l'Andrés demostra, de manera similar, que l'orientació rebuda no sembla afavorir la motivació i la continuïtat educativoformativa de la població jove:



«Ninguna de las cosas [que me recomendaron] me acabó de cuadrar. [...] Sí que es verdad que, al salir de la ESO, pues me veía solo y tal, ante Barcelona Activa, el INEM y tal».

Aurelio, Barri Gòtic, 20 anys



«La orientadora del centro no es que me orientara muy bien, y eso, porque a lo mejor fue en esta época que yo estaba confundido, y tampoco entendí mucho lo que me decía... pero bueno, yo les dije que quería hacer bachillerato y me dijeron que me iba a pegar la ostia, pero que, si quería hacerlo, que tenía que repetir cuarto de la ESO. Claro, eso para mí fue un caos... "Ahora repetir y con los pequeños"».

Andrés, la Sagrera, 30 anys

La Tati es matricula a l'escola d'adults per iniciativa pròpia, però pensa que li ve gros tornar a estudiar. Amb les experiències acumulades de fracàs escolar, sent una **manca d'autoconfiança** i a l'escola no hi troba suport. Per la seva banda, l'Israel parla d'un ambient acollidor al centre educatiu, però que no s'acompanyava d'expectatives altes, qualitat i una orientació curosa:



«De no estudiar a, de repente, ponerte ahí a estudiar... Es como que se te viene un mundo encima. No sabes qué hacer, no sabes cómo hacer... Y los profes ahí son muy bordes».

Tati, la Mina, 24 anys



«Yo tengo el título de la ESO, pero de conocimiento no tengo ninguno».

Israel, la Mina, 24 anys

En David també havia rebut alguna informació al centre, però recorda **informació més aviat puntual** cap a finals de 4t de l'ESO, més que no pas un acompanyament continuat.



«En acabar l'ESO, el tutor m'agafa i em diu: “escolta'm, vull parlar amb tu. Has de prendre una decisió molt important. Que sàpigues que t'has tret l'ESO, felicitats..., ho has aconseguit..., però ara has de decidir si vols fer batxillerat o un cicle formatiu”. Jo li dic: “jo vull continuar amb el batxillerat” i em diu: “Et dic una cosa. Tens capacitat per fer el batxillerat, però no te l'aconsello, perquè crec que has de fer una cosa que t'agradi i que t'obri la ment, però que tingui una mica de tasques per a tu: que no sigui tant d'estudiar, perquè el batxillerat és molt dens. Potser acabes aclaparat, tal com t'ha anat la ESO, que l'has tret justeta, però fes el que vulguis”».

David, Gràcia, 24 anys

L'Aitana i altres informants, com en Joaquín, també assenyalen haver rebut consells puntuals, però no pas una orientació sistemàtica. Ho expliquen així:



«No. Era lo típico “¿qué quieres ser de mayor? Y ¿cómo crees que puedes llegar a serlo?” O sea ¿cómo puedes trabajar tu futuro en la meta que tú quieres? Pero más allá de eso, no, nada. Cosas puntuales».

Aitana, el Bon Pastor, 23 anys



«En 3º de la ESO la única cosa que te decían más o menos es si vamos a hacer bachillerato, por dónde tiraríamos, por lenguas o números. Te preguntaban: “¿en qué quieres trabajar el día de mañana?”».

Joaquín, Sants, 20 anys

En canvi, l'Aurelio, d'un centre concertat, és un dels pocs que recorda haver rebut prou informació de les opcions formatives durant un període de dos mesos:



«En 4º de ESO hicieron un pequeño esquetx. Un programa de dos meses donde nos preparaban para el mundo laboral o después de la ESO... los estudios de bachillerato, ciclos formativos, nos enseñaban un poco el esquema académico desde la ESO hacia arriba. Partiendo de la ESO hasta el doctorado... todo el abanico de posibilidades que teníamos».

Aurelio, Barri Gòtic, 20 anys

El cas de l'Israel serveix d'exemple de com els serveis públics queden repartits de manera desigual entre barris:



«Tú tenías que hacer el bachillerato allí, porque luego me enteré de que hacerlo en otros lugares para mí era imposible. Yo sabía que tenía mucha importancia tener el bachillerato para tener una entrevista de trabajo. Pero la gente de mi promoción finalmente no se apuntó. Había poca gente ese año y me quedé colgado porque no arrancaron el curso de bachillerato ese año. Y no sabía muy bien qué hacer. Y mi padre decía: “Vente conmigo a trabajar”».

Israel, la Mina, 24 anys

Finalment, cal mencionar que l'orientació i la tutoria està restringida al context dels estudis reglats postobligatoris. Malgrat que existeixi el **Servei d'Orientació - Pla Jove** del Consorci d'Educació de Barcelona, que col·labora amb els centres educatius per oferir-los suport durant els processos de transició de l'etapa obligatòria a la postobligatòria, en les entrevistes no s'ha mencionat, de manera que no ha pogut incidir en les seves transicions.

Pel que fa a la pandèmia, ha afectat no només l'educació obligatòria amb duresa, sinó de manera especial els cicles formatius i els mòduls de formació no reglats. El segon semestre de l'any 2019-2020, moltes persones joves es van desvincular dels estudis i de les activitats d'orientació, i també van deixar de beneficiar-se de les activitats presencials i les pràctiques laborals obligatòries. Les pràctiques es van posposar i en molts casos es van dur a terme en condicions poc bones, de manera que moltes s'han vist frustrades malgrat els esforços invertits en la formació. En altres famílies, l'ús de les TIC va ser l'element que va dificultar l'aprofitament de la formació:



«La educación pasó a ser virtual, esto implica que en casa haya ciertos conocimientos de TIC y que haya ciertos dispositivos. [...] Esto implica que el nivel educativo de estos críos baja, pero estrepitosamente, aparte de la motivación de volver... porque, claro, es un bucle. Entonces a nivel educativo yo lo he visto como promotor escolar, he intentado ayudar a las familias, pero claro... conéctate a la **classroom**, y ahora ve y explícale a un padre o a una madre qué es una **classroom**. Se hace complicado. No es lo mismo que un padre que ha tenido cierta educación o está vinculado al sistema educativo. [...] Entonces, claro, la vía telemática no es viable para aquel sector vulnerable».

Pedro, promotor escolar

Els relats demostren que, encara que les escoles de primària i secundària s'han mostrat proactives a l'hora de gestionar les situacions de confinament, els centres de cicles formatius i de formació no reglada han trigat més a adaptar-se a les condicions exigides per la comunicació telemàtica.

Serveis públics i agents del territori

Malgrat que l'abandonament escolar durant l'escolarització obligatòria és un fenomen preocupant entre la població jove gitana, a l'apartat anterior s'ha constatat que no es fan accions tutorialis i d'orientació eficaces i, encara menys, coordinades entre el centre educatiu i els altres contextos de la seva vida. Les persones informants no han mencionat mesures de **seguiment sistemàtic** al llarg de les seves trajectòries; més aviat, han percebut un desinterès i una manca d'atenció per part del professorat i altres professionals i, malauradament, aquestes situacions han tingut un efecte clar en les seves experiències formatives i laborals posteriors. Així doncs, tenint en compte que la gran majoria d'informants provenen de famílies amb escasses experiències formatives i que ocupen nínxols molt baixos en el mercat laboral, l'orientació acadèmica i laboral no fragmentada per etapes formatives és imprescindible a nivell individual, grupal i estratègic.

Afortunadament, en alguns casos, la presència del **tutor o tutora de grup** en moments decisius ha estat rellevant. Encara que no de manera sistemàtica, la intervenció puntual al final de l'etapa a l'institut ha tingut efectes en les trajectòries d'algunes persones informants, de manera que una major intensitat, qualitat i planificació estratègica d'aquestes intervencions podria comportar una incidència més alta en les vides de la població jove. Cal destacar també que, tot i que es fan tutories i sessions d'orientació en les opcions professionalitzadores, no té la mateixa importància que en etapes obligatòries. Un cop acaba la vinculació amb els centres educatius, es detecta un tall d'informació.



«El tema d'atraure la població, però, és un tema d'informació: la informació no arriba, perquè no es transmet o perquè els canals de comunicació que utilitzen no són els correctes».

Dani, 37 anys

El jovent amb menys xarxa social interètnica, i particularment les noies, sovint acaben fent ús dels **serveis socials** com a única font d'informació o d'altres serveis de primera necessitat afins. En aquest sentit, és fonamental que el personal tècnic que hi treballa estigui informat i actualitzat contínuament sobre la constel·lació de programes i possibilitats existents any rere any.

D'altra banda, l'aïllament de les xarxes formals d'informació se substitueix per **les xarxes personals** —sovint intraètniques—, on l'experiència i percepció de les altres persones és fonamental a l'hora de valorar les possibilitats d'accés, aprofitament i finalització de la participació en serveis i programes. En lloc de recórrer a fonts oficials —contrastades i més exactes—, una gran quantitat de joves s'informen d'aquests serveis i hi accedeixen directament a través de la família, les amistats i les coneixences gitanes i no gitanes més ben informades.



«Hicimos un proyecto con el Ayuntamiento y Barcelona Activa [...] un proyecto piloto en la zona metropolitana de Barcelona, con varias entidades de barrio, un proyecto muy chulo de un año, donde la criba la hacía la misma entidad. O sea, era un proyecto muy chulo que nosotros queremos mucho porque nos encantó, funcionó muy bien, pero claro cómo era un proyecto piloto ya no se ha vuelto a hacer. Eran planes ocupacionales...».

Juan, promotor escolar, 28 anys

Tot i que hi ha persones gitanes que tenen accés directe als serveis de l'Ajuntament, no hem pogut constatar com es disseminen de manera creativa, diversa i proactiva els programes i serveis de Barcelona Activa per arribar a diferents segments de la població. Un exemple de difusió identificat són les sessions informatives grupals, malgrat que també hi ha personal tècnic que pot oferir formats individuals. La detecció i utilització d'aquestes **xarxes i canals informals**, directes i dirigits, poden multiplicar l'èxit de l'activitat informativa.

Així mateix, la informació sobre les oportunitats formatives i laborals existents no està repartida de manera equitativa entre barris, sectors de població, famílies, gènere o edat. Sovint, l'accés depèn dels contactes i les xarxes individuals, on els factors culturals poden **restringir o potenciar** aquests contactes. En aquest sentit, hem vist que el gènere i l'edat, a causa dels rols i estatus socials assignats, poden significar factors protectors o de risc a l'hora d'accedir i participar en els programes o d'acabar-los amb èxit.

Un altre aspecte on identifiquem una gran desigualtat dins la mateixa comunitat gitana és en el coneixement, accés i ús de les TIC. La **bretxa digital** entre la població gitana i no gitana és una condició ben coneguda que afecta negativament la població jove. Tanmateix, la bretxa entre barris i famílies i per gènere i edat és un fenomen menys explorat. La Patricia opina que la bretxa no ha minvat durant la crisi, i encara molt menys en els sectors més vulnerables de la població gitana. De fet, l'ús intensificat d'aplicacions telemàtiques en la formació, l'acompanyament i la inserció no ha afavorit aquests segments de població. El fet que tots i totes utilitzin més les eines digitals —per exemple, per comprar o vendre en línia— no és equivalent amb el coneixement i l'ús dels programes informàtics necessaris per participar en processos de selecció i per dur a terme treballs d'oficina, per exemple.



«No han mejorado porque no tienen unos recursos propios, no tienen un ordenador en casa. O tienen un móvil, pero a lo mejor lo utiliza la familia y dice “¡Ah! mi móvil lo tiene mi marido”, o... cosas así que dificultan poder acceder. Sí que es verdad que para los perfiles menos cualificados, como puede ser la limpieza, siguen habiendo entrevistas presenciales, pero otros perfiles, por ejemplo de promotora o de dependienta... Hacen entrevistas online incluso grupales... Como una mujer... Que a mí ya me cuesta en una reunión hablar con 20 personas, imagínate que ya tienes una dificultad a la hora de poder argumentar o tus competencias o cómo defiendes tu candidatura, como lo haces a través de una pantalla, tan impersonal, con 20 personas allí... Que a lo mejor no saben ni poner la cámara».

Patricia, treballadora d'una entitat de tercer sector, 53 anys

En Juan Carlos considera que la crisi ha posat en evidència la necessitat d'oferir més formació digital a la població jove:



«Además de nuevas ideas, creo que se ha puesto encima de la mesa la de adquirir nuevas herramientas. Han adquirido una conciencia más clara de que hay una necesidad de conocimiento digital para la vida diaria, y lo laboral. Ha sido grato saber que los grupos que ya conocíamos han puesto esto encima de la mesa».

Juan Carlos, treballador d'una ONG

Pel que fa als coneixements, la preparació, l'aspiració i les actituds, en les entrevistes amb joves i personal tècnic hem observat que, en aquells casos en què es demostra una bona actitud personal i unes certes aspiracions, el conjunt d'agents socioeducatius estan més disposats a promoure la trajectòria formativa de les persones joves. De la mateixa manera, qui pren la iniciativa i s'acosta als serveis de proximitat, pot trobar cursos o mòduls formatius. El que trobem més problemàtic a partir de les entrevistes és que els agents del territori i els programes rarament arriben de manera proactiva a les persones joves que més els necessitaria, que tenen aspiracions formativolaborals més baixes o menys vinculació amb les associacions i els serveis del territori.

Per tant, els casos en què els agents públics —entre els quals Barcelona Activa— intervenen amb més eficàcia són els casos motivats per la iniciativa personal. Com a exemple, l'Aurelio va buscar oportunitats laborals o formatives a través del SOC tan bon punt va sortir de l'ESO, i les va trobar. A la Fundació Formació i Treball va fer un curs d'auxiliar de comerç amb les pràctiques corresponents. No obstant això, poc després d'acabar-lo, va tornar a començar un curs relacionat amb l'alfabetització digital a una casa d'oficis, a través del SOC i Barcelona Activa. Va fer les pràctiques i, com que no trobava feina relacionada, va continuar formant-se. Aquesta vegada va fer un curs d'atenció al client del programa «Aprendre treballant» de l'FSG. Curs rere curs, cada cop li quedava més clar en quin perfil laboral podria treballar a gust; tanmateix, la formació i les pràctiques que tria sempre es defineixen per l'oferta actual i no se l'acompanya en buscar cursos que s'ajustin a la seva demanda.

En Fernando accedeix al programa «30 plus» mitjançant l'assessorament del SOC. Per la seva banda, en Xavi, d'un centre concertat d'educació especial, rep suport per escollir un PFI en hoteleria, que té una clara correspondència amb l'orientació familiar rebuda a casa, perquè el seu pare treballa en aquest sector. No obstant això, abandona els estudis sense acabar-los i pocs anys després reprèn estudis no reglats a través d'un programa de l'FSG. D'altres es recolzen en l'assessorament de les tècniques de joventut o dels serveis socials. La Saray, per exemple, accedeix a una formació del programa «Joves per l'ocupació» gràcies a la tècnica local; en Fran, derivat per la treballadora social, accedeix a un curs del Pla de transició al treball (PTT-PFI), i en Ricard també comença un PFI i en fa un altre gràcies a la treballadora social. En aquest segon PFI, tria el d'auxiliar de pintura perquè era l'únic que tenia places lliures.

En barris amb una taxa d'atur alta, hi ha una proliferació de serveis i programes d'inserció laboral, la majoria dels quals ofereixen una estratègia complexa des de l'orientació fins a la intermediació. A banda dels serveis públics, també hi estan presents els oferts per les entitats privades. A la Mina, entre molts altres, l'empresa Òptima, Assessorament i Formació ha servit com a referent per a diverses persones informants:



«Hace dos años vine aquí en el programa de Patri y Xavi. Xavi me comentó lo del curso de carnicería: “pues míratelo, porque no es un curso normal. Es sacarse el título profesional de carnicero. Es un título bien”. Digo: “6 meses, ¿y no te pagan?”, “Tú cógelo. Si te sale un trabajo, ya lo dejas”. Terminamos. Me mandaron a hacer prácticas a una empresa».

Daniel, la Mina, 39 anys

En aquesta citació destaquen qüestions molt rellevants: la importància que atorga el personal tècnic pels programes; la prioritat de l'oferta per sobre de la definició de la demanda, i la fra-

gilitat dels programes de formació o capacitació respecte dels imperatius del mercat laboral, especialment si la formació no es combina amb alguna forma de remuneració competitiva.

Barcelona Activa

D'entrada, el personal tècnic de Barcelona Activa —segons les persones gitanes entrevistades—, no genera prou confiança en el jovent gitano i per això és difícil arribar a la majoria. Segons un promotor escolar, la distància entre el personal tècnic de Barcelona Activa i el jovent gitano es deu als objectius poc compartits:



«Hablan en otro idioma, desde otra perspectiva, con otros criterios de valores... es que es eso [...] Hay orientación, pero desde una perspectiva paya... estos niños empiezan a ser orientados por personas que no son gitanas desde una perspectiva y un modelo individualista, y una mentalidad paya, donde hay realmente una separación, los niños no se sienten vinculados a los recursos...».

Patricia, treballadora d'una entitat de tercer sector, 53 anys



«Barcelona Activa, por decirlo de una manera, es un centro que verdaderamente no solo da trabajo, sino que hay cursos... Y lo que le interesa a la juventud gitana no son tanto los cursos como entrar ya en el mundo laboral. Entonces hay una impaciencia por parte de la juventud, porque hay que entender que, dentro de nuestra cultura, un gitano joven de 20 años a lo mejor es un hombre que ya está casado y tiene familiares. Entonces, como cabeza de familia, no puede entrar a hacer un curso sin una prestación o una ayuda económica que le pueda respaldar. Entonces por eso creo que hay una distancia bastante considerable entre lo que es la juventud y Barcelona Activa».

Juan, promotor escolar, 28 anys

Aquestes opinions contrasten amb els relats positius de les persones gitanes que participen en programes de Barcelona Activa, que detallem més endavant. En tot cas, la descripció de Barcelona Activa com un servei que no respon a les expectatives i necessitats d'aquest col·lectiu indica un ampli desconeixement dels recursos que pot oferir, i fa palesa la necessitat de comunicar i fer més visible els serveis i programes adreçats a la població gitana:



«Cuando en estas entidades trabajan gitanos o gitanas o si le ha funcionado a algún gitano/a, la gente va, funciona. Si no, va a ser muy difícil por este estigma que hay de decir: "a mi primo le enviaron 3 meses allí y luego no cobró ni le hicieron ninguna entrevista". Esto llega un momento que se extiende por el barrio y no llega otra cosa... Y dices: ostras ¿por qué no llega?, pues porque ya se ha creado este ambiente, esto contexto de desconfianza de que eso no va a dar dinero ni trabajo... Pero cuando pasa lo contrario...».

Juan, promotor escolar, 28 anys

Entitats gitanes i progitanes

Les entitats ètniques han esdevingut agents locals que presten serveis orientatius i formatius amb subvencions públiques i privades. Tanmateix, l'informant següent observa críticament que les associacions més properes a les persones gitanes reproduïx models formatius massa bàsics, com la perruqueria i l'estètica, i sense una estratègia amb objectius d'inserció de llarg termini en sectors determinats:



«Perquè nosaltres, per exemple, [ens estem] preocupant de fer una borsa de treball de dones gitanes que els servirà, després, per demanar subvencions o el que vulguin... I s'ho mereixen per la feina que estan fent. Nosaltres no volem ni un duro, ni subvencions ni hòsties. Però nosaltres ja hem parlat amb XXXXX [empresa], i hem parlat amb empreses d'aquí, de Barcelona, per fer una inserció laboral amb grups de 10 persones per cada empresa».

Dani, 37 anys

De manera contrària, a les entrevistes hem pogut recollir experiències molt positives dels programes «Acceder» i «Aprender treballant» de l'FSG; dels projectes «Itinerari de dones gitanes» de la Fundació Surt o «Treball als barris» de Barcelona Activa, en què es destaca la seva capacitat de guiar, motivar i acompanyar les persones de manera comprensiva a través d'itineraris personalitzats i no només de manera puntual. L'èxit d'aquests programes de formació i inserció laboral prové de la seva capacitat per oferir pràctiques en empreses conegudes; per exemple, en grans superfícies, com Consum o Carrefour. Aquí la qüestió principal és si, després de les pràctiques —sovint en condicions laborals precàries—, l'empresa les vol contractar, ja que hem recollit experiències tant positives com negatives.



«Mi hermano hizo el programa «Aprender trabajando» con la FSG. Hizo las prácticas en Consum y trabajó durante 6 meses en la misma empresa, pero no lo renovaron, así que nos mantenemos con la recogida de metal. Luego, meses más tarde, a través de Infojobs se apuntó a un trabajo. Lo cogen para seis meses para cubrir una baja. Luego lo hacen fijo. Mi hermana hasta hace poco trabajó en Carrefour, pero no le renovaron el contrato».

Aurelio, Barri Gòtic, 20 anys

Les entitats gitanes són molt diverses a nivell de funcionament, activitat i impacte sobre la comunitat gitana, però, en qualsevol cas, són agents del territori que poden ser clau en la **difusió d'informació** relacionada amb les oportunitats formatives i laborals, així com en la **mobilització de les persones** en àmbits diversos. Algunes persones informants han suggerit expressament que aquestes associacions locals haurien de participar en el disseny, execució i avaluació dels programes i funcionar com a facilitadores i mediadores entre els programes i serveis de l'Administració pública i la població gitana. De fet, els programes desenvolupats d'aquesta manera han demostrat arribar satisfactòriament a aquesta població diana.

Orientació per part de referents familiars i de la comunitat gitana

La majoria d'informants té una manca de **referents amb experiència acadèmica destacable** dins el seu entorn familiar i comunitari. Pocs tenien estudis obligatoris acabats i quasi mai estudis de nivells postobligatori, malgrat que la frustració de les generacions més grans per no haver estudiat pugui esdevenir també una font de motivació, com hem vist més amunt. Les persones referents més visibles —amb funcions de suport i reforç acadèmic— són els germans i germanes, cosins i cosines o altres membres de la família extensa.



«El primo mío que iba a la universidad me ayudó mucho. Él me dio clases de repaso a modo rápido. Esto es así, esto es así. Todo resumido. Los tres años en una semana».

Israel, la Mina, 24 anys

Per exemple, l'Aitana troba formació a través d'una cosina. Es tracta d'un curs gratis de monitora de lleure que la motiva a continuar els estudis relacionats amb la infància. Al curs de monitora, troba una companya que la porta al programa «Aprender treballant», de l'FSG, encara que al final tria un curs de manipulació d'aliments. L'Aitana estava disposada a fer qualsevol curs que l'ajudés a millorar els seus coneixements i, alhora, buscava feina de manera indiscriminada.



«Toda La Maquinista tiene mi currículum. En el Secretariado Gitano me han enseñado cómo se escribe un currículum. Además, voy mirando en Infojobs».

Aitana, el Bon Pastor

Quelcom semblant passa, doncs, amb la cerca de feina. La **cerca autònoma en serveis públics i privats, presencials o en línia, són pràctiques poc freqüents** entre els informants. La majoria demostren que la **transició escola-feina** és un procés llarg, fragmentat i que sovint no s'acaba consolidant. Per aquesta raó, a les entrevistes trobem múltiples referents, agents i institucions amb gran potencial d'impacte, però que habitualment ofereixen poca continuïtat.

La influència amb un caràcter de permanència superior ha estat la xarxa social local. La germana de la Tati s'acosta al programa «Joves per l'ocupació» de Barcelona Activa a través de la seva germana i dues tècniques de referència. En Joaquín contacta amb els serveis de l'FSG perquè el seu cunyat li ofereix que ocupi la seva cita demanada amb la tècnica.



«Mi cuñado, del que te he hablado antes, me dijo: “oye, que están haciendo un curso aquí de para mozo de almacén y voy a hablar con la Maite [FSG], te voy a dar mi cita para ti”. Y hablé con la Montse y al final de cerrar los textos para entrar al curso, pues me hicieron una entrevista».

Joaquín, Sants, 20 anys

Així mateix, en alguns barris els plans d'ocupació han tingut un èxit especial entre la població gitana, ja que també permeten dedicar-se a altres activitats productives o reproductives. Les cases d'oficis del projecte «Treball als barris» també s'han interpretat com un pla d'ocupació.



«Como un “Pla d’ocupació” y claro nosotros empezamos a esto y te encontrabas a gente y decías “sí, estoy allí hace 6 meses”... ¿y cuánto cobras? 1.000 €. Y entonces llegó una sobredemanda, todos querían trabajar allí. Limpiar el barrio por 1.000 € y desayunar en tu casa, claro es... en estos momentos se hizo y yo recuerdo que al otro año se volvió a hacer. Es esto depende de cómo se cree, se genere y se vaya integrando en la comunidad».

Juan, promotor escolar, 28 anys

Un informant de la Mina troba un curs de restauració gràcies al contacte de la seva dona, que treballa a la Fundació Surt. En Lele entra en un curs de soldadura gràcies a un amic del seu pare, que li ofereix unes pràctiques a la seva empresa. En Paco, de la Mina i amb 31 anys, xerrant per casualitat al carrer amb un company gitano, aconsegueix informació sobre el curs que prepara per a la prova d'accés a la universitat per a majors de 25 anys. En David, del barri de Gràcia i amb 30 anys, després d'acabar un cicle formatiu de grau superior (CFGS), queda amb un excompany de l'institut perquè l'assessori sobre el seu futur. Així, doncs, dins la comunitat s'assessora sobre l'accés a serveis, cursos o programes, i també sobre les estratègies de recerca de feina i els possibles recursos d'inserció.



«Otra que hacen muchos gitanos es dedicarse a tirar el currículum en empresas entre las cuales medianamente podríamos destacar la empresa de fomento, Sorigué, que ahora está centrada en el sector de limpieza del barrio, Urbaset, Amazon... porque al fin y al cabo de manera inconsciente hemos construido como una red de contactos con todos los gitanos que no sabemos ni cómo, pero de lo que hace Pepito, se entera Menganito... Entonces cuando uno empieza a trabajar en Amazon, se puede trabajar en Amazon que está aquí al lado y cobras 1.500 €, todos los gitanos para Amazon. Y en Urbaset igual, yo he trabajado 10 años en la limpieza, entonces ahora muchísimos de los gitanos están en estos sectores».

Juan, promotor escolar, 28 anys

D'aquesta manera, se situen al mapa nous sectors laborals que anteriorment no s'imaginaven en les comunitats gitanes i, a més, es fa visible l'interès de les famílies per la formació, encara que sigui mitjançant vies clàssiques d'accés al mercat laboral, com en el cas de les dones joves.



«Muchísimas mujeres tienden a tirar CV en Inditex. Mi mujer entre ellas trabaja en todas, en Bershka, en Stradivarius... Entonces, es una vía que se contempla ahora de manera natural que hace 2 años era muy difícil. Ahora de manera natural pues la chica gitana quiere o trabajar en una tienda, o ser monitora, o formarse».

Juan, promotor escolar, 28 anys



«Me dicen, “Oye, ¿no me puede aprender la niña un cursillo de peluquería o de algo? Para no tenerla en casa.” No quieren tenerlos en casa, ni que estén por el barrio. Los padres tienen este punto de madurez de decir “no, no, hay que formarse”. Y ellos quieren, pero depende también del niño».

Iván, promotor escolar, 27 anys

En termes generals, hem trobat que allà **on hi ha referents amb experiències laborals** que sobresurten —electricitat, fusteria, restauració, turisme, art, etc.— és més fàcil que el mateix jovent tingui **expectatives laborals plurals i de nínxols diversos**. Això no implica necessàriament nivells de formació més avançats, però sí que les condicions més favorables poden donar una empenta cap al mercat laboral formal. En famílies on només hi ha hagut referents d'ocupació —sovint de pluriocupació— en nínxols laborals tradicionals de la població gitana —mercat ambulant, recollida ferralla o cartó—, hi hem trobat menys casos amb èxit destacable en el mercat laboral.

Els **treballs formals, però precaris**, per períodes curts, en condicions menys favorables i relacionats amb estudis molt bàsics, però amb contracte laboral, representen una categoria intermèdia: serveis de neteja, vigilància, serveis auxiliars de professionals, etc. Encara que representen un factor afavoridor, no afavoreixen *per se* que les persones joves vulguin i puguin obtenir feines amb un estatus més alt i una millor remuneració.

Caldria destacar, també, les feines relacionades amb el comerç, especialment la d'atenció al client —reposició, etc.— en botigues de moda com Zara o Calzedonia, que representen un atractiu important per a les joves i els joves gitanos.



«Tengo dos tías que trabajan en el Zara. Una lo va a dejar para estar con su hijo, pero la otra allí está. Entró hace 6 años y enseguida la hicieron fija».

Sonia, la Mina

Així mateix, hi ha altres famílies que, des de fa dècades, es dediquen a feines del sector de l'hoteleria, la restauració i el turisme.



«En mi familia hay muchos trabajos “no gitanos”. Puedes encontrar todos los oficios. Mi madre tiene una tienda de ropa. Mi padre ha hecho mil cosas, una empresa, hizo recados, de comercial, temas de oficina, de repartidor con camión durante muchos años...».

Lele, Gràcia, 30 anys



«Mi padre trabaja en el mantenimiento en un hotel y mi madre es la encargada de la limpieza en el mismo hotel.»

Israel, la Mina, 24 anys



«El meu pare, des de fa molts anys, treballa de conserge d'una porteria al barri, el típic de bata blava que frega, reparteix les cartes i coses així. El meu avi també treballava de conserge i de repartidor de guies telefòniques, però el seu ofici era envernissador i abans treballava en una impremta».

David, Gràcia, 24 anys

D'altra banda, alguns informants han fet referència a joves gitanos, homes i dones, que recentment han acabat estudis avançats i han aconseguit feines amb contracte, sobretot al sector socioeducatiu o al món associatiu. Diverses persones han entrat a la universitat sense cap suport extern o bé gràcies al programa de preparació per a l'accés a la universitat per a majors de 25 anys, organitzat pel Pla integral del poble gitano a Catalunya. Algunes de les carreres mencionades són: Treball social, Educació social, Psicologia, Ciències polítiques, Economia i Enginyeria aeronàutica. Tanmateix, la seva inserció laboral fora del sector socioeducatiu i, més exactament, amb col·lectius no gitanos és encara escassa.

En relació amb aquestes persones referents, s'han produït dos perfils laborals —reals o desitjats— vinculats als programes o polítiques de promoció de base etnicocultural.

En Dani opina que els **referents** de treballadors i treballadores amb una bona formació falten a la majoria de les famílies gitanes.



«No en tenim una visió, perquè ens falten referents que no siguin els establerts. Anar a fer xerrades com les que nosaltres fèiem a AVALOT o com a joves de la UGT en escoles formatives durant la setmana blanca o en centres educatius de grau mitjà i superior [...]. Són moltes coses, però acaba passant que el que veu i escolta el jove és: “Es que en la obra trabajarás muy mal”, “es que las condiciones son muy malas”, i el que no veuen és que hi ha opcions d'entrar en un món laboral de qualitat, estable, amb recursos... ».

Dani, 37 anys

Des de la seva condició de sindicalista d'ètnia gitana, en Dani aposta per la conscienciació directa de la població gitana, tenint més en compte referents gitanos i anant-hi més enllà. Subratlla la necessitat d'informar la joventut gitana perquè aposti per nous nínxols laborals, però des d'una preparació prèvia per millorar les condicions laborals. Aposta per la pedagogia:



«Des de fa 2 anys, o potser 4 o 5, hi ha carència de mà d'obra a Catalunya i a Barcelona. En el sector del manteniment, sense anar més lluny, van bojos per trobar personal, perquè s'està jubilant molta gent, a la construcció s'està jubilant molta gent, i no hi ha un relleu generacional. Llavors, de feina n'hi ha..., però cada dia s'han de tenir més qualificacions mínimes per poder accedir a aquestes condicions de treball. No hi pots entrar directament del carrer... Avui dia, algun jove és conscient que hi ha un mercat laboral? No, no ho són, però això ja em passava en la meua generació; s'ha de fer molta pedagogia en aquest sentit, des de la mateixa administració, els agents socials, i les associacions...».

Dani, 37 anys

Respecte de les comunitats locals, cal comentar que **les esglésies evangèliques** —sobretot la de Filadèlfia, però no únicament— **juguen un rol molt significatiu en la vida comunitària** de les poblacions gitanes. Hem recollit opinions que veuen un gran potencial en l'església com a agent actiu en la integració educativa, formativa i laboral. Les esglésies no tenen cap consideració compartida en aquesta línia, però els pastors tenen un marge de decisió al respecte. Per exemple, hem recollit informació sobre dues esglésies que han demanat a Barcelona Activa —en concret, als dispositius del programa «Treball als barris» de la Bordeta i la Marina del Port— cursos de formació i inserció per al jovent que participa en el culte evangèlic. En particular, el pastor de la Bordeta ha donat molt suport a l'assistència de joves de la seva comunitat a la formació ocupacional. Un altre pastor opinava que és important separar la vida religiosa dels estudis mundans, i no era partidari de donar suport de manera directa a iniciatives d'aquest tipus. En tot cas, considerem important que s'intensifiquin els intents per trobar **aliances amb les comunitats religioses**, ja que poden ser agents de difusió d'oportunitats formatives i laborals. D'altra banda, el culte diari és un espai on es troba una part significativa de la comunitat local gitana i on es comparteix informació formativo-laboral clau, fet que podria ser beneficiós per a l'Administració pública enfocada en aquest segment de la població.

El rol de les pràctiques en empreses

Les pràctiques en empreses són una forma atractiva i molt útil d'accedir a entorns de treball i, alhora, conèixer les dinàmiques i relacions laborals. No obstant això, en molts casos s'hi entra amb expectatives altes que rarament es compleixen. Mentre que alguns informants tenen la sort d'accedir al lloc de feina amb condicions òptimes, molts accedeixen al mercat laboral mitjançant pràctiques llargues i sense incentius en la participació que no comporten una contractació laboral. En massa ocasions les empreses utilitzen aquesta modalitat semilaboral per cobrir vacants puntuals i per tenir mà d'obra per sota del cost del personal contractat en feines que requereixen menys formació i experiència. Al mateix temps, la seva tasca formadora no sempre es dona en circumstàncies adequades, cosa que té un efecte desmotivador que no es pot menystenir, especialment en trajectòries vitals i formatives difícils i amb experiències prèvies de fracàs i de discriminació.

Per exemple, la Patrícia reivindica que les pràctiques laborals sempre haurien de tenir un element formatiu amb perspectiva d'aprenentatge i d'integració sociolaboral.



«...tiene que haber un sentido. Yo he escuchado decir a técnicos “bueno, pero, aunque no le cojan [contraten] le sirve...”. Jolines, tío, ¡te servirá a ti! No sé si me explico... “Pero le viene bien porque...” [imitant la veu del tècnic]

No deja de ser una mentalidad paternalista, de decir: “yo sé lo que tú necesitas, y como eres gitano y vives en la Mina ¿qué más quieres?, ¿que te abran las puertas de un Carrfour...?” Es eso, ¿eh? Esa es la mentalidad. Y no ¿eh? Lo que sea y como sea, de cualquier manera ¿no? [...] Tanto nosotras como los orientadores. Tiene que haber un posicionamiento también. Nosotras no podemos cambiar la estructura, pero tampoco vamos a darle esclavos al sistema ¿no?».

Patrícia, treballadora d'una entitat de tercer sector, 53 anys

Qui coordina les pràctiques i acompanya l'alumnat no sempre pot intervenir adequadament en aquestes situacions, fet que pot generar situacions molt desmotivadores. Al **programa «30 plus»** hi observem experiències oposades: èxit de la formació, inserció, intermediació i màxima disponibilitat per part de les persones usuàries.

Un altre procés exitós és el d'en Jorge, que va participar en el programa «Avança» implementat per l'empresa Òptima:



«Me mandaron a hacer prácticas en una empresa. Y estoy en la tercera semana de hacer prácticas... pam. Fuimos tres semanas. Nadie nos dijo nada, nadie nos despidió. Yo el último día: “¿Aquí qué pasa, que no nos dicen nada?”. Estuvimos un poco decepcionados. Fue un viernes. El lunes me llamaron: “Si te interesa un contrato de seis meses.” “Hombre, claro.” “Ven tal día.” Terminé los seis meses. Y me renovaron. “Ya llevas dos contratos: te hacemos fijo.”».

Jorge, el Besòs, 25 anys

En David va fer pràctiques llargues i no remunerades a la Secretaria de Joventut, perquè el centre educatiu l'hi havia assignat. Tot i que en va quedar decebut per la part econòmica, li va obrir possibilitats a nivell de xarxa social. Posteriorment, va trobar totes les seves feines mitjançant amistats, excompanyans i excompanyes d'institut i persones vinculades a les tasques desenvolupades en aquesta activitat no remunerada. Tot això l'ha compensat per les hores sense remuneració, ja que posteriorment va treballar com a tècnic administratiu a Endesa i com a administratiu en una gestoria. L'experiència més negativa que ha tingut és a través d'Infojobs, concretament a Pans & Company Co., on tenia una feina molt per sota del seu nivell de formació.

Cal destacar que hem identificat molt pocs informants que hagin trobat feina a través de cercadors de feina a internet, i alguns gràcies a l'acompanyament dels serveis ocupacionals. En Lele, per exemple, estava cercant un pis de lloguer quan, per casualitat, va trobar una feina ideal, de repartidor amb camió. El germà de l'Aurelio també va buscar i trobar una bona feina a través d'aquest canal de recerca de feina.

Xarxa Campus Rom

Encara que poc jovent gitano se n'hagi beneficiat, cal mencionar la rellevància de la Xarxa Universitària Gitana de Catalunya - Campus Rom. Aquesta xarxa, coneguda en molts barris, **ofereix suport acadèmic, social i emocional** a l'alumnat per accedir a l'educació superior o bé per acompanyar-los en altres processos formatius com ara graus de formació professional. El fet que una part del personal docent i tot l'alumnat siguin d'ètnia gitana li dona un caràcter molt atractiu, un sentiment de pertinença i una experiència de solidaritat mútua, i molts accedeixen a estudis superiors i els superen amb èxit gràcies a aquesta xarxa.

Durant el confinament provocat per la pandèmia, i durant l'ensenyament telemàtic, la xarxa s'ha mostrat enfortida, donant un suport considerable a tots els que en formen part. Per exemple, en Daniel, de 39 anys, va rebre una motivació molt contundent del personal tècnic d'ètnia gitana del **Pla integral del poble gitano (PIPG)**, que va fer que decidís tornar als estudis. A partir de llavors, va fer el curs d'accés a la universitat per a majors de 25 anys.

D'altres, però, es troben obligats a abandonar els cursos, tot i continuar mantenint relació amb la xarxa.

Malgrat l'èxit del Campus Rom, diverses persones gitanes critiquen la centralitat de la formació universitària dels programes de la Generalitat adreçats a la població gitana, el poc suport que aquestes polítiques donen a l'accés a la formació professional i els interessos polítics que hi ha darrere de la iniciativa.



«El Plan Integral [Campus Rom] está aquí mismo. [...] Tenemos un montón de jóvenes super ilusionados, que creen que van a tener un super éxito, y que ojalá... Y que van a ser los super abogados, los super no sé qué... Y no, van a ser un saco de personas que van a tener una dependencia para trabajar de políticas gitanas, seamos realistas [...] y van a estar todos pendientes a ver si hay algún proyecto gitano para meterse».

Patricia, treballadora d'una entitat del tercer sector, 53 anys

Quelcom semblant comenta en Dani que, pel seu treball, té un coneixement més general sobre el mercat laboral de la ciutat. Ell reivindica que els agents escolars i no escolars donin més suport a la formació per posicionar les persones joves en llocs de treball dignes existents i emergents al territori i reclama una visió estratègica amb més prospecció i pedagogia:



«Ara mateix, tenim persones de 45 anys amb títols universitaris com la [...], tenim gent amb molt potencial, però és clar... “de carreras no vive el hombre”. Esto ya está demostrado: que tienes una carrera y luego trabajas en el McDonald's, o sea... La carrera està molt bé per a qui se la pugui treure i se la vulgui treure, però ara mateix el poble gitano, sobretot aquí a Catalunya, o treballa del que hem treballat sempre, té un negoci familiar o es fa advocat o mediador social... I tot el que hi ha al mig, què? Que no és digne? Que no és vàlid?».

Dani, 37 anys

Amb totes les crítiques i opinions, Campus Rom és una iniciativa important que permet ampliar les aspiracions formatives de la joventut gitana que, sens dubte, també beneficia l'accés a formacions mitjanes i superiors reglades.

Discriminació

Quant a l'accés al mercat laboral, cal posar èmfasi també en la **discriminació ètnicoracial** que han patit diverses persones informants en processos de selecció i un cop dins l'entorn laboral. Aquestes situacions discriminatòries tenen un efecte destructiu en la percepció de les oportunitats d'accés als béns materials i simbòlics de la societat, més enllà de la comunitat gitana. Els informes anuals de l'FSG denuncien centenars de casos de discriminació registrats en àmbits molt variats de la vida. Els informants relaten així les seves experiències:



«[En el colegio] Algunos que te llamaban y te insultaban: “¡gitano!” p’aquí, p’allà. Algunos te lo decían con amistad, y otros te lo decían para hacerte daño».

Fernando, la Pau, 36 anys



«Me insultaban algunas veces: “gitano de mierda”. Yo no les hacía caso, pero igualmente son palabras que duelen».

Xavi, la Sagrera, 20 anys



«Hubieron muchas cosas que me frenaron demasiado porque empecé con mucha ilusión, me gustaba, o sea, me gusta mucho aprender. Me gusta descubrir cosas nuevas, pero hubo varios casos en que yo no me sentía a gusto [...] mi jefa no me trataba muy bien, y mis compañeros se pensaban que a mí me podían tratar como a ellos les diese la gana».

Aitana, el Bon Pastor



«Me tenían... como “eres gitana”, y me discriminaban. Y entonces eso fue a mitad de experiencia. O sea, ya no me ilusionaba ni me gustaba estar ahí. Me dio mucha rabia porque yo me esforcé y me esforcé y aunque me discriminaban seguía esforzándome. Cuando empecé a ver esto me enfadé mucho y llegué al punto de decir “quiero irme”».

Sara, Roquetes



«Si no tienen experiencia, no te cogen. Si no trabajas, no tendrás la experiencia. Y si eres gitano, ya cuesta que te cojan. [...] A nosotros, que a lo mejor tenemos los mismos estudios, o sabemos lo mismo, no nos cogen. Solo porque somos gitanos».

Domingo, la Zona Franca

A més, la pandèmia, malauradament, ha empitjorat la situació. Segons l'informe de l'FSG, «esta crisis sanitaria, económica y social está generando nuevas formas de discriminación, estigmatización y discurso de odio contra la comunidad gitana» (FSG, 2020).

La percepció general és que la joventut gitana sempre està en el punt de mira i que, per ser acceptada, ha de rendir millor que els seus anàlegs. **Pràcticament, doncs, totes les persones informants mencionen alguna experiència de discriminació etnicoracial** de manera directa o indirecta. Les entitats i associacions gitanes i, particularment, les més grans

—FSG i FAGiC— treballen no només per denunciar l'antigitanisme, sinó també per sensibilitzar les empreses institucions educatives contra el racisme i la discriminació.

El Dani confia que, amb la millora del **Pla d'igualtat** de les empreses i amb pedagogia, les condicions d'antigitanisme i de discriminació puguin fer millorar aquesta situació:



«No és el mateix dir-se Antoni Soler Català, que dir-se Antonio Cortés. No és el mateix dir-se Antonio Cortés que Mohamed Gutiérrez; no et miren igual, no és el mateix. Per això des del sindicat busquem sempre al Pla d'igualtat de les empreses, que ara totes les empreses que tenen més de 50 treballadors han de tenir, mesures que no són només per a la lluita contra la discriminació entre homes i dones, sinó que també serveixen per a altres col·lectius o per altres diversitats, com poden ser els currículums per a cecs o les entrevistes personals [...]. M'entens? Busquem eines per evitar que el racisme no sigui una exclusió dins la contractació, i que els joves i les joves gitanos vegin i vulguin treballar d'allò que es pot treballar...».

Dani, 37 anys

Podem concloure, doncs, que la discriminació contra el poble gitano afecta tots els camps de la trajectòria educativoformativa i laboral de la joventut gitana. Tot i que aquesta realitat té arrels estructurals a la nostra societat, coincidint amb els nostres informants, totes les intervencions de l'Administració pública han de tenir-la present i plantejar accions explícites en les fases de planificació, implementació i avaluació.

5.3. Resum

Els aspectes més destacables de les entrevistes fetes a persones gitanes de barris de Barcelona i de la Mina de Sant Adrià de Besòs, així com de les entrevistes amb entitats del tercer sector són els següents:

-
- 1 Malgrat els estereotips difosos àmpliament, cada vegada més famílies gitanes tenen aspiracions i expectatives altes sobre els estudis i la formació en general, com a instrument necessari per aconseguir feina i millorar les condicions de vida. Arran de les conseqüències de la pandèmia, l'interès per la formació ha augmentat.

 - 2 Tot i les altes expectatives i aspiracions positives, no totes les famílies i entorns socials tenen coneixement i experiència per orientar i acompanyar les trajectòries dels seus fills i filles de manera efectiva al llarg del sistema educatiu i, sobretot, en moments de transició escola-treball. En aquests casos, els agents institucionals i els serveis públics i privats adopten un rol molt rellevant en l'orientació. La pandèmia ha enfortit el suport comunitari i ha debilitat els vincles institucionals, encara que les entitats del tercer sector hagin esdevingut protagonistes de l'agència integradora.

 - 3 Les persones més joves demostren aspiracions més altes i, majoritàriament, més compatibilitat entre els valors culturals que són rellevants per a la comunitat etnicocultural i l'accés a llocs de treball formals (horaris, relacions de gènere, compaginació de rituals amb l'horari i el calendari laboral, etc). Aparentment, les conseqüències de la pandèmia han flexibilitzat les expectatives i les pressions familiars i comunitàries sobre la joventut i han facilitat l'accés a nous perfils formatius i laborals, particularment per a les dones.

 - 4 La majoria de les persones gitanes no tenen referents familiars amb una trajectòria acadèmica postobligatòria. La majoria d'informants, però, coneixen persones gitanes properes o properes a familiars amb formació professional o amb estudis universitaris, malgrat que només alguns i algunes hi tenen accés directe.

 - 5 Les famílies amb referents d'experiències laborals destacables; és a dir, en llocs de treball integrats o diferents de les feines habituals adoptades per la població gitana, esdevenen un factor protector important. Les persones joves desenvolupen amb més facilitat aspiracions laborals plurals, en nínxols més diversos i, fins i tot, emergents. En canvi, en famílies on no hi ha aquests referents laborals, poden fer-se visibles altres referents en grups d'amistat, tant dels col·lectius gitano com no gitano. Manquen, però, espais de reconeixement explícit d'aquesta xarxa social.

 - 6 Hi ha joves que reben suport del professorat i d'altres professionals, però en general expressen haver rebut desatenció i poca orientació en les tutories. Una gran quantitat d'informants no se sentien acompanyats en la cerca de feina o d'oportunitats formatives. Per tant, falta un seguiment sistemàtic d'acompanyament dins i fora dels centres educatius.

 - 7 Cal mencionar la necessitat de rebre orientació i acompanyament de manera continuada, fet que requereix coordinació entre diferents serveis i professionals. Moltes persones joves comenten haver gaudit d'un acompanyament puntual, però gairebé ningú esmenta haver format part d'una xarxa coordinada de professionals al llarg de la seva infantesa i joventut.

-
- 8 Gran part dels programes o serveis d'inserció laboral analitzats consideren un objectiu principal l'orientació i acompanyament de les persones usuàries en les opcions formatives i laborals. Tret d'algunes excepcions, s'expressa satisfacció respecte d'aquests serveis, malgrat que la finalització del programa suposa també l'acabament de l'acompanyament, sense possibilitat de rebre un seguiment i una tutorització posteriors.
-
- 9 La cerca de formació és sovint circumstancial, aleatòria i més aviat respon a l'oferta i no a una clara definició de demanda. Bona part del jovent gitano està disposat a fer qualsevol curs (lo que salga), sense que hi hagi una clara correspondència amb els seus interessos professionals (un perfil de la seva demanda); i això es tradueix en una motivació limitada i un risc més elevat d'abandonament perquè el curs no compleixi les seves expectatives.
-
- 10 Els serveis públics especialitzats, com el SOC i els serveis socials, i les entitats privades, com les ONG gitanes o progitanes, són clau en el procés de cerca de formació del jovent gitano, encara que les xarxes socials personals en són les protagonistes. El boca-orella —o l'efecte crida— és el principal canal d'informació sobre l'accés a oportunitats formatives.
-
- 11 La majoria d'informants han buscat feina i, finalment, l'han trobat aconseguint informació principalment de les seves xarxes personals —familiars, comunitàries i d'amistats— i, després, a través de professionals dels serveis públics —serveis socials, SOC, punt Òmnia, etc.
-
- 12 L'església evangèlica no s'ha mencionat directament, però sí indirectament, com a entorn que promou la difusió d'informació sobre oportunitats laborals, encara que formi part dels espais de trobada diària de les comunitats gitanes locals. La sensibilitat per aquests temes depèn del pastor.
-
- 13 Les pràctiques laborals, especialment quan són remunerades, es consideren positives i, en alguns casos, condueixen a una contractació posterior. També comporten experiència o percepció de la discriminació —dels companys i companyes o dels equips directius— i explotació —una remuneració proporcionalment baixa. L'acumulació d'aquesta segona experiència pot comportar un efecte desmotivador.
-
- 14 La majoria de les persones gitanes entrevistades que tenen un nivell educativoformatiu més baix no utilitzen habitualment les plataformes en línia especialitzades en la cerca de feina; tot i que algunes hi han trobat oportunitats laborals, les mateixes que a les agències de treball temporal (ETT).
-
- 15 No s'han pogut identificar iniciatives públiques específiques que acompanyin les persones joves cap a nivells de formació més elevats no universitaris (CFGM o CFGS) o cap a llocs de treball no relacionats amb el tercer sector. En aquest sentit, cal tenir en compte la necessitat de comptar amb estructures o mecanismes d'orientació en la transició al món laboral. En alguns sindicats, hem detectat accions emergents en aquesta línia.
-
- 16 El Campus Rom és una iniciativa que dona suport i acompanyament per accedir i cursar estudis superiors. Tanmateix, les entrevistes no han explicat l'acompanyament al mercat laboral que ofereix la xarxa, tret de les referències de feines vinculades directament al departament de la Generalitat que gestiona el Pla integral del poble gitano.
-

6. Efectes de la pandèmia de la COVID-19

A partir de les entrevistes dutes a terme al personal tècnic dels programes i serveis de Barcelona Activa, a les persones gitanes beneficiàries d'aquests serveis i programes, així com al personal tècnic d'organitzacions del tercer sector, hem pogut identificar una sèrie d'efectes de la pandèmia que representen tant dificultats i reptes com oportunitats de millora per planificar i implementar els programes i serveis de les administracions públiques.

6.1. Efectes de la pandèmia en els serveis i programes

Hi ha hagut consens en el fet que la pandèmia ha fet **repensar i redissenyar la manera d'atendre** tots els col·lectius. Des de tots els serveis i programes, es defensa que la prioritat sempre ha estat «no deixar d'atendre» i, com a conseqüència, es parla de dos moments: el primer durant el període de confinament total decretat per l'estat d'alarma, en què totes les accions es van transformar en **format virtual i telefònic** per poder arribar a tothom. Adoptar el format en línia va obligar a ampliar els serveis fent servir plataformes de videoconferència com Zoom, Teams, o Meet, i serveis de missatgeria instantània com WhatsApp. El segon, quan les mesures de confinament es van relaxar i va ser possible tornar a la modalitat presencial, moment en què es van adoptar mesures amb **caràcter híbrid**. A efectes pràctics, això s'ha traduït en el fet que els programes i serveis que han pogut continuar de manera presencial s'han garantit, i els que exigien formats en un grup gran han passat a ser en línia. En aquest sentit, el personal tècnic explica que, amb el model híbrid, tenen un rol clau a l'hora de detectar per quins canals és millor atendre cada persona usuària en funció de les seves necessitats, recursos i competències.



«Vam veure que, per a algunes persones, era indispensable fer tot el recorregut de forma presencial o que intenten treure el màxim de profit a les accions presencials, tant individuals com grupals. A les altres persones que ja tenien més autonomia i que podien seguir l'itinerari virtual, se'ls va poder fer aquesta combinació, que va permetre optimitzar el temps de les tècniques i poder-se dedicar a aquestes persones més autònomes. Segurament amb una informació compartida per WhatsApp, vam poder estalviar feina que en un altre moment els hauria comportat més tutories presencials. Una mica el marc seria aquest. Jo crec que la prioritització no l'hem canviada, però sí la manera d'abordar les persones i familiaritzar-les amb els nous canals d'atenció».

[entrevista núm. 5]

Entre aquestes accions, es descriuen les comunicacions per correu electrònic, les trucades telefòniques, les tutories d'acompanyament, la implementació d'entrevistes virtuals, la identificació de possibles persones usuàries amb COVID-19 per donar-los suport, les ajudes individuals per a les tramitacions al SOC o altre tipus de qüestions. En termes generals, quan la situació ho va permetre i es va detectar que hi havia persones a les quals no s'havia pogut arribar o no s'arribava, es van desplegar mesures per arribar a tothom.

Per garantir que el canvi de mesures de format presencial a virtual no suposés un impediment per a la participació, les persones informants també descriuen múltiples accions. Com a exemple, es descriuen les següents:

- **Creació i ús d'infografies** i vídeos per explicar com utilitzar les eines digitals o accedir a determinats serveis que exigeixen, per exemple, currículums digitals. Molts d'aquests recursos informatius i formatius es van fer circular per serveis de missatgeria instantània.
- **Potenciació de l'ús de les TIC** entre les persones que disposaven de dispositius electrònics, sobretot en el cas de les persones.
- **Acompanyament en TIC.** Es va disposar de personal específic per donar suport amb les eines digitals, per supervisar-ne la participació, sondejar si les persones seleccionades en determinats programes podien fer servir les eines digitals per convertir determinades formacions en formats virtuals, etc.

Les tècniques ho expliquen així:



«Quan es van fer tallers virtuals, vam tenir sempre una persona pendent de veure qui no s'hi havia connectat per trucar-li. Prèviament al taller, els fèiem una prova, els presentàvem pel Teams. Vull dir, una cura i una atenció superpersonalitzada, un esforç intensiu... Hem hagut de tenir persones només dedicades al Teams, i amb algunes persones s'ha aconseguit un avenç que, d'altra manera, si no hi hagués hagut aquest sobreesforç i aquesta dedicació de l'equip, no sé si hauria estat possible».

[entrevista núm. 5]



«Vam fer un estudi dels recursos TIC de què disposaven, de les competències TIC i també de la xarxa. Aquí el principal problema és que tenen competències molt limitades a nivell de TIC i això, malauradament, afecta no només l'esclatxa digital, sinó el benestar social».

[entrevista núm. 9]

Malgrat que s'han fet molts esforços per desplegar les accions en línia i que el personal tècnic defensa que, per sobre de les seves expectatives inicials, s'ha pogut atendre moltíssima gent, totes les persones informants coincideixen en el fet que la implementació d'aquestes mesures ha provocat que determinades poblacions —més que d'altres— hagin quedat limitades, sobretot les persones usuàries amb menys competències digitals, tal com es descriu a la citació anterior. Fins i tot es menciona que algunes persones han perdut interès en determinats programes, perquè l'oferta del mercat laboral ha minvat durant la crisi i, per tant,

això s'ha traduït en menys incentius per participar-hi. Aquesta situació la descriuen utilitzant el terme *bretxa digital* i, fins i tot, *trasbals*. Gran part de les persones mencionen que s'ha aguditzat i fet més visible i, a més, comenten que, tot i els esforços, els resultats difícilment poden ser els mateixos.



«Hem buscat formes enginyoses perquè ningú no en quedés fora. Algunes accions s'han fet amb videotrucada i algunes presencials —per exemple amb quatre persones en comptes de vint—, però evidentment s'aguditza molt més aquesta bretxa digital existent i no només de dispositius, sinó de coneixement. El resultat no ha estat el mateix que prèviament, perquè els vincles no han estat els mateixos, malgrat tot l'esforç».

[entrevista núm. 10]



«En el moment que va entrar la pandèmia, vam haver de canviar a marxes forçades un model que era totalment presencial, ja que durant el període de confinament estricte vam passar a un model totalment virtual. Això, és clar, va ser un trasbals potentíssim per a totes aquelles persones que no tenien ni els mitjans ni els coneixements per poder-s'hi connectar [...]. En tenir línies de mòbil corporatives, vam poder introduir el WhatsApp com a eina de comunicació, que fins al moment no hi era. I les trucades van poder tenir més fluïdesa, i d'aquesta manera ens vam poder acostar als usuaris —només de manera virtual. Això ens va limitar moltíssim en el nivell de respostes; érem molt conscients que arribàvem a una part de les persones i a l'altra no».

[entrevista núm. 5]

Entre les mesures que han plantejat més dificultats per a la població gitana, destaquen:

- Les accions en grups grans, sovint accions formatives, que s'han fet de manera digital quan ha estat possible.
- Les atencions individuals es van articular amb cita prèvia; fet que s'ha convertit en una barrera per a determinades persones, sovint, en situacions de més vulnerabilitat.
- Les accions virtuals, com elaborar i adjuntar un currículum digital, en el cas de les persones amb dificultats d'alfabetització acadèmica i digital.



«Hem tingut catorze persones aquest any d'ètnia gitana, i deu no tenien cap coneixement de les TIC, cap. Llavors, amb aquestes persones hem treballat per telèfon, hem fet tutories per telèfon. Els truco, i els dic: “mira, hi ha aquesta oferta, t'interessa? T'envio una foto per WhatsApp i tu em signes l'autorització perquè te la pugui enviar [...]”. És clar, s'ha vist la mancança que hi ha de nivell acadèmic i de nivell de les TIC en la població gitana, que és molt gran [...]. A una persona que és gairebé analfabeta li costa molt apuntar-se a qualsevol activitat grupal, perquè és conscient que no sap llegir ni escriure. I a títol personal sí que treballen molt bé, però els costa molt el tema grupal. De les catorze persones que tenim d'ètnia gitana, quatre s'han apuntat a tot i han aconseguit fer el Teams... La resta no, però sobretot per un

tema de nivell acadèmic, no perquè no hi possessin voluntat, perquè són persones que han estat allà durant tot el programa i algunes s'hi han inserit, però si no saben llegir i escriure és molt difícil saber informàtica, és clar».

[entrevista núm. 5]

Entre les dificultats identificades, el personal tècnic comenta que en programes com «Treball als barris» o «Singulars» les formacions es van aturar, de manera que els programes que donen opció de contractació no es van poder dur a terme. Com a conseqüència, s'han allargat les esperes i, en alguns casos, hi ha hagut ruptures i discontinuïtats que, novament, han afectat més la població en situació de més vulnerabilitat.



«Per fer la contractació, s'ha de participar en la formació i durant aquest temps la persona no està contractada. Un cop passa per aquí, fem la contractació. Ens vam trobar que la formació estava aturada, no podíem fer formació i, si no la podíem fer, no podíem fer la contractació. Vam haver de ressituar tot el pla de treball, fer molt d'acompanyament i, tot i que vam convocar entrevistes i dir-los en el moment que ens trobàvem, hi havia persones que ja estaven seleccionades i que van haver d'esperar des del març fins al juliol, quan vam fer la contractació».

[entrevista núm. 9]

La gran majoria de persones entrevistades subratllen que **les adaptacions fetes durant la crisi també han esdevingut una oportunitat d'aprenentatge** no només per a les persones usuàries de Barcelona Activa, sinó també per a tot el personal tècnic. Els nous escenaris virtuals que han hagut d'implementar-se han propiciat que, de manera ordinària, el seguiment i les tutories d'acompanyament s'hagin continuat fent virtuals. D'altra banda, les dificultats viscudes han contribuït al fet que hi hagi un volum més gran de treball en xarxa entre les entitats del barri, perquè s'han articulat serveis per fer gestions en línia que precisament recolzaven les persones amb una situació limitada quant a les TIC.



«Hem hagut d'aprendre a fer dinamitzacions virtuals, però també en fem una lectura positiva, ja que hem après molt, tant l'equip tècnic com els joves, i hi ha hagut coses que queden. Allò que costava molt, com fer una tutoria de seguiment, ara es pot fer de manera virtual i no passa res. Fa dos anys això era impensable. Allò que us deia del constrenyiment del SOC... No podíem fer la tutoria virtual, perquè no podíem justificar-la i ara, amb garantia, el 70 % es fan virtuals amb normalitat».

[entrevista núm. 10]

Per acabar, alguns tècnics comenten que adoptar el nou model híbrid —que creuen que no deixaran de tenir mai—, amb els avantatges que comporta, també planteja una **doble feina de gestió**, perquè en molts casos s'han doblat els serveis. Per exemple, quan fan atenció individual ofereixen una doble via d'atenció: presencial i virtual. Aquesta doble via d'atenció, a més, s'ha de poder coordinar i, per si no fos prou, això també s'ha traduït en un abast territorial més ampli, que ha tornat a complicar-ne la gestió.

6.2. Efectes de la pandèmia en les persones i comunitats gitanes

En termes generals, les persones gitanes i les entitats del tercer sector —que han estat en contacte diari— han fet una diagnosi diversa de **l'impacte de la pandèmia** en la situació formativa i laboral de la població gitana de Barcelona, que descrivim en els punts següents:

- Totes les persones informants coincideixen en destacar que les **famílies gitanes** es troben entre la població que ha quedat **més durament afectada** per la pandèmia, a causa de l'alta densitat de les llars, les males condicions de salut de les famílies —especialment de la gent gran—, la desinformació, la interdependència amb altres famílies o grups familiars de la mateixa comunitat ètnica, però també per l'alt percentatge de treballadors i treballadores per compte propi i les pitjors condicions contractuals que tenien en comparació amb la societat majoritària. El personal tècnic dels programes i serveis destaquen el mateix quant a les necessitats que han vist en les persones usuàries.
- Les entitats posen en relleu que moltes famílies gitanes que fins a la pandèmia es trobaven en situacions més estables han patit una caiguda inesperada i sobrevinguda cap a **situacions d'emergència**. Al mateix temps, famílies amb més precarietat i pobresa que ja tenien més coneixement dels circuits d'assistència i de les estratègies de subsistència s'han vist menys afectades per la nova situació.
- També hi ha consens en el fet que la **infància gitana** ha estat la més afectada per la desvinculació viscuda als centres educatius i per la poca possibilitat de rebre un seguiment familiar en els estudis.
- En tots els casos, les **xarxes** familiars i comunitàries s'han vist reforçades durant els mesos de més dificultats, fet que ha presentat un factor positiu en comparació amb les famílies no gitanes.
- En **l'ensenyament**, les famílies gitanes van ser de les últimes a reincorporar-se físicament després de mesos de confinament, per por de contagiar-se i patir la COVID-19 i sovint, també, pels rituals de dol. Cal destacar que aquesta desvinculació temporal ha causat un alt nivell d'abandonament definitiu en el segon cicle de l'ESO i en els cicles formatius.
- El personal **tècnic socioeducatiu ha estat clau** durant els mesos de confinament en evitar la desvinculació d'infants i joves dels centres educatius. En molts casos, han representat vincles clau, particularment els agents de confiança i d'ètnia gitana.



«Las figuras sociales como promotores, educadores, TIS... podrían intervenir con el alumnado y con la relación entre familia y escuela. Cuando hubo la pandemia esas figuras quedaron nulas. Claro, llega un momento que el único vínculo es el teléfono, si no te cogen el teléfono no puedes hacer nada. Se ha tirado mucho del promotor en los momentos justos de estado de alarma».

Juan, promotor escolar, 28 anys

- El gruix de la població jove gitana desvinculada ha anat apareixent en altres serveis públics i privats dedicats a oferir-los orientació i inserció formativa i laboral.
- Un aspecte important dels canvis provocats per la pandèmia és que la **bretxa digital** ja existent entre la comunitat gitana i la societat majoritària s'ha ampliat. Així mateix, dins la comunitat s'han accentuat les desigualtats per accedir a les TIC i fer-ne ús. Encara que l'ús d'internet ha augmentat en tots els sectors de la comunitat gitana, sovint es limita a aplicacions de comunicació i de xarxes socials; mentre que l'ús de programes d'edició de textos, d'organització i gestió de dades o la cerca sofisticada de dades, i en concret les eines implicades en la recerca de feina, queda molt restringit.
- A nivell d'orientació per a la formació i la inserció laboral fora de l'àmbit escolar, l'impacte de la pandèmia ha tingut aspectes positius i negatius segons les persones informants. Algunes entitats valoren positivament que s'hagi **incrementat l'interès de les persones joves** per la formació. A més, la formació telemàtica —allà on funcionava bé— ha donat fruits molt positius i ha permès desenvolupar noves competències necessàries per al mercat laboral emergent.



«Hem pogut fer formacions [telemàtiques] que no només eren a nivell de Barcelona i Catalunya [sinó de tot l'Estat espanyol]. Interaccions de pantalles on hem coincidit amb joves de tot arreu..., de competències digitals que han anat més enllà del territori català. Formacions que abans no fèiem i ara donen perspectiva i oportunitats diferents».

Juan Carlos, treballador d'una ONG gitana

- Més enllà de l'interès, també **s'ha flexibilitzat la percepció dels pares i mares** i la comunitat sobre la durada i el perfil dels estudis i formacions, així com de les feines desitjables i permissibles per a la població jove gitana. Han aparegut nous nínxols laborals on la població gitana ha pogut accedir en gran nombre, com la indústria de la paqueteria i el transport. Els canvis profunds del sector serveis han obert noves oportunitats al mercat laboral accessible amb nivells relativament baixos d'estudis. Aquesta oportunitat històrica ha fet que cada cop hi hagi més joves que tinguin un contracte —encara que amb condicions millorables— amb un sou mensual relativament estable en feines de transport o manipulació de caixes i paquets en naus de logística o en serveis tècnics de neteja industrial, per esmentar alguns dels treballs emergents entre la població jove gitana. Tanmateix, aquesta demanda, incrementada per la formació especialitzada en alguns sectors del mercat, no sempre s'ha pogut satisfer amb una oferta formativa i d'inserció laboral.

7. Recomanacions

A partir de les dades recollides en l'estudi, hem arribat a una sèrie de conclusions que concretem en forma de recomanacions.

Inspirats, d'una banda, per *Los 10 principios básicos comunes para la inclusión de los gitanos* (COMISSIÓ EUROPEA, 2012),⁴ les recomanacions s'organitzen d'acord amb aquests principis i s'hi afegixen altres punts que considerem fonamentals per dissenyar i adaptar polítiques de formació, inserció laboral i suport a l'emprenedoria mitjançant serveis generals i específics i, així, pal·liar la situació de desigualtat que viu la població gitana a Barcelona. D'altra banda, s'han tingut en compte els principis concretats en el projecte «Inclusió dels gitanos a la ciutat» (EUROCITIES, 2017),⁵ que destaca cinc elements fonamentals per dur a terme iniciatives d'èxit a les ciutats:

- Una aproximació integrada i coordinada.
- La combinació d'intervencions centrades en els territoris i les persones.
- L'aplicació de mètodes participatius per incloure les persones gitanes des de les primeres fases del programa o projecte.
- La cooperació entre l'Administració pública i el tercer sector de l'àmbit gitano.
- El finançament assegurat per a la implementació després de la fase pilot.

7.1. Polítiques constructives i pragmàtiques

La inclusió de la població gitana s'ha d'aconseguir mitjançant **polítiques adreçades a tota la població**, però cal introduir mecanismes que assegurin que accedeixen als programes i serveis i que els aprofiten en igualtat d'oportunitats. En aquest sentit, les recomanacions europees proposen que les intervencions no es basin en idees preconcebudes, sinó en necessitats i demandes contextualitzades. Per això és necessària la **participació activa** de persones, entitats i personal tècnic coneixedores de les comunitats gitanes locals en les fases de planificació, implementació i avaluació dels programes.

4. https://www.euromanet.eu/upload/60/27/10ppios_roma_es.pdf.

5. <http://www.eurocities.eu/eurocities/documents/EUROCITIES-report-maps-the-situation-of-Roma-in-cities-in-Europe-WSPO-AS8CQ2>.

A continuació, oferim algunes orientacions:

- Prèviament a la implementació, és indispensable considerar les dinàmiques actuals relacionades amb la població gitana —i no gitana— dels diferents territoris de la ciutat per desplegar programes i serveis, generalistes i específics, adaptats a la diversitat interna, als interessos, a les necessitats individuals i a les possibilitats de cada grup. Per afavorir l'operativitat d'aquest principi, proposem la creació d'una **taula assessora** que ajusti el disseny i desplegui la planificació d'iniciatives adreçades a la població gitana, relacionades amb polítiques, programes i serveis de formació i inserció laboral a les diferents zones de la ciutat. Aquest òrgan consultor hauria de comptar amb representants de la població gitana, juntament amb personal tècnic i expert que conegui la comunitat local. Per mitjà d'aquesta taula, s'haurien de:
 - Concretar i contextualitzar les demandes, necessitats, disponibilitats i possibilitats d'aquests grups per accedir a les iniciatives proposades per Barcelona Activa i aprofitar-les al màxim.
 - Negociar i plantejar protocols i actuacions específiques perquè diversos sectors de la població gitana puguin accedir als serveis amb igualtat d'oportunitats.
- Cal tenir en compte la **diversitat interna de la població gitana**. Si bé la població gitana està concentrada en els sectors socioeconòmicament més vulnerables i és més visible en les categories professionals menys qualificades, està present en totes les classes socials i, per tant, tots els serveis i programes generalistes d'inserció laboral haurien d'incloure persones gitanes a l'hora d'especificar els subgrups —orientatius— als quals s'adrecen.
- Per donar suport des de l'Administració pública al sorgiment i visualització de **referents de la comunitat amb perfils laborals diversos**, calen actuacions que promoguin la inclusió laboral de les persones joves gitanes amb estudis més avançats en empreses de sectors competitiu.⁶ D'aquesta manera, el jovent amb qualificacions més altes podria projectar el seu horitzó laboral de manera més ajustada a les seves potencialitats, més enllà del tercer sector o dels treballs vinculats al foment de l'ocupació —sovint de baixa qualificació— dins els serveis públics locals.
- Per assegurar la presència de persones gitanes amb diferents trajectòries formatives i laborals en els serveis i programes generalistes, cal aplicar **mecanismes, mesures i accions específiques** —positives—, que no reproduïxin l'exclusió —i els desavantatges— de les persones gitanes en altres serveis generalistes. No es tracta de serveis paral·lels, sinó que es poden concretar amb diferents actuacions. A tall d'exemple:
 - Establir **quotes** (*target quotes*). És a dir, no hi ha l'obligació d'incloure un percentatge o una quantitat determinada de persones gitanes en un programa concret, sinó d'establir el compromís entre tot el personal dels serveis públics d'arribar a aquesta quota i planificar procediments específics per mesurar-la. A l'hora de definir les quotes, cal tenir en compte **l'equitat de gènere** com un aspecte transversal.
 - Cal aprofundir en l'exploració de sistemes per **recollir l'etnicitat**, ja que és important a l'hora de dissenyar polítiques adequades i poder donar un servei millor i més ajustat. Si una persona es presenta com a gitana, ja es tindrà aquesta informació, però si no s'autoidentifica com a gitana, com es pot esbrinar que ho és? Se'ls pot demanar sobre

6. Vegeu a l'annex la iniciativa esperançadora *Bridge to Business* a Hongria i Bulgària.

el col·lectiu de pertinença en un qüestionari o una fitxa inicial, per exemple, però cal tenir en compte que es poden generar susceptibilitats per por de patir discriminació o de no rebre un tracte igualitari.

- Contractar **personal tècnic d'ètnia gitana** en diferents dispositius per atendre persones no únicament gitanes, de manera que se'n fomenti la participació en els processos de presa de decisions i que el col·lectiu gitano conegui els programes i serveis de Barcelona Activa. Aquesta contractació també pot afavorir la tasca professional del personal de l'Administració pública atorgant-los una mirada interseccional.
 - Desplegar mesures de «proximitat» per arribar a la població diana (*outreach measures*) amb més eficàcia. Si es volen atraure persones de grups infrarepresentats, cal plantejar **estratègies específiques de comunicació** a través d'agents diversos i amb la participació més alta possible de la mateixa comunitat diana.
 - Incentivar accions de **preparació per accedir** a programes o serveis d'orientació i tutoria i aprofitar-los en igualtat d'oportunitats; per exemple, ajudant les persones gitanes que puguin ser-ne usuàries potencials a desenvolupar les competències necessàries per superar un procés de selecció amb la participació del mateix personal tècnic que fa la selecció. Això es tradueix en una mesura específica per a persones gitanes perquè accedeixin amb facilitat a programes generalistes.
 - Oferir **beques o ajuts a la participació** i possibilitats de remuneració durant el període de participació en el programa a partir, per exemple, de fonts alternatives; malgrat que el programa no contempli cap compensació econòmica, tal com funciona actualment el Programa de beques de l'FSG per a l'alumnat de l'educació secundària obligatòria o postobligatòria.
- Aprofitar la col·laboració amb altres institucions o **fonts alternatives de finançament** per assegurar la sostenibilitat d'aquestes accions específiques. Per exemple, en col·laboració amb les entitats del tercer sector, amb les accions del Pla integral del poble gitano de la Generalitat, amb convocatòries anuals en col·laboració amb el Departament de Drets Socials o bé amb convocatòries europees o estatals públiques i privades.
- Introduir estratègies que estableixin entre el personal tècnic la prioritat d'augmentar el nombre de persones usuàries gitanes com a criteri de qualitat dels serveis públics, mitjançant:
 - Una **formació inicial** adreçada a l'equip tècnic abans d'implementar el programa o servei sobre interculturalitat i discriminacions cap a la població gitana.
 - Una **formació continuada** sobre postures teòriques —racisme indirecte, accions positives, participació, empoderament, etc.— i la seva aplicació pràctica —planificació, selecció, implementació, avaluació, etc.
 - Accions de **sensibilització** sobre les desigualtats inicials que pateixen les persones usuàries gitanes en tots els àmbits dels serveis públics —educació, mercat laboral, salut i habitatge—, i que justifiquen les accions positives de Barcelona Activa.
 - Una modificació dels **criteris d'avaluació** de qualitat dels programes i serveis, tenint en compte la formació i les habilitats específiques necessàries per atendre persones d'entorns socioeconòmics d'exclusió social i amb origen cultural determinat.
 - La inclusió d'aquests criteris d'avaluació en l'elaboració d'altres mecanismes i indicadors per **monitorar** de manera continuada —com una avaluació a temps real— l'assoliment d'aquests objectius concrets.

7.2. Centrar-se explícitament, però no exclusivament, en la població gitana

L'enfocament «explícit però no exclouent» assegura que els programes i serveis que tenen com a grup diana la comunitat gitana —amb l'objectiu d'assegurar que accedeixen als serveis generalistes i els aprofiten amb igualtat d'oportunitats— no excloguin altres grups poblacionals de la societat que es troben en circumstàncies socioeconòmiques semblants.

Per aconseguir-ho, caldria:

- Definir grups oberts en qualitat de destinataris tenint en compte variables com la vulnerabilitat, l'edat, la població jove sense GESO, etc., però alhora fent una **menció explícita a la població gitana**, igual que als altres col·lectius, com a grup que en forma part —o l'adscripció ètnica gitana com a indicador de risc, tal com es fa al programa «Passarel·les».
- Tenir present que cal monitorar explícitament la incidència o l'impacte dels programes generalistes sobre la població gitana —els possibles mecanismes d'exclusió en processos de selecció, les condicions de continuïtat o els resultats desiguals— i no gitana de manera comparada a partir de dades desagregades. Per assegurar-ho, d'una banda, cal recollir **dades sobre l'etnicitat** de les persones usuàries respectant els reglaments de protecció de dades i, de l'altra, recollir dades de manera més desagregada i evitar generalitzacions simplistes sobre les dades agregades.

7.3. Plantejament intercultural

Aquest punt aborda el dilema que viuen moltes persones gitanes en relació amb la inclusió socioeconòmica que, a partir de l'accés al mercat laboral normalitzat, pot conduir a la pèrdua de la identitat cultural. Per discutir aquesta realitat dicotòmica, és necessari adoptar una **perspectiva intercultural** assegurant entorns multiculturals amb la participació d'altres minories ètniques, religioses, migrants, sexuals o de diversitat funcional amb identitats diverses.

També s'ha de tenir una comprensió crítica i autocrítica de les desigualtats socials, econòmiques i de la diversitat cultural *per se* des d'una perspectiva socioantropològica i històrica, així com dels drets fonamentals. En aquest sentit, considerem necessari:

- Conèixer, respectar i negociar l'aproximació a les normes i pràctiques culturals i comunitàries de cada minoria.
- Evitar reproduir estereotips i prejudicis, comprendre la diversitat interna —i interseccional— de cada grup i evitar les discriminacions per raó d'origen sociocultural i les postures paternalistes.

Per aconseguir-ho, caldria:

- **Formar el personal** de les administracions i el personal tècnic contractat en competències interculturals.
- Augmentar la **contractació de personal tècnic** provinent de grups minoritaris —en aquest cas, del gitano— en els equips de treball.

7.4. Consciència de la dimensió de gènere

Les dones gitanes tenen més risc d'exclusió social en tots els àmbits de les polítiques i els serveis públics. Per exemple, les noies gitanes abandonen l'escola en edats més primerenques per la pressió social de contraure matrimoni i ocupar rols socials més tradicionals, fet que condiciona la seva assistència i continuïtat als programes ocupacionals. En el mercat laboral també tenen un nivell d'integració més baix que els homes gitanos. D'altra banda, tenen una responsabilitat i incidència més elevada en la promoció de la integració social dels seus fills i filles, i un rol més actiu en la participació social i la mobilització ètnica.

S'ha de tenir en compte que hi ha entitats o iniciatives de dones gitanes que promouen un feminisme interseccional, com ara la Fundació Surt, i que faciliten que les reivindicacions des de la perspectiva de gènere siguin cada cop més conegudes entre les dones gitanes. Així, doncs, és imprescindible que la **dimensió de gènere** sigui **transversal en tots els àmbits de la intervenció** socioeducativa amb la població gitana; per exemple, en formació i sensibilització del personal tècnic o de processos de planificació, implementació i avaluació dels programes i serveis.

En especial, cal:

- Parar atenció a les **necessitats especials de les dones gitanes** a l'hora de participar en activitats —responsabilitats familiars, cura d'infants, participació en rituals, control social, etc.— i intentar adequar-les o negociar la possibilitat que prestin **serveis complementaris**. Això implica assegurar serveis de cura amb professionals reconeguts o de confiança —com altres dones gitanes—, o intentar que les persones que atenen les dones gitanes siguin altres dones.
- Vetllar perquè la proporció de les dones gitanes dels programes i serveis i en les organitzacions i òrgans consultius o de presa de decisions s'equipari a la dels homes gitanos.

7.5. Transmissió de polítiques basades en evidències

Aquest punt posa èmfasi en la necessitat d'avaluar i **intercanviar iniciatives esperançadores** orientades a la inclusió laboral de la població gitana i d'aprendre'n mútuament. De fet, molts projectes europeus se centren en l'intercanvi entre els socis membres, com Eurocities' Roma Inclusion Working Group,⁷ Making the Most of European Funds for Roma (MtM),⁸ European Network on Roma Inclusion under ESI Funds (EURoma),⁹ Local Engagement for Roma Inclusion (LERI)¹⁰ i European Alliance of Cities and Regions for the Inclusion of Roma and Travellers,¹¹ entre d'altres.

Així mateix, hi ha una gran quantitat de projectes europeus, finançats per exemple dins del programa Erasmus+, entre els socis dels quals trobem l'Administració pública municipal o territorial. Per exemple, el projecte Guiding cities, una xarxa Erasmus+ estratègica amb l'objectiu de millorar els serveis d'orientació dels municipis i les comunitats amb eines d'avaluació comparativa i de planificació estratègica que va finalitzar el 2017.

És inqüestionable, doncs, el potencial per aprendre i inspirar-se d'aquests intercanvis. No obstant això, moltes vegades l'avaluació no es fa amb prou cura per poder valorar si es tracta d'una bona pràctica o no. A més, les pràctiques que funcionen en determinats contextos —per raons diverses— poden ser poc útils en d'altres; per tant, transferir-los sempre és qüestionable. Tot i això, cal destacar la **importància de recollir dades sobre etnicitat** —dins el marc de la legislació i la protecció de dades personals—¹² per poder avaluar els programes i serveis i comparar les dades existents amb les prèvies. D'altra banda, la postura de les associacions quant a la recollida de dades ètniques de les persones que participen en els programes és molt diversa i caldria iniciar un debat per aclarir i unificar aquestes postures.

Més enllà d'això, cada cop és més necessària una **avaluació rigorosa, profunda i sistemàtica** dels programes i les polítiques. És imprescindible que els programes comptin amb sistemes de monitoratge i avaluació (M&A) que facilitin «l'avaluació en temps real» i, si cal, a partir d'avaluacions externes. No es tracta de demostrar si un programa és exitós o no o si compleix els objectius, sinó que també cal tenir present la participació —quantitativa i qualitativa— i el rendiment de diversos segments de persones usuàries identificant, per exemple, la infrarepresentació de certs col·lectius com el gitano, el de les dones gitanes, i de tots els districtes de la ciutat.

7. <https://eurocities.eu/latest/city-guidelines-developing-an-integrated-city-plan-for-roma-inclusion/>.

8. <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/making-most-eu-funds-roma-overview>.

9. <https://www.euromanet.eu/>.

10. <http://fra.europa.eu/en/project/2015/local-engagement-roma-inclusion-leri-multi-annual-roma-programme>.

11. <http://www.roma-alliance.org/>.

12. Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal; BOE núm. 298, de 14 de desembre que se substituirà per la nova llei (LOPD) aprovada el 10 de novembre de 2017 i que entrarà en vigor el 25 de maig de 2018.

Per garantir-ne l'impacte, l'eficàcia, l'eficiència i l'efectivitat, és recomanable:

- Augmentar la **participació activa** en xarxes locals, nacionals i internacionals en la temàtica, tal com es detalla més endavant.
- Incorporar **persones expertes —externes— en l'avaluació** i en la fase de disseny dels projectes amb experiència en avaluació de polítiques i programes públics i en polítiques adreçades a minories ètniques.
- Introduir **accions formatives** per millorar la recollida, organització i anàlisi de dades per a l'avaluació del personal tècnic.
- Recollir **dades sobre etnicitat** i analitzar-les degudament, d'acord amb la legislació vigent i buscant consens entre la societat civil gitana sobre aquest tema, per monitorar i avaluar els resultats d'aquests mecanismes i accions.
- Incorporar dinàmiques d'**avaluació participativa** i, així, incloure les mateixes persones usuàries en el procés com un acte d'empoderament que els permeti comprendre i contextualitzar millor el programa.

Encara que a l'Estat espanyol l'avaluació de polítiques té una tradició escassa, hi ha organismes públics —com Ivàlua— i privats —com la Sociedad Española de Evaluaciones, Aproeval, Stone Soup Consulting i nombroses agències i equips d'investigació especialitzats— que es dediquen a avaluar polítiques públiques.

7.6. Coordinació i col·laboració entre institucions i xarxes

En relació amb la temàtica central d'aquest estudi —població gitana, mercat laboral i formació per al treball—, hi ha diverses xarxes, grups de treball i iniciatives en altres administracions públiques. Seria, doncs, recomanable que les administracions públiques aprofundissin en el **treball interdepartamental i interinstitucional** per millorar la coordinació i col·laboració entre les administracions públiques en aquesta matèria. Convindria que el treball es fes en xarxa per:

- **Identificar línies de treball** comunes per promoure la situació laboral de la població gitana.
- **Informar i sensibilitzar** el personal de les administracions públiques en aquesta temàtica.
- **Ampliar la xarxa d'expertesa** que pot assessorar —en la fase de disseny, implementació o avaluació— les administracions públiques en la temàtica en qüestió a l'hora d'elaborar nous programes.

A tall d'exemple, algunes d'aquestes xarxes properes a la població diana que organitzen grups de treball temàtics són:

- El Consell Municipal del Poble Gitano¹³ (Ajuntament de Barcelona).
- El Pla integral del poble gitano¹⁴ (Generalitat de Catalunya).
- L'Intergrup del Poble Gitano al Parlament de Catalunya¹⁵ (Parlament de Catalunya).

Així mateix, aquest estudi evidencia el caràcter crític de la **transició escola-treball** en les trajectòries de la joventut gitana. En aquest sentit, sembla necessari enfortir la col·laboració i coordinació amb el **ConSORCI d'EduCació** per aprofitar la ubicació estratègica dels centres educatius. Tenint en compte que una gran part de les persones gitanes han abandonat els estudis abans d'acabar l'ESO —o en acabar-la— i que no han continuat altres estudis reglats, és necessari que les actuacions de les administracions públiques comencin estratègicament durant els últims anys de l'ESO en col·laboració amb el Consorci d'Educació.

Algunes accions en aquesta línia són:

- Les **activitats informatives** tant per a l'alumnat com per a les famílies.
- La intensificació del servei **d'orientació** per garantir que sigui efectiu.
- El desenvolupament d'una **estratègia comuna** sobre l'abandonament prematur de l'educació i la formació (ATEF, 18-24 anys).
- El desenvolupament d'un sistema **d'alarma primerenca** d'abandonament escolar —coordinat amb el Consorci i els serveis socials— per iniciar un servei d'intervenció que redueixi el temps sense estudis i formació, en especial quan l'abandonament es produeix sent majors d'edat i sense haver acabat els estudis obligatoris. Cal, doncs, prestar una especial atenció a les edats compreses entre els 16 i els 18 anys.

Basant-nos en l'experiència esperançadora¹⁶ del projecte Promoció escolar del Departament d'Ensenyament¹⁷ i en col·laboració amb el Consorci d'Educació de Barcelona, es recomana iniciar un **projecte de promoció laboral per a la població gitana** amb les mateixes dimensions. El projecte Promoció escolar se centra en l'etapa obligatòria de l'educació fonamentalment dins els centres escolars. Un cop fora del centre, el jovent gitano necessitaria acompanyament i orientació en el llarg i incert procés de transició escola-treball. Idealment, el projecte de promoció laboral hauria de desenvolupar-se, implementar-se i avaluar-se amb la màxima participació de les entitats gitanes de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

13. <http://ajuntament.barcelona.cat/consell-municipal-poble-gitano/ca>.

14. <http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/detalls/Article/Info-general-PIPG>.

15. https://www.parlament.cat/web/composicio/intergrups/IPG-fonts-informacio/index.html?p_id=20838.

16. Degut a la manca d'una avaluació profunda, suficientment complexa i externa, seria precipitat parlar d'una «bona pràctica».

17. <http://xtec.gencat.cat/ca/projectes/promoescolar>.

7.7. Participació de la societat civil, principalment de les associacions gitanes

Seria recomanable buscar la **col·laboració activa de les entitats gitanes** de Barcelona i els municipis adjacents en tots els altres aspectes: treball, salut i habitatge, entre d'altres. Aquestes entitats tenen experiència en l'organització de cursos de formació i inserció i, alhora, coneixen la realitat quotidiana de les famílies. En molts casos, les entitats també poden funcionar com a mediadores entre les administracions, les entitats públiques i les persones gitanes, que sovint miren les administracions amb desconfiança i poca orientació.

En aquesta línia és recomanable:

- Recuperar la idea de la **Xarxa d'inserció laboral de la població gitana**, però en aquest cas amb entitats gitanes i altres entitats del tercer sector que hi treballen; per exemple, en forma de xarxa o de mesa permanent operativa on es podrien incloure centres educatius i altres experts educatius.
- Difondre l'existència de la **Xarxa d'entitats de Barcelona per a les ofertes de clàusules socials**. En aquesta xarxa, Barcelona Activa hi comparteix les ofertes de feina per treballar en empreses adjudicatàries de l'Ajuntament que han de complir amb la clàusula de contractar una percentatge de persones en risc d'exclusió per desenvolupar el contracte —un dels col·lectius és «persones integrants d'ètnies minoritàries». És important que les entitats que desenvolupen activitats d'ocupació coneguin la xarxa i en formin part i, a més, cal sensibilitzar les entitats perquè tinguin presents les persones gitanes a l'hora d'aportar candidatures a aquestes ofertes. La xarxa serveix com un canal d'informació perquè la màxima quantitat de persones gitanes hi estiguin inscrites com a empleades potencials amb perfils variats.
- Fomentar que les entitats gitanes estiguin presents de manera rotativa i equitativa, i no donant suport a una o una altra deixant al marge la resta. És important que no només es tracti d'una participació en forma de consultoria, sinó també d'accés als **nivells més alts de presa de decisions**,¹⁸ en totes les etapes dels programes (planificació, implementació i avaluació). És molt positiu que la participació sigui àmplia i no només per part de les entitats, sinó també de persones gitanes no vinculades i personal expert no associat.

18. Tant per a la participació formal i escenificada com per a la participació amb capacitat de presa de decisions, es poden trobar nombrosos exemples del funcionament de les meses temàtiques del Pla integral del poble gitano (1a i 2a promocions). Més informació a: Bereményi i Mirga, 2012.

7.8. Reforç de les accions informatives sobre serveis i programes

La participació activa de les entitats i persones en totes les fases no és només important per adaptar millor els serveis a la població gitana, sinó també per oferir-li més informació i de més qualitat, ja que actualment no li arriba la informació sobre serveis i programes de Barcelona Activa (o només els arriba parcialment i filtrada per diversos agents).

Algunes de les estratègies que podrien incloure's en la planificació són:

- La detecció de punts estratègics o *information-hubs* de les comunitats gitanes de Barcelona.
- L'elaboració de llistes d'entitats privades i públiques que treballen als territoris clau o amb els col·lectius diana.
- La identificació de professionals de la mateixa administració (personal docent de carrer, de promoció escolar, de mediació intercultural gitano, etc.) per mantenir-los informats.
- La promoció de dinàmiques per planificar accions de difusió conjuntes amb aquests agents del territori i la població gitana. D'aquesta manera, el personal tècnic d'un mateix territori podria tenir una base de candidatures més àmplia i diversificada, i disposar de coneixement compartit de les oportunitats formatives i laborals presents al territori que s'adrecen a la població en qüestió. Així, doncs, més enllà de les entitats gitanes, caldria identificar a cada territori — barri, comunitat i família extensa— **persones de referència**, llocs i estructures de trobada que puguin servir tant com a reproductores d'informació com a potencials de participació en consultes i processos de presa de decisions. Per exemple:
 - **L'església evangèlica**, on no hi ha cap suport «oficial» a les iniciatives laborals. Tanmateix, a nivell de comunitats locals, més d'un pastor n'ha expressat el suport o fins i tot ha fet una demanda expressa. Per tant, caldria aprofundir més en aquesta línia.
 - **Persones i famílies** d'ampli reconeixement i influència. Sovint aquestes persones estan vinculades a organitzacions locals o més àmplies, però també caldria contactar-hi directament.
- La **contractació de personal tècnic gitano**, de manera temporal o fixa, en càrrecs diversos és una estratègia i un missatge important tant per a la població gitana com per al personal de Barcelona Activa, ja que, d'una banda, poden sensibilitzar, facilitar i orientar altres persones tècniques quant a la població gitana i, de l'altra, poden sensibilitzar i conscienciar la població gitana sobre les administracions públiques. El personal promotor, mediador i comunitari n'és un bon exemple, així com el personal tècnic pel Departament de Treball, Afers Social i de Famílies en el marc del Pla integral del poble gitano.
- L'atenció a la **paritat de gènere** en totes les formes de participació de persones gitanes. Per tant, és important tenir referents en tots dos sexes.
- La promoció del rol potencial dels **centres educatius** com a centres d'informació sobre serveis i programes de Barcelona Activa —com hem comentat més amunt—, ja que tenen una capacitat de convocatòria molt gran cap a les famílies i estan instal·lats als barris on viu la població gitana més vulnerable.
- La intensificació de les **mesures d'orientació formatives i laborals** en produir-se l'absentisme, ja des del primer cicle de secundària obligatòria.

- La millora de l'**acció informativa** —xarxes, protocols i estratègies comunicatives— del personal tècnic local educatiu i formatiu, social i d'inserció laboral, ja que sovint no els arriba la informació de la manera més adequada o actualitzada.

7.9. Mètode d'intervenció

Tenint en compte els aspectes anteriors, aquest estudi també ha detectat possibilitats de millora organitzativa dels serveis, els programes i les metodologies de treball, i proposem dur a terme les accions següents:

- Reconèixer que una gran part de les persones usuàries dels serveis i programes revisats han abandonat els estudis abans o després d'acabar la secundària. Per tant, hauria de ser una prioritat **reorientar-les cap als estudis reglats** facilitant l'accés a cicles de formació professional en altres àmbits que siguin del seu interès.
- Enfortir una perspectiva de **trajectòria vital** —formativa i laboral— per a les persones més vulnerables, amb més risc d'abandonament o fracàs en els serveis i programes a través d'una orientació i una tutoria personalitzades i continuades vinculades des de la secundària.
- Augmentar la **qualitat i intensitat de l'orientació** acadèmica i professional és imprescindible com un aspecte transversal entre programes. Tenint en compte que, quan una persona es troba en períodes de desocupació prolongats o recurrents i accedeix a diferents serveis o programes d'ocupació durant aquests períodes, hi ha la possibilitat que visqui com a repetitius els programes o les intervencions. Per evitar-ho, cal afavorir el **vincl de confiança** —assegurant l'estabilitat del personal i la disponibilitat— i reduir la ràtio persona usuària - tècnic/a.
- Reconduir l'autoresponsabilització de les persones usuàries gitanes per la seva situació desavantajosa cap a una comprensió crítica dels factors estructurals que fan que abandonin els estudis i que els plantegen dificultats a l'hora d'incorporar-se al mercat laboral. També cal **reforçar la confiança en els serveis i programes de Barcelona Activa**.
- Afavorir la participació i formació de **persones gitanes de referència** —preferiblement joves— que puguin fer una part d'aquests serveis.
- Promoure que les persones joves se sentin segures, recolzades i culturalment compreses en aquests serveis, tot i que aquesta comprensió no provingui necessàriament de personal tècnic d'ètnia gitana, però sí de personal tècnic amb una **formació i competència intercultural**.
- Procurar que els **serveis** d'orientació i tutoria siguin **integrals** en dos sentits: d'una banda, vinculant, si és possible, altres membres de la família o del grup de referència de la població jove —com a element de vinculació important— i, de l'altra, contemplant el vincle directe amb altres serveis públics més enllà de l'orientació laboral.
- Revisar els **critèris i els processos de selecció** dels programes amb un clar missatge al personal que Barcelona Activa està compromesa amb la inclusió del nombre més alt possible de persones gitanes. En alguns casos, s'ha vist que la selecció de candidatures gitanes per participar en programes o actuacions que tenen places limitades i requereixen un filtre d'entrada és molt reduïda. Les persones amb nivells competencials baixos o amb situacions socioeconòmiques molt desfavoridores sovint es queden fora d'aquests processos de selecció per no assolir els mínims establerts. Per tant, cal

fer una tasca de sensibilització del personal tècnic perquè tinguin en compte aquests aspectes i no se sobredimensionin les mancances de les candidatures i, així, també donar oportunitats a les persones que inicialment poden tenir pronòstics d'èxit menys favorables. Aquest aspecte es podria incloure com un nou element en la seva política de responsabilitat social corporativa.

- Reveure els criteris i els **processos de selecció dels serveis socials** —o altres d'afins—, on hem detectat que alguns tècnics no deriven persones gitanes als programes més atractius per por que no els aprofitin o que no siguin seleccionades.
- Aplicar un nivell de **flexibilitat** en el procés de selecció i implementació dels programes. Segons l'etapa vital i les circumstàncies sociolaborals de les persones usuàries, la flexibilitat els pot permetre mantenir el vincle amb els serveis, encara que abandonin determinats programes.
- Complementar serveis i programes centralitzats amb **l'aproximació al territori**. La proximitat és especialment important a l'inici dels programes, mentre que la realització centralitzada pot afavorir els usuaris en etapes més avançades.

8. Referències bibliogràfiques

- AISA, R. i LARRAMONA, G. (2014). «Labour market outcomes in the Roma population in Spain». *MPRA Paper 59866* (novembre), 21 p.
- ARNSTEIN, S. R. (1969). «A Ladder of Citizen Participation». *Journal of the American Institute of Planners*, v. 35, n. 4, p. 216-24.
- ARZA PORRAS, J.; CATALÁ OLTRA, LL.; GIL-GONZÁLEZ, D. [et al.] (2020). «COVID-19 Crisis: Impact on Households of the Roma Community». *International Journal of Roma Studies*, v. 2, n. 2, p. 28-51.
- BEREMÉNYI, B.Á. i MIRGA, A. (2013). «¿Reconocer, participar, empoderar? Dilemas y lecciones del Plan integral del pueblo gitano en Cataluña». *O Tchatchipen. Revista Trimestral de Investigación Gitana* 83 (juliol-setembre), n. 83, p. 29-38.
- BEREMÉNYI, B.Á. i PANIAGUA, A. (2014). «Una aproximación crítica a la noción de participación como forma de gobernanza y herramienta metodológica». *Periferias, fronteras y diálogos. Actas del XIII Congreso de Antropología de la Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español. Tarragona, 2-5 septiembre de 2014*. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.
- BEREMÉNYI, B.Á. i LAGUNAS, D. (2017) Aproximación crítica a la participación y el empoderamiento. Estudios sobre minorías socioculturales y grupos sociales marginalizados. València: FAAEE 2017.
- BEREMÉNYI, B.Á. i PANIAGUA, A. (2019). «Legitimising inequality? The governance of 'Others' through participatory initiatives in schools». *Compare* 49(1):115-131.
- BERNARD, H. RUSSELL. 2011. *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches*. 4th ed. Lanham, MD: Rowman Altamira.
- BRETONES, E. i Soto MARATA, P. (2020). *Parlem-ne! Percepcions i realitats dels promotors i promotores als centres educatius de la ciutat de Barcelona: recerca col·laborativa per a una acció educativa innovadora. Informe final*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona: Grup de Recerca en Antropologia Fonamental i Orientada (GRAFO).
- BRISOLARA, S. (1998). «The History of Participatory Evaluation and Current Debates in the Field». *New Directions for Evaluation*, n. 80. Special Issue: Understanding and Practicing Participatory Evaluation), p. 25-41.
- CARRASCO, S. i POBLET, G. (2019). «Overview of the integration of Roma citizens in Spain and some transferable lessons for the EU». *NESET ad hoc question*, n. 4 (octubre).

- COMISSIÓ EUROPEA (2020). *EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation 2020-2030*. COM(2020) 620 final.
- COMISSIÓ EUROPEA (2012). *Vademecum. The 10 Common Basic Principles on Roma Inclusion. For Diversity against Discrimination. An Initiative of the European Commission*. Brussel·les: Comissió Europea.
- COMISSIÓ EUROPEA CONTRA EL RACISME I LA INTOLERÀNCIA (2011). *ECRI report on Spain. Fourth monitoring cycle*. Estrasburg: Secretariat de la Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància – Consell d'Europa.
- EMMEL, N. (2013). *Sampling and choosing cases in qualitative research. A realist approach*. Londres: SAGE Publications.
- EUROCITIES (2017). *Roma inclusion in cities. Mapping of the situation of Roma in cities in Europe*. Brussel·les: Eurocities.
- FELGUEROSO, F. (2018). «Estudios sobre la Economía Española - 2018/11».
- FRESNO, J. M. (2013). *La protección contra la discriminación por origen racial o étnico en España*. Madrid: Dykinson.
- FSG (2013). *El impacto de la crisis en la comunidad gitana*. Madrid: Fundación Secretariado Gitano.
- FSG (2020). *Impacto de la crisis de la COVID-19 sobre la población gitana*. Madrid: Fundación Secretariado Gitano.
- FSG i EDIS (2005). *Población gitana y empleo. Un estudio comparado*. Madrid: Fundación Secretariado Gitano – Equipo de Investigación Sociológica EDIS, S.A.
- FSG i EDIS (2012). *Población gitana, empleo e inclusión social. Un estudio comparado: población gitana española y del este de Europa*. Madrid: Fundación Secretariado Gitano.
- FUNDACIÓ PERE TARRÉS (2005). *Estudi sobre la població gitana de Catalunya: informe final*. Barcelona: Generalitat de Catalunya - Departament de Benestar i Família.
- GARRIGA, C. (2000). *Els gitanos de Barcelona: una aproximació sociològica*. Barcelona: Diputació de Barcelona, Àrea de Serveis Socials.
- GORJÓN, L. [et al.] (2018). *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza. 2018*. Madrid: Iseak i Fundación Secretariado Gitano.
- IVÀLUA. (2009). *Colección Ivàlua de guías prácticas sobre evaluación de políticas públicas*. Barcelona: Ivàlua.
- KORUNOVSLA, N. i JOVANOVIĆ, Z. (2020). *ROMA IN THE COVID-19 CRISIS. An Early Warning from Six EU Member States*. Budapest: Open Society Foundations.
- KUSEK, J.Z. i RIST, R.C. (2004). *Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System. A Handbook for Development Practitioners*. Washington: The World Bank.
- LAPARRA, M. i POZO, J. del (2007). «Empleo y ocupación en la comunidad gitana». *Informe sobre la situación social y tendencias de cambio en la población gitana. Una primera aproximación*, p. 93-118. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.


- LÓPEZ, J. (2020). *Juventud en riesgo. Análisis de las consecuencias de la COVID-19 sobre la población joven en España. Informe de urgencia 2*. Madrid: Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud de España.
- PATTON, M. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*, v. 3. Thousand Oaks (EUA): Sage Publications.
- PATTON, M. (2008). *Utilization-Focused Evaluation*, v. 4. Thousand Oaks (EUA): Sage Publications.
- RODRÍGUEZ, I. (2011). «The Process of Inclusion of the Roma Community in Spain: A Model for Europe?». *Roma: A European Minority The Challenge of Diversity*. Brussels: Group of the Progressive Alliance of Socialists & Democrats in the European Parliament, p. 119-26.
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2009). *La situación y perspectivas del trabajo autónomo, especialmente la venta ambulante de la población gitana*. Madrid: Ministerio de Sanidad y Política Social.
- RUSSELL, B. H. (2011). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches*. Lanham (EUA): Rowman & Littlefield Publishers, 4a ed.
- SÁNCHEZ-RUBIO, B. i FERNÁNDEZ, A. (2011). «La situación laboral de la población gitana: conocimiento y reconocimiento». *Diagnóstico social de la comunidad gitana en España. Un análisis contrastado de la Encuesta del CIS a Hogares de Población Gitana 2007*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, p. 35-72.
- SANTIAGO, C. i MAYA, O. [2012]. *Segregación escolar del alumnado gitano en España*. Madrid: Kamira y Fundación Mario Maya.

9. Annex.

Iniciatives esperançadores d'altres ciutats europees

9.1. «Bridge to Business» (Pont cap al negoci)

La intervenció per a la inclusió de la població jove gitana a través de l'ocupació en el sector privat a Bulgària i Hongria (Ref. / VS / 2016/0236) la du a terme l'Open Society Institute – Sofia en cooperació amb la Fundació Autonomia (Hongria) i la Universitat Central Europea (Hongria). El projecte està finançat pel Programa d'ocupació i innovació social (EaSI) de la UE 2014-2020.

 <https://osis.bg/?p=2616&lang=en> (Bulgària)

 <https://cps.ceu.edu/research/bridge-to-business> (Hongria)

Justificació

La majoria de persones romanís ocupen posicions en el sector públic que no corresponen a les seves qualificacions, que són superiors. Només un de cada cinc romanís, amb almenys l'educació secundària, ha exercit una funció destacada en la seva feina; mentre que el percentatge dels que ho han fet entre els graduats de secundària o nivells superiors al país en general és gairebé del 30 %.

Per exemple, moltes persones romanís que almenys tenen el graduat de secundària treballen al sector de la neteja. L'ocupació de les persones romanís, incloses les que tenen educació secundària o superior, en l'àmbit de l'administració i la gestió, les tecnologies, l'energia, el dret, l'educació, l'assistència sanitària, la seguretat, l'ordre públic, etc., continua sent excepcionalment baixa. De fet, sovint, les persones gitanes es discriminen en el procés de selecció del personal.

El programa «Bridge to Business» intenta solucionar aquests desequilibris reforçant i establint la classe mitjana entre les comunitats romanís. El programa posa en contacte el mercat laboral del sector privat amb els joves romanís altament formats de Bulgària i d'Hongria que busquen feines de qualitat en condicions justes.

Sobre el programa

L'**objectiu principal** del programa és millorar l'accés de les persones joves romanís (18-35 anys) als llocs de treball del sector privat que corresponen a la seva formació i capacitació. A Bulgària, un **mínim de 150 joves** amb educació secundària o universitària de diferents regions del país es podran beneficiar del programa. A més, «Bridge to Business» proporciona als participants un servei integrat i personalitzat, que inclou:

- Orientació professional.
- Acompanyament en contactar amb empreses que mostren interès en la iniciativa.
- Diverses formacions segons les necessitats de les persones participants.
- Tutoria i seguiment després de la contractació.

Un component important del «Bridge to Business» és la **prevenció d'abandonaments prematurs de l'educació i la formació** (ATEF).

Així mateix, el programa ofereix **suport de mentoria** per a l'alumnat d'origen romaní en els últims dos anys de la seva educació postobligatòria (batxillerat o CFGM/GS). Depenent de les necessitats individuals de l'alumnat, el programa proporciona:

- Classes preparatòries per als exàmens finals i de selectivitat.
- Organització d'esdeveniments públics motivadors.
- Reunions amb representants d'organitzacions empresarials.
- Visites i reunions amb representants d'universitats.
- Visites i reunions amb representants reeixits de la comunitat gitana, etc.

Al mateix temps, «Bridge to Business» treballarà en estreta cooperació amb representants del sector privat que tinguin interès a invertir en persones joves formades i qualificades d'origen romaní. El programa ajudarà les empreses participants a preparar formes —els llocs i condicions— d'ocupació de representants de grups vulnerables, així com a desenvolupar normes de comunicació interna per integrar els empresaris i les empresàries als objectius del programa.

Projectes desplegats en el marc del programa:

Projecte pilot «Bridge to Business» (Pont a l'empresa) (2011-2013) 06/04/2017

En el període 2011-2013, es van dur a terme dues edicions del projecte pilot Bridge to Business. Un total de 19 joves d'origen romaní van fer pràctiques de 3 mesos i, posteriorment, van poder gaudir d'una contractació estable a les respectives empreses o trobar vacants en organitzacions empresarials similars. CEZ Bulgària AD, Serdika i Tokuda Hospitals, Carlsberg Bulgària AD, United Bank de Bulgària, 3D Soft Solutions OOD, Eco Office BG EOOD, ING Insurance Brokers OOD, Sirius NN 77 OOD, Danone Serdika AD i Bulily Shipbuilding Industry EAD van ser alguns dels projectes socis.

Programa de beques per a estudiants d'origen romaní en universitats mèdiques i escoles superiors 06/04/2017

El programa compta amb el suport del programa de salut pública de l'Open Society Institute i la Roma Education Fund. L'Open Society Institute - Sofia, i la Fundació Intelday i Amalipe Center s'encarreguen d'implementar-lo a Bulgària. El **programa de beques** per a l'alumnat d'origen romaní en universitats i **col·legis mèdics** ha estat una oportunitat per a joves d'origen romaní amb una formació alta i amb una gran motivació per desenvolupar els seus coneixements i l'experiència professional en l'àmbit de la salut des de fa nou anys. El programa, que és el primer d'aquest tipus a la regió, dona suport a l'educació i la formació mèdica de joves i, des del 2009, el nombre de persones que hi han participat ha estat **superior a 150**.

Com a resultat del programa, ja hi ha titulats i professionals en diferents camps: farmàcia, odontologia, medicina, infermeria, rehabilitació, assistència de laboratori, etc. El programa es duu a terme a tot el país (Bulgària) i l'alumnat que ha rebut les beques es forma en diferents universitats i escoles universitàries a Sofia, Varna, Stara Zagora i Pleven.

Programa Integrom / HROM – Fundació Autonomia I Boston Consulting Group, Hongria

El projecte té com a objectiu desenvolupar un nou model per facilitar l'ocupació de les persones romanís al sector privat. El va iniciar el Boston Consulting Group, en cooperació amb la fundació Autonomia i diverses grans empreses d'Hongria.

El programa té un **nou enfocament** per a la integració de les persones romanís a través del foment de l'**ocupació en els principals sectors empresarials**. La idea principal del programa és facilitar l'accés de les persones gitanes a llocs de treball no manuals d'empreses líders del mercat, que representen oportunitats laborals de més nivell. Es desenvolupa principalment a través d'activitats coordinades de responsabilitat social corporativa (RSC) de diversos actors: grans empreses, empreses de capacitació i avaluació, empreses de consultoria i ONG.

S'adreça a persones joves amb un nivell formatiu alt, ESO o superior, dels 18 als 35 anys, que estan desocupades o sobrequalificades en relació amb la seva feina actual. El 2014, el programa va formar 60 persones participants, de les quals entre 15 i 20 van acabar sent contractades en empreses associades.


El projecte contribueix al procés de contractació i ocupació mitjançant:

- La identificació de llocs de treball rellevants a les empreses participants.
- L'adequació dels diferents procediments de l'empresa per fer accessibles les posicions obertes per a les persones romanís —reclutament sensible, acció afirmativa, etc.
- El reclutament i la detecció de possibles candidatures romanís.
- La preparació de candidatures per al procés de selecció.
- L'ajut a les empreses per crear un entorn inclusiu i facilitar que els nous empleats s'integrin en l'entorn empresarial per, així, minimitzar-ne l'abandonament.
- El foment de la creació de xarxes de socis.

Fins ara, en la fase pilot s'han obtingut els resultats següents:

- 5 empreses líders del mercat inscrites com a socis.
- 20 persones romanís han rebut suport en la cerca d'ocupació a aquestes empreses.
- La metodologia i el model per a la integració de les persones gitanes a través de la promoció de l'ocupació en el sector empresarial convencional ha estat provada i sintetitzada.
- S'ha establert la cooperació entre 10 i 15 organitzacions diverses —empreses d'ocupació, empreses de formació, reclutament i consultoria, ONG i organitzacions educatives per a estudiants romanís.
- S'han desenvolupat i enfortit les noves estratègies d'RSC amb un impacte tangible en la integració gitana.


El programa Integrom ha estat gestionat per Boston Consulting i la fundació Autonomia, i des del 2017 l'administra Boston Consulting. La fundació Autonomia ha redefinit el concepte i ha iniciat un nou projecte anomenat **hRom**.

 Per a més informació, podeu consultar: <http://autonomia.hu/en/programok/hrom/>

Contacte

El programa «Bridge to Business» el porta a terme l'Open Society Institute - Sofia, en cooperació amb la fundació Autonomia (Hongria) i la Central European University (Hongria).


Open Society Institute – Sofia (OSIS) és una organització búlgara sense ànim de lucre que duu a terme activitats benèfiques, amb vint anys d'experiència en la provisió de subvencions en suport al sector civil a Bulgària. Des de la seva fundació el 1990, l'institut ha defensat la democratització de la vida pública i política treballant per la protecció dels drets humans fonamentals i el suport a l'enfortiment de les institucions del sector civil. OSI - Sofia està certificada segons la norma ISO 9001.

 Per a més informació, podeu consultar: https://osis.bg/?page_id=849&lang=en

La **Fundació Autonomia**, establerta el 1990, dona suport al desenvolupament d'una societat justa amb membres que són lliures, actius i responsables en la configuració de la seva vida i la de la seva comunitat. Els esforços de la fundació se centren en l'enfortiment de la societat civil i en donar suport als grups socials marginats, amb especial èmfasi en la integració de la població romaní.

 Per a més informació, podeu consultar: <http://www.autonomia.hu/es/>


La **Central European University (CEU)** es va fundar el 1991. LA CEU compta amb, aproximadament, 1.400 estudiants de més de 130 països i 370 professors. La seva particular combinació de nacionalitats, ètnies i cultures crea un entorn ideal per examinar diversos aspectes de la societat, com ara les democràcies emergents, les economies de transició, la llibertat mediàtica, el nacionalisme, els drets humans i l'estat de dret. També aporta una perspectiva plural a tots els aspectes de la vida comunitària.

 Per a més informació, podeu consultar: <https://www.ceu.edu/>

9.2. URBACT / ROMA-NeT

URBACT és un programa europeu d'intercanvi i aprenentatge que promou el desenvolupament urbà sostenible i Barcelona n'és membre. El projecte es va iniciar a Budapest, Hongria.

El projecte **ROMA-NeT URBACT II** es va idear per crear un nou enfocament d'estímul a l'intercanvi d'informació i de desenvolupament del marc complex de polítiques d'integració de la població romaní de nou ciutats europees d'Hongria, el Regne Unit, Itàlia i l'Estat espanyol. El projecte es va tancar el 2015.

 Per a més informació, podeu consultar: <http://urbact.eu/roma-net-ii>

9.3. Start Up: programa de pràctiques becades per a joves romanís

Amb l'establiment de la Budapest Chance Non-Profit Ltd., Budapest va ampliar una xarxa de seguretat perquè les persones joves romanís a l'atur i graduades poguessin iniciar la carrera com a treballadors en pràctiques en diverses institucions del municipi i, així, adquirir experiència professional i una comprensió operativa del funcionament de les institucions públiques.

De l'1 de gener del 2009 al 28 de febrer del 2010, el programa el va implementar Budapest Esély —una empresa sense ànim de lucre—, i les seves empreses associades: Studio Metropolitana Nonprofit Ltd., l'associació Romassist i la fundació Cromo. En un inici es van reclutar 150 joves romanís, 85 dels quals es van seleccionar i 72 van complir els requisits. Finalment, el projecte va arrancar amb 35 joves romanís amb els resultats següents:

- 2 van abandonar el projecte.
- 2 van trobar feina amb èxit en el mercat laboral abans del final de les pràctiques.
- 31 joves romanís van acabar les pràctiques de sis mesos. El seu treball i integració va estar orientat pel personal directiu i mentors formats pel projecte i nomenats per l'empresa.
- Van participar en cursos de capacitació per al desenvolupament personal, en cursos d'anglès i d'informàtica.
- 12 dels 31 joves van acabar sent contractats per la mateixa institució on van fer les pràctiques. Els llocs d'aprenentatge van ser institucions i equipaments municipals de Budapest —diferents departaments locals, escoles i hospitals.

Els aprenentatges més importants d'aquest projecte en curs són els següents:

- Les intervencions en matèria d'ocupació i formació per a joves romanís han estat efectives a llarg termini —un any o més—, i centrades en les persones, en el desenvolupament d'habilitats individuals i en l'establiment de relacions entre les persones participants romanís en pràctiques i els potencials ocupadors.
- Les pràctiques s'han d'ampliar de sis mesos a un any. Aquestes iniciatives poden desafiar i disminuir els prejudicis i la discriminació que sovint mostra l'Administració pública cap a les persones empleades romanís.
- La combinació de la tutoria i el *coaching* professional pot ser beneficiosa per als participants romanís i també per a l'empresa.

Les pràctiques i les iniciatives de formació s'han de complementar amb una formació a mida que ofereixi coneixements lingüístics i informàtics.

9.4. Igualtat d'oportunitats – U.S. Steel Košice, Eslovàquia [Ergonet top 10 good practices]

El 2017 ERGONET, la xarxa d'organitzacions gitanes europees de base, va descriure aquest programa com a bona pràctica.



Per a més informació, podeu consultar:

<http://ergonet.org/wp-content/uploads/2017/11/Best-practices.pdf>

Funciona des del 2002 amb l'objectiu de disminuir la taxa d'atur en la comunitat romaní. En un primer moment, l'empresa va oferir oportunitats de treball als habitants de Vel'ká Ida. Actualment, els districtes de la ciutat de Košice, Lunik IX i Šaca també formen part d'aquest projecte.¹⁹

En el projecte participa personal empleat del municipi que treballa en tasques temporals a l'empareda d'un acord amb l'empresa privada U. S. Steel Košice. En general, s'adreça a la població romaní en situació d'atur amb formació escolar bàsica i qualificacions baixes, així com a joves romanís entre 18 i 30 anys. El procés de selecció d'aquest projecte es basa en el coneixement personal dels sol·licitants per part de referents romanís locals, de la comunitat i dels treballadors socials i les persones que hi participen duen a terme treballs adequats al seu nivell de qualificació.

El projecte està vinculat a la política de responsabilitat social corporativa de l'empresa U.S. Steel i entre els seus socis es troben el municipi de Kosice, i d'altres propers més petits, i centres comunitaris locals. U. S. Steel Košice també dona **suport a l'educació primària**. L'empresa treballa amb escoles properes als llocs de residència de les persones que participen en el projecte i amb la parròquia salesiana, on promouen entre l'alumnat més actiu en l'aprenentatge, activitats extracurriculars i d'assistència regular a través d'un sistema de motivació elaborat.


El projecte aborda un problema local real, redueix la taxa d'atur elevada, millora la situació econòmica i el nivell de vida de les persones que viuen en la pobresa intergeneracional, i permet una integració més lenta de les persones romanís i els seus fills i filles en la societat. Entre els resultats obtinguts, destaquen els següents:

- Les persones aturades durant llargs períodes obtenen ingressos habituals, poden assegurar un millor habitatge i condicions de vida per a les seves famílies i tenen una millor comprensió del valor de l'educació dels seus fills i filles.
- Les persones que hi participen entenen millor el valor de l'educació per als seus fills i filles a través de les activitats del seu ocupador centrades en l'educació primària.
- Diverses activitats empresarials admeten l'aprenentatge i l'educació de les persones que participen en el projecte, i dels seus fills i filles.
- Els infants participants estan motivats i encoratjats a obtenir una educació que, al seu torn, els pot aportar una major probabilitat d'èxit en el mercat laboral.

19. Font: <http://www.usske.sk>.

Fins ara, les persones que hi han participat estan molt satisfetes i aprecien la possibilitat d'obtenir beneficis addicionals de l'empresa.

Estudi d'avaluació disponible a: BOSAKOVA, L. (et al.) (2020). «Appropriate Employment for Segregated Roma: Mechanisms in a Public–Private Partnership Project». *International Journal for Environmental Research and Public Health*, v. 17, n. 10.

 doi.org/10.3390/ijerph17103588

9.5. Altres iniciatives

Altres iniciatives considerades com a bones pràctiques es poden consultar a la secció «Base de dades de bones pràctiques» al portal web del Consell d'Europa. L'Aliança Europea de Ciutats i Regions per a la Inclusió de Romanís i Viatgers (Roma Alliance) també dona suport a aquesta secció de bones pràctiques.

El 2017, l'Organització Internacional del Treball (OIT) va publicar aquesta guia, que se centra en àmbits rellevants que cal tenir en compte a l'hora de millorar les oportunitats laborals en condicions decents per a la població jove gitana, que són els següents:

- Instruments legals i aproximacions a la discriminació.
- Seguretat social i treball decent.
- Desenvolupament de capacitats i transició escola-treball.
- Polítiques actives d'ocupació.
- Foment de l'emprenedoria i dels serveis d'ocupació.
- Socis de l'àmbit social i diàleg social sobre l'ocupació juvenil en la població gitana.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (2016) Promoting decent work opportunities for Roma youth in Central and Eastern Europe. An ILO Resource Guide [*Promoure oportunitats decents per a persones joves gitanes a l'Europa central i oriental. Una guia de recursos de l'OIT*].

 https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_535448/lang--en/index.htm

Autoria

Dr. Bálint Ábel Bereményi. És antropòleg de l'educació, professor lector de la Facultat d'Educació, a la Universitat de Barcelona. Ha realitzat nombrosos projectes relacionats amb la població gitana de Catalunya, desigualtats educatives i la seva relació amb la mobilitat social; així com temes vinculats amb la transició de l'escola i formació en el treball.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2293-3923>

Dra. Angelina Sánchez-Martí. És professora lectora Serra Húnter de Mètodes d'investigació i diagnòstic en educació a la Universitat Autònoma de Barcelona. Els seus interessos de recerca principals se centren en l'anàlisi de les desigualtats i experiències de vulnerabilitat dels subjectes de l'educació (infants, joves, famílies, professionals de l'educació), per transformar els entorns socioeducatius des de l'equitat i l'agència.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4719-4688>

Dra. Cecilia Vergnano. És antropòloga urbana i de les migracions, investigadora post-doctoral a la Katholieke Universiteit Leuven i la Université Libre de Bruxelles. Els seus interessos de recerca són els processos de racialització i marginalització, els impactes del règim de fronteres europeu, la precarietat laboral, les desigualtats socials i el seus nexes amb l'anomenada *societat de la postveritat*.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1893-9246>

Población joven gitana: formación y mercado laboral en Barcelona

RESUMEN EJECUTIVO



Introducción

El nuevo Acuerdo Barcelona por el Empleo de Calidad 2021-2030 ha destacado la prioridad que tiene el Gobierno municipal de luchar contra el desempleo y la precariedad. En este marco, el empleo juvenil recibe una atención especial, expresada en el Plan de fomento del empleo juvenil (2021-2023), que se ha diseñado para responder a las graves situaciones laborales y económicas que la COVID-19 ha provocado entre la población joven, y en especial entre la población joven gitana, que ocupa los nichos laborales con las condiciones menos favorables del mercado laboral.

Barcelona Activa también ha participado en la puesta en marcha de programas como el Plan de choque para el empleo juvenil (2020-2021). En este marco, la igualdad de oportunidades y la integración laboral de la población gitana son unos de los objetivos de la Estrategia local con el pueblo gitano de Barcelona (2015).

La Estrategia por el empleo de Barcelona 2016-2020 también destacaba la necesidad de incorporar la perspectiva de la diversidad a los diferentes programas, recursos y actuaciones orientados a los colectivos en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión sociolaboral.

Los objetivos del estudio son conocer las estrategias formativas y ocupacionales de la juventud gitana de Barcelona (sobre todo después de la pandemia), detectar sus necesidades formativas y ocupacionales e identificar y evaluar las políticas, programas y medidas correspondientes. Finalmente, se hacen recomendaciones de formación y de inserción laboral y de apoyo para paliar la situación de desigualdad.

Para conseguir estos objetivos se han analizado tanto las estrategias ocupacionales de la juventud gitana, como la incidencia de políticas, programas y servicios de inserción sociolaboral. A partir de entrevistas llevadas a cabo entre noviembre de 2017 y febrero de 2018, afinadas a finales de 2021 a raíz de la COVID-19, se han contrastado estereotipos difusos sobre la supuesta falta de importancia que los adolescentes y sus progenitores dan a la escolarización y la formación.

Contradice estos estereotipos la constatación de que muchas familias están preocupadas por el futuro de sus hijos e hijas, y reconocen la importancia de la formación para acceder al mercado laboral. También expresan confianza en el sistema educativo como garantía de éxito laboral. Sin embargo, cabe decir que las familias gitanas a menudo están poco preparadas y no disponen de suficiente información sobre el funcionamiento del sistema educativo ni sobre las prácticas, habilidades y aptitudes que sus hijos e hijas deben adoptar para conseguir buenos resultados.

En cuanto a los centros educativos, no siempre parecen adecuados ni para fomentar las aspiraciones de este colectivo ni para suplir la falta de orientación familiar en momentos de transición académica y laboral, que a menudo se traduce en una limitada motivación, elevado riesgo de abandono, brecha digital (dispositivos, conocimientos TIC, conectividad, etc.), etc. Todo ello pone en evidencia que el colectivo ha sufrido las consecuencias de la pandemia más que la media de la sociedad.

El estudio, centrado en la población gitana de nacionalidad española, ha intentado —recurriendo también a las personas y asociaciones de referencia del colectivo— garantizar la máxima diversidad en términos de edad, experiencia en formación y empleo, género, de entorno socioeconómico, urbanístico y residencial, y de salud.

Población gitana y mercado laboral

El estudio parte de la comprensión de las condiciones estructurales, institucionales, sociales, comunitarias e individuales que conducen a las desigualdades en las que se encuentra la población gitana en el mercado laboral, cuya tasa de desempleo duplica la de la población no gitana, y la pandemia ha incrementado el paro y ha producido un retorno a actividades de autoempleo. A todo esto se añade la infraocupación y la ocupación precaria, el trabajo temporal, las jornadas laborales a tiempo parcial, etc.

Contrastan con estas situaciones las aspiraciones que las familias manifiestan en el sentido de que sus hijos e hijas logren trabajos fijos, cualificación técnica o carreras universitarias.

En cuanto a la brecha de género, los datos de empleo de 2018 ya eran alarmantes: 16,8 % mujeres vs. 44,1 % hombres. Las condiciones de trabajo son claramente desfavorables para las mujeres: mayor temporalidad, reducción de horas en empleo formal y más actividades informales, en gran parte debido a los bajos niveles de cualificación y las cargas familiares. Es un hecho que la intersección de etnicidad y género aumenta las desigualdades.

Si bien el trabajo por cuenta propia, el autoempleo, siempre ha sido importante en la comunidad gitana, en 2018 creció: el 51 % de los hombres y el 38 % de las mujeres gitanas eran autónomos, muy por encima de las tasas de la población no-gitana (19 % los hombres y 12 % las mujeres).

Una experiencia generalizada entre las personas gitanas es la discriminación en el ámbito laboral, que puede ser tanto la causa como la consecuencia de su situación laboral y que afecta más al sector con formación inferior y de edad comprendida entre los 25 y los 44 años, con tasas superiores por desempleo y que viven en municipios grandes. Las políticas previstas en la Estrategia nacional para combatir la discriminación no han sido suficientes en el dominio del mercado laboral y la formación.

Los niveles de formación reglada y la extensión y carácter de la red social –intra e interétnicas– afectan a los índices de empleo y autoempleo de los grupos minoritarios, así como al estatus laboral de los progenitores, ya que el desempleo de al menos uno de los dos incrementa la probabilidad de estar en paro.

La temporalidad, la infraocupación, los tipos de contrato, sector económico, etc., tienen que ver con el nivel de formación, y también existe correlación entre el bajo nivel educativo y el riesgo de exclusión social. Sin embargo, en momentos de crisis, España y el gobierno catalán han reducido los presupuestos precisamente en aquellos programas y medidas dirigidas al alumnado en riesgo de exclusión social. Además, la segregación entre escuelas y dentro de

los centros educativos sigue siendo una asignatura pendiente tanto en primaria como en secundaria.

Programas y servicios

Durante el período 2017-2021 se han analizado 24 servicios y programas de empleo, la mayor parte impulsados por Barcelona Activa y otros coordinados por entidades del tercer sector. Algunos elementos clave que favorecen su aprovechamiento entre la población gitana son:

- La **participación de la población gitana** en las fases de diseño, difusión e implementación del programa, con el fin de conseguir mejores resultados.
- La **presencia de la etnicidad** (o status minoritario) entre los numerosos indicadores de riesgo de exclusión social, en programas de tipo generalista.
- La importancia de una **estrategia creativa de comunicación y difusión** de los programas y servicios ofrecidos, orientada a favorecer la participación de los colectivos más vulnerables.
- La necesidad de **planificar** sistemáticamente los mecanismos de seguimiento, monitorización y evaluación del programa más allá del período de ejecución, y profundizar en su calidad y alcance.

En la **fase de implementación** de los programas, se han observado algunos puntos especialmente remarcables a raíz de la pandemia:

- **Territorialización de los dispositivos** desde los que se implementan los programas (para priorizar la salud y la accesibilidad de las personas).
- **Centralidad del vínculo de confianza** que el personal técnico establece con las personas usuarias.
- **Flexibilidad** a la hora de modificar el programa una vez comenzado (adaptándolo a nuevas necesidades o demandas).
- **Dotaciones económicas** para paliar las dificultades socioeconómicas de muchos participantes, o formaciones o prácticas becadas,

pero también la subvención de la contratación en empresas.

- **Estabilidad contractual** de los profesionales del programa que permita generar y mantener los vínculos de confianza, un aspecto especialmente importante para realizar un seguimiento y una evaluación más eficaces.

En términos generales, se trata de programas amplios y de carácter integral, estructurados en torno a diferentes acciones. La mayoría tratan de mejorar la empleabilidad de las personas usuarias a través de la orientación, la formación y la inserción. Algunos de ellos, especialmente los impulsados por entidades gitanas o pro-gitanas del tercer sector, se centran especialmente en la población gitana. En el resto de programas analizados, la población gitana se encuentra infrarrepresentada con respecto a la totalidad de personas usuarias.

En general, pues, cabe destacar, como puntos remarcables de los programas analizados, tanto la participación de representantes de la población gitana en el diseño e implementación de algunos programas, como las acciones, por parte de Barcelona Activa, de acercamiento al territorio y a las demandas específicas de la comunidad gitana.

También es importante que los programas generalistas dediquen atención a la etnicidad como posible factor de riesgo, además de otros indicadores clásicos, puesto que solo esto permitirá corregir las discriminaciones. Tener en cuenta la etnicidad es coherente con una personalización que no se aleje de los aspectos positivos del generalismo y sin que ello implique discriminación en ningún sentido. La variable de etnicidad se trata directamente sobre todo en los programas no generalistas implementados por organizaciones gitanas del tercer sector.

Otro factor a tener en cuenta son las ventajas de aplicar criterios interdepartamentales. Es decir, analizar los programas de inserción sociolaboral desde la perspectiva de las trayectorias vitales, educativas y laborales de la juventud gitana permite detectar un problema de fondo pero ampliamente reconocido: el abandono escolar prematuro de la educación y la formación y el absentismo escolar.

En este sentido, existen programas que son un ejemplo de trabajo con enfoque integral. Proporcionan, por un lado, una formación profesionalizadora para mejorar la empleabilidad de personas jóvenes, fomentando el retorno al sistema educativo y, por otro, la posibilidad de adquirir experiencia profesional mediante prácticas no laborales en entornos productivos.

En cuanto a la difusión, muchos programas que se dan a conocer entre las entidades que atienden a los jóvenes. Esta difusión se facilita cuando las propias entidades están implicadas en los programas. También existen programas de los que no se hace difusión porque acogen a personas derivadas por los servicios sociales. Sin embargo, en general existe una demanda de más y mejor difusión por parte de sectores de la población gitana, y se observa la necesidad de mejorar las estrategias comunicativas.

En algunos casos, los programas prevén incentivos económicos para los beneficiarios, pero también para las familias con mayores dificultades económicas, y para las empresas.

En el contexto de la personalización, la tutorización es fundamental para acompañar en los itinerarios, a fin de fidelizar, realizar un buen seguimiento y adaptarse a las circunstancias personales. En el proceso de orientación y tutorización hay tres fases a considerar: el diagnóstico previo para analizar el perfil de las personas, el acompañamiento en la trayectoria formativa y, finalmente, el seguimiento una vez finaliza la formación.

Uno de los déficits que se observa en los programas es el de la evaluación de resultados, de forma interna o externa, que vele por el cumplimiento de los objetivos.

Si existe rigidez en los planteamientos, se favorecerá el abandono, así como si no se crean los vínculos afectivos y de confianza necesarios. Son aspectos claramente positivos que existan referentes de gitanos o gitanas entre el personal técnico, que se conozca bien el territorio y la comunidad, y que haya incentivos económicos.

En la base de todo ello, un factor fundamental es el nivel de formación del personal técnico, que tiende a apoderar a las personas usuarias.

Por eso, también son muy relevantes factores como la estabilidad de las plantillas, la proximidad, la capacidad de seguimiento y, en general, los recursos con que cuente el personal técnico.

Análisis de trayectorias

El análisis de trayectorias que se presenta a continuación se alimenta de veinticuatro entrevistas a personas gitanas en 2018 y cinco entrevistas con representantes de organizaciones gitanas o progitanas en 2021, para incorporar los efectos de la crisis de la COVID-19 de los años 2020-2021.

El objetivo era que la muestra representara la heterogeneidad en cuanto a barrios, origen, recursos económicos, nicho económico (formal o marginal, autoempleo, negocio familiar, mayor o menor precariedad laboral...), modelo familiar, etc.

En este apartado, los aspectos más destacables de las entrevistas hechas a personas gitanas de barrios de Barcelona y de La Mina de Sant Adrià de Besòs, así como de las entrevistas con entidades del tercer sector, son los siguientes:

- A pesar de los estereotipos ampliamente difundidos, cada vez más familias gitanas expresan aspiraciones y expectativas altas sobre los estudios y la formación en general, como instrumento necesario para conseguir trabajo y mejorar las condiciones de vida. Además, a raíz de las consecuencias de la pandemia, el interés por la formación ha aumentado.
- No todas las familias y entornos sociales tienen conocimiento y experiencia para orientar y acompañar las trayectorias de sus hijos e hijas de forma efectiva a lo largo del sistema educativo y, sobre todo, en momentos de transición escuela-trabajo. Por tanto, los servicios públicos y privados tienen un rol muy relevante en la orientación.
- Las personas más jóvenes son las que muestran aspiraciones más altas. Están más abiertas a hacer compatibles los valores culturales de la comunidad étnico-cultural

(rituales, compromisos familiares...) con las dinámicas que requieren los puestos de trabajo formales (relaciones, horarios, calendario laboral, etc.), y la pandemia ha limitado las presiones familiares y comunitarias al respecto, sobre todo en el caso de las mujeres.

- A la mayoría de personas les faltan referentes familiares “protectores” que tengan una trayectoria académica postobligatoria y experiencias laborales destacables, pero muchas conocen a personas cercanas o cercanas a familiares con estos modelos de itinerarios.
- Hay personas que dicen haber recibido apoyo en las tutorías, pero muchas de ellas no se han sentido acompañadas en la búsqueda de empleo o de oportunidades formativas. Esta tutorización, que va más allá del momento formativo puntual, requiere la coordinación entre distintos servicios y profesionales.
- En las trayectorias, se observa que buena parte de los jóvenes gitanos están dispuestos a realizar cualquier curso, sin tener en cuenta sus intereses profesionales, lo que se traduce en una motivación limitada y en un mayor riesgo de abandono cuando comprueban que el curso no cumple sus expectativas.
- Los servicios públicos especializados, como el SOC y los servicios sociales, y las entidades privadas, como las ONG gitanas o progitanas, son clave en el proceso de búsqueda de formación de la juventud gitana, aunque las redes sociales personales, el boca-oreja o el efecto llamada es el principal canal de información para acceder a oportunidades formativas.
- En primer lugar, pues, para encontrar trabajo funcionan las redes personales —familiares, comunitarias y de amistades—, después, los servicios públicos —servicios sociales, SOC, Punt Òmnia, etc.—. La Iglesia evangélica se menciona indirectamente como significativo elemento de difusión de información sobre oportunidades laborales.
- Las prácticas laborales se consideran positivas, especialmente cuando son remuneradas y el importe se considera correcto, y en algunos casos conducen a una contratación posterior.

- La mayoría de las personas gitanas entrevistadas que tienen un nivel educativo-formativo más bajo no utilizan habitualmente las plataformas en línea especializadas en la búsqueda de empleo.
- No se han podido identificar iniciativas públicas específicas, al margen de algunas de los sindicatos, que acompañen a las personas jóvenes hacia niveles de formación más elevados no universitarios (cicles formatius de grau mitjà o superior) o hacia puestos de trabajo no relacionados con el tercer sector. Campus Rom es una iniciativa que da apoyo y acompañamiento para acceder y cursar estudios superiores. Sin embargo, las entrevistas no han explicitado el acompañamiento en el mercado laboral que ofrece la red, salvo las referencias de trabajos vinculados directamente al departamento de la Generalitat que gestiona el Plan integral del pueblo gitano en Cataluña.

Efectos de la pandemia de la COVID-19

Ha habido consenso en que la pandemia ha hecho repensar y rediseñar la forma de atender a todos los colectivos. Desde todos los servicios y programas, se defiende que la prioridad siempre ha sido «no dejar de atender» y, como consecuencia, se habla de dos momentos:

- En el primero, durante el período de confinamiento total decretado por el estado de alarma, todas las acciones se transformaron en formato virtual y telefónico para poder llegar a todo el mundo.
- En el segundo, cuando las medidas de confinamiento se relajaron y fue posible volver a la presencialidad, se adoptaron medidas de carácter híbrido.

Se buscaron formas ingeniosas para que nadie quedara fuera, como las videollamadas y algunas formas presenciales —por ejemplo con cuatro personas en vez de veinte—, pero a pesar de todos los esfuerzos, las personas informantes coinciden: ha habido poblaciones que han quedado limitadas debido a la carencia de competencias digitales (brecha digital).

En general, las familias gitanas se encuentran entre la población que ha quedado más afectada por la pandemia, por la alta densidad de los hogares, las malas condiciones de salud —especialmente de las personas mayores—, la desinformación, la brecha digital, y por la interdependencia con otras familias o grupos familiares de la comunidad étnica, pero también por el alto porcentaje de personas que trabajan por cuenta propia y en peores condiciones contractuales que la mayor parte de la sociedad.

Se constata que situaciones familiares más estables han caído repentinamente en situaciones de emergencia, y solo aquellas familias que ya conocían los circuitos de asistencia y las estrategias de subsistencia se han visto menos afectadas por la nueva situación.

En este contexto, también la infancia gitana ha sufrido más la desvinculación de los centros educativos y las limitaciones del seguimiento familiar de los estudios. De hecho, los niños de familias gitanas fueron de los últimos en reincorporarse a la escuela, por miedo a contagiarse y sufrir la COVID-19. Esto, a escala de la ESO y de los ciclos formativos, también ha provocado abandono.

Recomendaciones

Los datos recogidos permiten llegar a las siguientes recomendaciones:

- La población gitana debe ser atendida mediante **programas generalistas que contengan diversas medidas específicas** que aseguren su acceso y el aprovechamiento en programas en condiciones de igualdad. Habría que encontrar fórmulas de flexibilización de las condiciones de cumplimiento para acceder a acciones de formación técnico-profesional, para que el personal técnico sea sensible a las necesidades y circunstancias socioculturales de grupos minoritarios.
- En el diseño e implementación de los programas, deberían participar entidades y personas que conozcan la comunidad gitana y especialmente las propias entidades gitanas y mesas asesoras. Puede ser muy beneficio-

so para el programa que participen personas referentes con perfiles laborales diversos.

- Se deberían fijar **cuotas-objetivo** de presencia de personas gitanas para garantizar la equidad, teniendo en cuenta también la variable género. Esto debería ser posible incentivando el acceso con becas o ayudas a la participación y poniendo en marcha medidas de difusión comunicativas que acerquen los programas a la población gitana.
- Una buena **formación en competencias interculturales** y la contratación de personal técnico experto debe garantizar la comprensión de la diversidad y la evitación de prejuicios y estereotipos sin caer en posturas paternalistas en el ámbito de la interculturalidad, el antirracismo y las políticas de igualdad.
- También hay que tener muy presente que en contextos de discriminación y desigualdad, las mujeres soportan aún más presión y, por tanto, debe tenerse en cuenta esta **dimensión de género** en todos los ámbitos de las intervenciones socioeducativas. Esta es una dificultad añadida en el caso de las mujeres gitanas, que acumulan responsabilidades de todo tipo.
- Favorecer una mayor participación del Ayuntamiento de Barcelona y de Barcelona Activa en **redes y proyectos europeos y estatales**, lo que permitiría intercambiar prácticas positivas y esperanzadoras con administraciones de otras ciudades.
- La coordinación y colaboración entre instituciones y redes permite una buena transición escuela-trabajo en las trayectorias de la juventud gitana, con proyectos de promoción laboral que acompañen a la juventud y la orienten. La coordinación con el Consorcio de Educación también permite abordar la problemática del abandono prematuro de la educación y la formación. Debe fortalecerse la **coordinación interdepartamental** (con el Consejo Municipal del Pueblo Gitano) e **institucional** (por ejemplo, con instituciones de educación reglada), así como la cooperación con **entidades del tercer sector**, sobre todo con asociaciones gitanas y pro-gitanas, que favorezcan una

perspectiva intercultural dentro de la Administración y que mejoren el flujo de información sobre oportunidades formativas y laborales.

- Por último, es imprescindible realizar **una evaluación rigurosa, profunda y sistemática de los programas y políticas**, y debe contar con sistemas de monitorización y evaluación (M&A) que faciliten una evaluación en tiempo real, si es necesario a partir de evaluaciones externas. No se trata de demostrar si un programa tiene éxito o no, si cumple los objetivos o no, sino que también es necesario tener presente la participación (cuantitativa y cualitativa) y el rendimiento de varios segmentos de la población usuaria, identificando, por ejemplo, la infrarrepresentación de ciertos colectivos (por ejemplo, la comunidad gitana en toda su diversidad, y específicamente las mujeres gitanas, la juventud, etc.). En esta línea, para garantizar su impacto y eficiencia, es recomendable:
 - Aumentar la participación activa en redes locales, nacionales e internacionales centradas en el tema.
 - Incorporar a personas expertas (externas) en la evaluación de políticas y programas públicos, así como en políticas dirigidas a las minorías étnicas. Esa visión experta también debería intervenir en la fase de diseño de los proyectos.
 - Introducir acciones formativas entre el personal técnico para mejorar la recogida, organización y análisis de datos para la evaluación.
 - Monitorizar y evaluar los resultados de estos mecanismos y acciones recogiendo datos sobre etnicidad y analizándolos debidamente, de acuerdo con la legislación vigente y buscando consenso sobre ellos entre la sociedad civil gitana.
 - También es recomendable incorporar dinámicas de evaluación participativa para incorporar a las mismas personas usuarias al proceso, como un acto de apoderamiento y para comprender y contextualizar mejor el programa.

AUTORÍA

Dr. Bálint Ábel Bereményi. Es antropólogo de la educación, profesor lector de la Facultad de Educación, en la Universidad de Barcelona. Ha realizado numerosos proyectos relacionados con la población gitana de Cataluña, desigualdades educativas y su relación con la movilidad social; y ha tratado temas vinculados con la transición de la escuela y la formación en el trabajo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2293-3923>

Dra. Angelina Sánchez-Martí. Es profesora lectora Serra Húnter de Métodos de investigación y diagnóstico en educación en la Universidad Autónoma de Barcelona. Sus principales intereses de investigación se centran en el análisis de las desigualdades y las experiencias de vulnerabilidad de los sujetos de la educación (niños, jóvenes, familias, profesionales de la educación), para transformar los entornos socioeducativos desde la equidad y la agencia.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4719-4688>

Dra. Cecilia Vergnano. Es antropóloga urbana y de las migraciones, investigadora post-doctoral en la Katholieke Universiteit Leuven y la Université Libre de Bruxelles. Sus intereses de investigación son los procesos de racialización y marginalización, los impactos del régimen de fronteras europeo, la precariedad laboral, las desigualdades sociales y sus nexos con la llamada *sociedad de la posverdad*.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1893-9246>

Roma young people: training and the labour market in Barcelona

EXECUTIVE SUMMARY



Introduction

The new Barcelona Agreement for Quality Employment 2021-2030 has underscored the City Council's priority of tackling unemployment and job insecurity. Youth employment is targeted specifically in the Youth Employment Promotion Plan (2021-23) designed to address the bleak work and economic situation which COVID-19 has brought about for young people, especially Roma young people, who are in the employment niches with the least advantageous conditions in the job market.

Barcelona Activa has also helped to set up programmes such as the Youth Employment Emergency Plan (2020-21). Likewise, the goals of the Local Strategy for the Roma Community in Barcelona (2015) included equal opportunities and labour market integration for the Roma people. The Barcelona Employment Strategy 2016-2020 additionally pointed to the need to mainstream the diversity perspective across programmes, resources and actions catering to vulnerable groups or those at risk of social and labour market exclusion.

The study's aims are to ascertain the training and employment strategies of Roma young people in Barcelona (especially after the pandemic), pinpoint their training and employment needs and identify and assess the related policies, programmes and measures. Finally, recommendations are made for training and labour market integration and for support to mitigate inequalities.

To achieve these goals, we have examined the employment strategies of Roma youth together with the impact of social and labour market integration policies, programmes and services. Drawing on interviews conducted between November 2017 and February 2018, which were then fine-tuned in late 2021 to factor in COVID-19, we examined widespread stereotypes about the purported indifference of teenagers and their parents to schooling and training.

These stereotypes are gainsaid by the finding that many families are concerned about their children's future and that they further acknowledge the significance of training for getting a job. They additionally have confidence in

the education system as a guarantor of success in the labour market. However, it should also be said that Roma families are often ill-prepared and do not have enough information about how the education system works and what attitudes, skills and abilities their children need to achieve good outcomes.

As for schools, they do not always seem appropriate either for promoting the aspirations of this group or for making up for the lack of family guidance at times of academic and work transition. This often results in low motivation, high risk of dropout, the digital divide (devices, ICT knowledge, connectivity, etc.) and more. All this shows that the group has been harder hit by the pandemic than the average across society as a whole.

The study focuses on Roma young people who are Spanish nationals and with the assistance of community leaders and associations has sought to ensure the greatest diversity in terms of age, training and employment experience, gender, socioeconomic, urban and residential settings and health.

Roma people and the labour market

The study is based on identifying the structural, institutional, social, community and individual conditions underlying labour market inequality for Roma people, whose unemployment rate is twice as high as it is for non-Roma while the pandemic has also pushed up joblessness and triggered a return to self-employment. This is compounded by underemployment and insecure employment, temporary work, part-time working, etc.

The aspirations expressed by families for their children to secure permanent jobs, technical qualifications or university degrees stand in stark contrast to these situations.

As for the gender gap, the 2018 employment figures were already disquieting: 16.8% women vs. 44.1% men. Working conditions are clearly disadvantageous for women: greater temporary employment, fewer hours in formal employment and more informal activities

largely down to low skills and high family burdens. The intersection of ethnicity and gender exacerbates inequalities.

While self-employment has always been significant in the Roma community, it rose in 2018: 51% of Roma men and 38% of Roma women were self-employed, well above the rates for non-Roma (19% for men and 12% for women).

Roma people experience widespread discrimination in employment. It may be both the cause and the consequence of their employment situation and particularly impacts the less well-educated group aged between 25 and 44 with higher unemployment rates and living in large towns and cities. The policies envisaged in the National Strategy to Combat Discrimination have not been sufficient in the labour market and training domain.

Formal education attainment and the size and nature of the intra- and inter-ethnic social network have a bearing on the employment and self-employment rates of minority groups. So too does the employment status of parents since unemployment of at least one of them increases the likelihood of being out of work. Temporary employment, underemployment, kinds of contracts, economic sector, etc. are related to training qualifications and there is also a correlation between low educational attainment and the risk of social exclusion. However, in a time of crisis the Spanish and Catalan governments have slashed budgets precisely in the programmes and measures aimed at students at risk of social exclusion. Furthermore, segregation between and inside schools remains an unresolved issue in both primary and secondary education.

Programmes and services

Twenty-four employment services and programmes in the period 2017-2021 were analysed, most of them sponsored by Barcelona Activa while others were coordinated by third sector organisations. Some of the key factors encouraging their use by Roma people are:

- The **Roma people's involvement** in the programme's design, promotion and implementation stages with a view to achieving better outcomes.
- **Adding ethnicity** (or minority status) to the many social exclusion risk indicators in mainstream programmes.
- The significance of a **creative communication and publicity strategy** for the programmes and services delivered to unlock engagement by the most vulnerable groups.
- The need to systematically **plan programme** follow-up, monitoring and assessment mechanisms stretching beyond the implementation period and enhance their quality and scope.

Some especially salient points have been noted in the programmes' implementation stage as a result of the pandemic. They include:

- **Territorialisation of the schemes** used to roll out programmes (to prioritise people's health and accessibility).
- **Core importance of the bond of trust built up** by technical staff with users.
- **Flexibility** in fine-tuning the programme once it has kicked off (tailoring it to new needs or demands).
- **Funding** to alleviate the socioeconomic hardship of many participants or paid training or internships coupled with subsidised recruitment by businesses.
- **Contractual stability** of the programme's staff to forge and maintain bonds of trust, something which is especially crucial for more effective follow-up and assessment.

On the whole, these are broad and comprehensive programmes built around a number of actions. Most of them are geared towards enhancing the employability of their users through guidance, training and labour market integration. Some of them, especially when run by third sector Roma or pro-Roma organisations, focus on the Roma community in particular. Roma people are underrepresented in the rest of the programmes examined in relation to the total number of users.

In general, then, we would pick out as salient points in the programmes analysed the partic-

ipation of Roma leaders in designing and rolling out some of the programmes together with Barcelona Activa's initiatives to reach out to the local area and cater for the Roma community's specific requirements.

It is also crucial that mainstream programmes look at ethnicity as a potential risk factor alongside other conventional indicators since this is the only way to remedy discrimination. Taking ethnicity into consideration is consistent with personalisation which does not detract from the positive aspects of mainstreaming and does not entail discrimination in any respect. The ethnicity variable is dealt with directly, especially in the targeted programmes implemented by third sector Roma organisations.

Another factor to bear in mind is the advantages of using interdepartmental criteria. In other words, analysing social and labour market integration programmes from the perspective of the life, educational and employment pathways of Roma youth makes it possible to identify an underlying yet widely recognised problem: early dropout from education and training along with truancy.

Some programmes are an example of taking an integrated approach, inasmuch as they deliver vocational training to enhance the employability of young people, thereby encouraging their return to the education system, coupled with the chance to gain occupational experience through non-work placements in production environments.

Turning to awareness, many programmes are publicised in organisations delivering services to young people. This promotion is made easier when the organisations themselves are engaged in the programmes. Other programmes are not publicised because they cater for people referred by social services. Nonetheless, in general some sectors of the Roma population would like more and better publicity while communication strategies also need to be improved.

In some cases the programmes include financial incentives for recipients and also for the most financially disadvantaged families and for businesses.

In terms of personalisation, mentoring is indispensable to support the pathways so as to

build loyalty, ensure appropriate follow-up and adjust to the individual's circumstances. There are three stages to be addressed in the guidance and mentoring process: preliminary assessment to analyse the profile of the individuals, support during the training pathway, and finally follow-up once the training has been completed.

One of the shortcomings observed in the programmes is internal or external performance assessment to make sure that goals are accomplished.

An inflexible approach will lead to dropout as will failure to build the essential bonds of affection and trust. Manifestly constructive aspects include adding Roma leaders to technical staff, familiarity with the local area and the community and furnishing financial incentives. Underlying all of this is a fundamental factor which is the level of training of technical staff which usually empowers users. Hence aspects such as workforce stability, approachability, follow-up capability and the resources available to technical staff in general are also highly relevant.

Life course analysis

The life course analysis presented below is informed by twenty-four interviews with Roma in 2018 plus five interviews with representatives of Roma or pro-Roma organisations in 2021 to factor in the impact of the COVID-19 crisis in 2020-2021.

The aim was for the sample to represent diversity in terms of aspects including neighbourhoods, background, financial resources, economic niche (formal or marginal, self-employed, family business, greater or lesser job insecurity, etc.) and family model.

In this section, the most salient issues in the interviews with Roma young people in Barcelona's neighbourhoods and in La Mina in Sant Adrià de Besòs and in the interviews with third sector organisations were:

- Notwithstanding widespread stereotypes, more and more Roma families state high aspirations and expectations for education

and training in general as a prerequisite for getting a job and improving their living conditions. Moreover, interest in education has gone up due to the pandemic's fallout.

- Not all families and social environments have the knowledge and experience needed to guide and support their children's pathways effectively throughout the education system and in particular during school-to-work transition. Public and private services thus have a key role to play in guidance.
- Younger people have the highest aspirations. They are more receptive to making the ethno-cultural community's cultural values (rituals, family commitments, etc.) compatible with the dynamics required for formal jobs (relationships, timetables, work schedules, etc.) while the pandemic has curbed family and community pressures in this respect, especially for women.
- Most people lack "protector" family role models who have significant post-compulsory academic records and employment experience, yet many know people close to them or close to relatives with these pathway patterns.
- Some people said they had received support in mentoring, but many of them did not feel assisted in their search for employment or training opportunities. This mentoring goes beyond the specific training period and calls for coordination between various services and professionals.
- The pathways show that many Roma young people are willing to take any course regardless of their occupational interests and this results in poor motivation and a higher risk of dropout when they find that the course does not come up to their expectations.
- Specialised public services, including the Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC: Catalan Employment Service) and social services, and private organisations, such as Roma or pro-Roma NGOs, are crucial in Roma young people's search for training, albeit personal social networks, word-of-mouth or the pull effect are the main information channel for accessing training opportunities.
- In the first place, then, family, community and friendship personal networks are used to find work, followed by public services such as the social services, SOC, Punt Òmnia, etc. The Evangelical Church was indirectly mentioned as a significant source of information on job opportunities.
- Work placements are seen as positive, especially when they are paid and the amount is viewed as appropriate, and in some cases lead to subsequent hiring.
- Most of the Roma people interviewed who had lower educational and training attainment levels did not regularly use specialised online job search platforms.
- It has not been possible to identify specific public initiatives, apart from some run by trade unions, which help young people to move on to higher levels of non-university education (intermediate vocational training or advanced vocational training) or to jobs not related to the third sector. Furthermore, 'Campus Rom' is an initiative which supports and guides young people in entering and pursuing higher education. Nevertheless, the interviews did not specify the labour market mentoring provided by this network except for references to jobs directly tied to the Catalan government's ministry running the Integrated Plan for the Roma in Catalonia.

Impact of the COVID-19 pandemic

There was general agreement that the pandemic has prompted a rethink and redesign of the way in which all groups are catered for. All the services and programmes argued that the priority has always been "not to leave people unattended" and hence there were two key stages: the first in the total lockdown under the state of emergency when all measures were switched to online and by phone in order to reach everyone, and the second as lockdown measures were eased and it was possible to resume face-to-face activities when hybrid measures were put in place.

Inventive ways were sought to ensure that no one was left out including video calls and some face-to-face arrangements, for example with four people instead of twenty. Yet in spite of all the efforts, respondents agreed that some groups have been disadvantaged owing to poor digital skills (the digital divide).

In general, Roma families were one of the groups hardest hit by the pandemic due to high household density, poor health conditions especially of the elderly, disinformation, the digital divide, interdependence with other families or family groups in the ethnic community and also the high percentage of people who are self-employed and work under worse contractual conditions than most of society.

We found that more stable families had suddenly been thrown into crisis and only families who were already well versed in care circuits and livelihood strategies had been less adversely affected by the new situation.

Furthermore, Roma children have also suffered the most from disengagement from schools and the limitations of family support in their education. Indeed, children from Roma families were among the last to return to school due to the fear of catching COVID-19. This has also led to dropout in compulsory secondary education and vocational training.

Recommendations

The data gathered lead to the following recommendations:

- Roma people should be catered for in **mainstream programmes featuring various targeted measures** to ensure their access to and use of programmes under equal conditions. Ways should be found to make eligibility conditions for accessing technical and vocational training more flexible to ensure that technical staff are sensitive to the socio-cultural needs and circumstances of minority groups.
- Organisations and individuals familiar with the Roma community and in particular Roma organisations and advisory boards should be involved in designing and rolling out the programmes. The engagement of key leaders with diverse occupational profiles may be extremely advantageous for the programme.
- **Target quotas** for Roma people should be set in order to ensure equity while also factoring in the gender variable. This should be made possible by furnishing incentives for access through grants or aid for participation and putting in place communication strategies to make Roma people more aware of the programmes.
- Outstanding intercultural skills training and recruiting expert technical staff is needed to ensure understanding of diversity and avoidance of prejudices and stereotypes without lapsing into paternalistic postures in interculturalism, anti-racism and equality policies.
- It also has to be keenly borne in mind that women are under even more pressure in discriminatory and unequal environments and therefore the **gender dimension has to be mainstreamed** in all socio-educational intervention areas. This is an added difficulty in the case of Roma women who have manifold responsibilities of all kinds.
- Encourage greater participation by Barcelona City Council and Barcelona Activa in **European and Spanish networks and projects** which would make it possible to share successful and promising practices with the local councils of other cities.
- Coordination and collaboration between institutions and networks allows for good school-to-work transition in the pathways of Roma youth with employment promotion projects which support and guide young people. Coordination with the Education Consortium also makes it possible to address the problem of early dropout from education and training. **Interdepartmental** (with the Municipal Council of Roma People) and **institutional** (e.g. with formal education institutions) **coordination** should be stepped up together with cooperation with **third sector organisations**, in particular with Roma and pro-Roma associations, which foster an intercultural perspective in government and enhance the flow of information on training and employment opportunities.

- Finally, thorough, in-depth and systematic **programme and policy assessment** is essential and it needs to have monitoring and assessment systems in place to enable real-time assessment while tapping external assessments as needed. It is not just a matter of demonstrating whether a programme is successful or not or whether it achieves its goals or not, since it is also crucial to consider the participation (quantitative and qualitative) and performance of the various user segments by identifying, for instance, the underrepresentation of certain groups (e.g. the Roma community in all its diversity and specifically Roma women, young people, etc.).
- To ensure its impact and efficiency, we recommend:
- Ramping up proactive participation in local, national and international networks addressing this issue.
 - Bringing in (external) experts in assessing public policies and programmes and policies targeting ethnic minorities. This expert vision should also be included in the project design stage.
 - Rolling out training actions for technical staff to enhance data gathering, organisation and analysis for assessment.
 - Monitoring and assessing the outcomes of these mechanisms and actions by compiling data on ethnicity and analysing them appropriately pursuant to law and seeking consensus on them in Roma civil society.
 - It would also be a good idea to build in participatory assessment mechanisms to engage users in the process as a means of empowerment and to better understand and contextualise the programme.

AUTHORS

Dr Bálint Ábel Bereményi is an educational anthropologist and lecturer in the Faculty of Education at the Universitat de Barcelona. He has conducted numerous projects related to the Roma in Catalonia, educational inequalities and their relationship with social mobility together with issues concerning school-to-work transition.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2293-3923>

Dr Angelina Sánchez-Martí is Serra Hünter lecturer in Research Methods and Diagnosis in Education at the Universitat Autònoma de Barcelona. Her main research interests lie in analysis of the inequalities and experiences of vulnerability of people involved in education (children, young people, families and education professionals) in order to transform socio-educational environments based on equity and agency.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4719-4688>

Dr Cecilia Vergnano is an urban and migration anthropologist and a post-doctoral researcher at the Katholieke Universiteit Leuven and the Université Libre de Bruxelles. Her research interests are processes of racialisation and marginalisation, the impacts of the European border regime, job insecurity, social inequalities and their links to what is known as the 'post-truth society'.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1893-9246>

El quadern ***Població jove gitana: formació i mercat laboral a Barcelona*** analitza la situació laboral i els recursos de formació d'un col·lectiu, que tendeix (especialment entre els 16 i els 40 anys) a ocupar nínxols laborals poc favorables. La població gitana de la ciutat ha de superar situacions de rebuig i discriminació que s'agreuja en funció del gènere, el barri i, especialment, després de circumstàncies com la pandèmia de Covid-19. Per aquesta raó, cal revisar els programes formatius o d'inserció, i les polítiques públiques en general, per detectar els problemes i, en col·laboració amb les mateixes entitats del col·lectiu, contribuir a pal·liar la situació de desigualtat que viu la població gitana de Barcelona.

«**Quaderns del futur del(s) treball(s)**» és una col·lecció editada per Barcelona Activa que aborda una de les prioritats municipals actuals: la lluita contra l'atur i la precarietat laboral. La seva finalitat és generar coneixements, metodologies i pràctiques que fomentin l'ocupació de qualitat, un factor essencial per a la ciutat i un element clau per millorar la cohesió social i l'avenç cap a un nou model de desenvolupament just i sostenible.



Ajuntament
de Barcelona



Barcelona
Activa

