

Reflexió des de la pràctica socioeducativa en l'àmbit de la inserció sociolaboral amb població gitana

Lluís Vila

La inserció sociolaboral amb població gitana és un tema tan ampli i divers que se'n podrien fer diferents tesis doctorals. Naturalment, no és el cas d'aquest article. Entenc que l'oportunitat que se m'ofereix de parlar sobre aquest tema ha de servir per convidar a la reflexió els professionals de l'educació social i per posar sobre la taula l'equilibri existent entre la teoria i la pràctica quan parlem d'inserció sociolaboral amb persones d'ètnia gitana. ¿El desenvolupament de competències professionals, des de la pedagogia, és diferent si la persona és paia o gitana? ¿Calen serveis, accions i pedagogia específica per als gitanos i les gitanes? ¿Hi ha alguns factors crítics d'ocupabilitat que afecten exclusivament les persones gitanes?

En aquest article, primerament intentaré analitzar algunes d'aquestes qüestions, juntament amb d'altres, situant el marc de treball que la fundació Secretariado Gitano duu a terme des dels anys seixanta. Després, aprofundiré amb més detall en un marc teòric i en l'especificitat o no de treballar amb població gitana. Finalment, proposo unes quantes conclusions com a orientacions metodològiques per a la pràctica socioeducativa amb població tant gitana com no gitana.

Sovint les educadores i els educadors socials destinem totes les nostres energies a l'atenció directa a les persones, ens centrem en l'acció, en la qualitat dels serveis que oferim. Bona part del nostre temps l'hem de dedicar també a les justificacions, memòries i tasques burocràtiques i administratives per dotar de rigor la feina i per

¹ Educador social. Responsable del programa per a gitanos de l'est a la fundació Secretariado Gitano de Barcelona.

El treball de la fundació es dirigeix a la promoció integral de la comunitat gitana en totes les seves dimensions, centrant-se especialment a compensar els desavantatges dels membres més desfavorits

intentar poder renovar convenis i subvencions. Els moments per a la formació continuada, la reflexió i l'aprofundiment en el marc teòric i la seva actualització amb massa freqüència queden arraconats a les agendes i resten sotmesos a l'existència d'inquietuds intel·lectuals personals per a la millora constant en l'exercici professional.

L'encàrrec d'escriure aquest article m'ofereix l'oportunitat privilegiada de dedicar unes hores a la reflexió, de poder pensar què fem, com ho fem, per què ho fem d'aquesta manera i no d'una altra. I tot això des d'una certa distància respecte a quan estic davant d'una família o d'una persona plena de necessitats immediates que massa sovint són analitzades des d'una perspectiva determinada, des del suposat saber acadèmic, sense escoltar, preguntar ni analitzar el cas amb profunditat.

La fundació Secretariado Gitano i el programa operatiu Acceder

La fundació Secretariado Gitano existeix des de la dècada dels seixanta. És una entitat social intercultural sense ànim de lucre que presta serveis per al desenvolupament de la comunitat gitana a tot l'Estat espanyol. El treball de la fundació es dirigeix a la promoció integral de la comunitat gitana en totes les seves dimensions, centrant-se especialment a compensar els desavantatges dels membres més desfavorits. Per fer-ho es desenvolupen dos tipus d'actuacions: serveis directes dirigits a la comunitat gitana per millorar les seves condicions de vida i actuacions destinades a promoure el foment de polítiques més actives dirigides a la comunitat gitana.

És en el marc de les actuacions de serveis directes on s'ubica el programa operatiu Acceder, amb l'objectiu principal de promoure l'accés de la població gitana a una ocupació de qualitat. Durant el període 2001-2006 s'han atès gairebé 33.000 persones a tot l'Estat (quasi 2.200 a Catalunya) i s'han formalitzat més de 23.000 contractes de feina a tot Espanya (2.026 a Catalunya). De les prop de 2.200 persones ateses a Catalunya, val a dir que el 83,8% són d'ètnia gitana, i que el 52,4% han estat homes, i el 47,6%, dones.

Alguns aspectes clau de l'èxit del programa Acceder són els següents:

- **L'enfocament integrat** i l'equilibri entre la perspectiva social i l'econòmica. A l'hora de dissenyar els itineraris d'inserció cal tenir en compte el perfil de la persona que busca ocupació.
- **La implicació i la capacitat de la comunitat gitana.** Aquest no és un programa per a gitanos, sinó més aviat un programa que implica tothom dintre de la comunitat gitana.
- **La planificació a llarg termini.** És un programa a 7 anys vista, cosa que permet un impacte més gran.
- **Els serveis són adaptats però no segregats.** Les accions se centren en la població que és objectiu del programa però no de manera exclusiva, i són accions que han d'estar orientades a la normalització.
- **La flexibilitat i l'adaptació dels serveis normalitzats** a les necessitats de la població gitana. L'objectiu és traçar un pont entre les necessitats de la comunitat gitana i el sistema, assolir un equilibri entre els grups *objectiu* i els serveis normalitzats.
- **Els equips de treball interculturals.** Tots els equips de treball són mixtos ètnicament, de manera que poden beneficiar-se d'ambdues cultures.
- **El fort partenariat.** Hi ha una estreta relació amb l'empresariat i un adequat sistema de relació públic-privat. L'objectiu és cooperar amb tots els actors: administracions públiques, empreses, mitjans de comunicació, representants polítics, etc.
- **La mobilització de recursos locals i regionals.** Tots els recursos han d'estar alineats en la consecució del mateix objectiu i perquè es creïn sinergies entre els recursos disponibles.
- **Els itineraris individualitzats d'ocupació.** Les circumstàncies personals de cada individu han d'estar per damunt de la seva etnicitat. Els itineraris s'han d'establir d'acord amb cada persona, sense tenir-ne en compte l'origen ètnic.

La pràctica educativa es fonamenta en un marc teòric

Per treballar amb la professionalitat i el rigor que el nostre encàrrec mereix i que, sobretot, mereixen les persones amb qui i per a qui treballem, cal disposar d'un model teòric sòlid com a punt de par-

La fonamentació teòrica ha de guiar permanentment la pràctica educativa per tant, cal prendre decisions epistemològiques i posicionar-se en un marc teòric concret

tida. A partir d'aquest model cada treballador complementa la seva praxi amb el bagatge professional, l'experiència en un territori o amb un col·lectiu, i, sobretot, amb la capacitat d'adaptació i la flexibilitat a què la nostra tasca ens obliga i a la qual estem tan habituats, tot i que ens desesperi quan la confonem amb improvisació.

Sovint, als professionals de l'educació social ens obsessiona l'atenció que prestem a les persones que atenem; certament, aquest és l'element central de la nostra tasca, ara bé, com intervenim i per què ho fem d'una determinada manera i no d'una altra no pot quedar determinat tan sols per la improvisació i el sentit comú. Si nosaltres mateixos no som capaços de fonamentar la nostra feina i donar-li rigor professional, no podem esperar que des de fora es modifiquin certs tics o dinàmiques de menysteniment de la nostra professió sovint emparades en discursos paternalistes, de beneficència o del voluntarisme i "sobre implicació genètica" que es pressuposa que tenim com a educadors i educadores socials.

La fonamentació teòrica ha de guiar permanentment la pràctica educativa si de debò volem treballar bé amb les persones; per tant, cal prendre decisions epistemològiques i posicionar-se en un marc teòric concret. En l'àmbit de la inserció sociolaboral existeixen diversos models; en els darrers anys, però, hi ha un cert consens sobre l'abordatge de l'ocupabilitat de les persones a partir del model de competències. Les "etiquetes o títols" que permeten organitzar les competències professionals i les idees clau poden variar d'un autor a un altre, i també cada professional adapta a la seva realitat els instruments de treball i registre, però el model de competències per a la millora de l'ocupabilitat podem dir que és el de més vigència en aquests moments.

L'ocupabilitat d'una persona es pot entendre com el resultat de l'anàlisi de diferents factors: estructurals, personals i competencials

El model de competències per a l'anàlisi de l'ocupabilitat amb què treballa està descrit a bastament en diverses publicacions. Aquí presento literalment el model desenvolupat per M. Colomer, F. Cruells, I. Palacín i F. Rubio, en diverses publicacions de l'associació Surt.

A la pàgina 63 d'aquest número de *Quaderns d'Educació Social*, trobareu l'article de Marta Colomé titulat "El projecte professional amb una mirada de gènere".

Uns quants exemples d'interpretació del model teòric

L'ocupabilitat d'una persona es pot entendre com el resultat de l'anàlisi de diferents factors: **estructurals**, **personals** i **competencials**. Aquestes tres dimensions de la realitat ajuden a simplificar-ne la complexitat i fonamentalment fan visibles les interrelacions que s'estableixen entre la dimensió personal i la dimensió socioeconòmica del context de l'ocupació.

Els factors estructurals

Conjuntura econòmica i laboral, conjuntura del sector d'ocupació, polítiques econòmiques i socials, infraestructura econòmica i social, factors de discriminació, etc. són factors que cal conèixer i identificar però en el quals no podem incidir de manera immediata des de la pedagogia social. A la dècada dels vuitanta, amb taxes d'atur molt superiors a les actuals, una persona tenia una posició més distant envers una ocupació que la mateixa persona pot tenir avui respecte al mateix lloc de treball.

Un altre factor estructural molt clar és l'actual legislació en matèria d'estrangeria: el requeriment de tramitar una oferta de treball determina una ocupabilitat més baixa per a una feina de baixa qualificació, ja que la possible idoneïtat del treballador sovint queda sotmesa al fet d'escollir una altra persona que pugui incorporar-se immediatament a treballar. Malauradament, també s'han de tenir en compte alguns estereotips i prejudicis envers col·lectius d'immigrants i/o gitanos a l'hora d'analitzar l'ocupabilitat d'una persona envers un lloc de treball determinat, ja que de vegades és l'element determinant per ser rebutjats en una entrevista de feina malgrat que els factors personals i competencials s'ajustin als requeriments de l'oferta de feina.

Els factors personals

Ens referim fonamentalment a factors com el currículum laboral i formatiu, la situació socioeconòmica i el posicionament envers el

Hi ha factors que cal conèixer i identificar però en el quals no podem incidir

En el desenvolupament de competències és on tenim alguna cosa a oferir

treball; són elements concrets en el moment del diagnòstic de l'ocupabilitat i de posar-los en joc davant una ocupació determinada però que es modifiquen amb el temps, sobretot amb el desenvolupament dels factors competencials. L'aprenentatge al llarg de la vida fa que els factors personals siguin dinàmics i canviants, no es pot tenir massa experiència ni qualificació per a una ocupació sent menor de 25 anys, per tant, per exemple, les primeres experiències laborals tenen un impacte en els factors personals de cara a l'anàlisi de l'ocupabilitat de les persones.

La conciliació de la vida familiar i laboral, per exemple, és un altre indicador de l'ocupabilitat que cal analitzar, o quina ocupabilitat té una dona soltera, aturada i embarassada de 6 mesos sigui quin sigui el seu currículum formatiu; segurament podem estar d'acord que temporalment té una ocupabilitat baixa.

Més endavant ens referirem als impactes dels subsidis socials. De vegades rebem una demanda de recerca de feina basada en el compliment formal d'uns requeriments dels serveis socials per mantenir la prestació econòmica però sense una voluntat real de treballar; no cal dir que amb aquest posicionament envers el treball l'ocupabilitat de la persona és ínfima.

Dividim els factors competencials en: competències tècniques, competències professionals de base i competències transversals.

Els factors competencials

En el desenvolupament de competències és on tenim alguna cosa a oferir des de la pedagogia social. Tots els cursos, serveis i dispositius de formació ocupacional i formació continuada es fonamenten en el desenvolupament dels factors competencials.

Les primeres fan referència al perfil professional que cada ocupació determina i que en la majoria de casos estan regulades per llei

D'entrada, val a dir que la competència és acció, fer les coses d'una determinada manera ajustada al context; no n'hi ha prou de dir que saps fer una cosa, sinó que s'ha de fer bé. Disposar d'un certificat, una acreditació o un títol no sempre equival a ser competent; antigament molts joves aconseguien el permís de conduir camions mentre feien el servei militar sense gairebé haver-ne conduït mai cap: podem dir que son transportistes competents?

Dividim els factors competencials en: **competències tècniques, competències professionals de base i competències transversals.**

Les primeres fan referència al perfil professional que cada ocupació determina i que en la majoria de casos estan regulades per llei.

Les competències professionals de base configuren les tècniques de recerca de feina que en la majoria de dispositius d'inserció laboral es realitzen juntament amb les instrumentals bàsiques i les específiques de cada ocupació. La competència en lectoescriptura (com a requeriment formal per a una ocupació) no sempre està garantida pel sol fet d'haver finalitzat l'ESO. L'ús de les TIC, per exemple, és una competència instrumental específica cada cop més necessària per a qualsevol lloc de treball.

Les competències transversals de **diagnòstic, relacionals i d'afrontament** són aquelles que més tenen a veure amb com actua la persona en el lloc de treball i que més determinen la vàlua del treballador, tot i que no existeixi una qualificació professional:

- Valoració de les pròpies capacitats.
- Interpretació del context.
- Relació interpersonal.
- Treball en equip.
- Disposició envers el treball.
- Comunicació.
- Autocontrol.
- Adaptabilitat / Flexibilitat
- Organització del propi treball.
- Responsabilitat.
- Capacitat de negociació.
- Iniciativa.

D'una manera intuïtiva i poc acadèmica, quan fem la prospecció i intermediació laboral i els contractadors demanen que sigui una bona persona i un bon treballador o treballadora, en certa manera es refereixen a les competències transversals; sovint, aquests empresaris diuen: "La feina ja els l'ensenyarem aquí, volem que tinguin ganes de treballar i aprendre".

Des de qualsevol dispositiu o servei d'inserció sociolaboral som conscients que treballem molts factors d'ocupabilitat d'una manera més o menys sistematitzada. La realitat social i les persones no som compartiments estancs aïllats, som quelcom més complex. El mo-

Les competències transversals de diagnòstic, relacionals i d'afrontament són aquelles que més tenen a veure amb com actua la persona en el lloc de treball i que més determinen la vàlua del treballador, tot i que no existeixi una qualificació professional

El desenvolupament de competències és el que possibilita els canvis en els factors personals

del ens ajuda a posar ordre, definir prioritats o factors crítics, i orientar la pràctica socioeducativa.

Cal centrar el procés d'aprenentatge en els factors competencials per a la millora de l'ocupabilitat de la persona, ja que són els únics elements que poden ser modificats amb un acompanyament educatiu. El desenvolupament de competències és el que possibilita els canvis en els factors personals.

Existeix l'especificitat de treballar amb gitanos?

Potser aquesta és la qüestió central que cal analitzar. Per fer-ho, crec que hem de tenir en compte uns quants elements. D'entrada, el model teòric que hem vist per a l'anàlisi de l'ocupabilitat no posa les etiquetes que acostumem a emprar per simplificar la realitat (treball amb dones, treball amb immigrants, treball amb gitanos...). Entenc que és un marc útil en l'abstracció, és a dir, en la teoria. Què passa quan ens centrem en la pràctica?

Les etiquetes que acostumem a posar ens ajuden a entendre'ns fàcilment, però per excés de simplificació, contenen el risc de limitar la capacitat d'anàlisi a l'hora de definir la pràctica educativa. Massa freqüentment associem amb una categoria ètnica, com ara la que designa l'etiqueta *gitano*, una colla de significats relacionats amb l'exclusió social, la vulnerabilitat i/o la marginació. Aquesta associació d'idees basades en estereotips esdevé un biaix que té impacte en qualsevol mena d'anàlisi, relació educativa i disseny de projectes d'inserció laboral.

Per exemple, quan diem que treballem amb *població gitana*, el nostre encàrrec professional sol centrar-se a treballar amb persones i/o famílies gitanes i excloses, dues categories de significat ben diferent. No acostumem a tenir en compte els milers de "gitanos invisibles" que viuen i treballen cada dia amb nosaltres. Per exemple, un claustre d'una escola no identifica com a gitano un nen, perquè assisteix cada dia a classe, es comporta bé i mai no l'han hagut de castigar. Potser cal simplificar la realitat per viure sense col·lapses, però simplificar massa pot generar tanta confusió que podria arribar a inhabilitar professionalment.

El model teòric que hem vist per a l'anàlisi de l'ocupabilitat no posa les etiquetes que acostumem a emprar per simplificar la realitat. Entenc que és un marc útil en l'abstracció, és a dir, en la teoria. Què passa quan ens centrem en la pràctica?

Deixo als antropòlegs el debat sobre quins són els trets culturals dels gitanos, ja que es discuteix permanentment, sense arribar al consens, si un determinat posicionament envers, per exemple, el treball és un tret cultural o una adaptació cultural a dècades de marginació i exclusió que bona part de la comunitat gitana ha patit a Catalunya i a la resta de l'Estat. A partir d'un marc teòric integral i eclèctic seria absurd no reconèixer l'existència d'alguns elements relacionats amb aspectes culturals o, millor dit, "d'adaptació al context" que afecten els projectes individuals per a la inserció sociolaboral. Ara bé, en cap cas no es pot confondre la cultura gitana amb la vulnerabilitat i l'exclusió social, ja que aquests aspectes estan relacionats amb la pobresa i les desigualtats existents en les societats al llarg de la història.

La pobresa, l'exclusió i la vulnerabilitat social no són qüestions ètniques

La pobresa, l'exclusió i la vulnerabilitat social no són qüestions ètniques, tot i que malauradament massa sovint hem de parlar de grups socialment vulnerables i exclosos, i malgrat que és cert que encara hi ha barris amb força població gitana patint fortes desigualtats a Catalunya i a la resta de l'Estat.

141

Quan treballem per a la inserció sociolaboral de persones gitanes i excloses, necessitem entendre les característiques o factors que incideixen en l'anàlisi de l'ocupabilitat. Aquests són els quatre factors que acostumen a presentar-se:

1. La concentració de l'exclusió

L'exclusió es concentra en barris fortament degradats, i situats habitualment a la perifèria de les ciutats, en què es generen contextos i dinàmiques marginals que fan doblement difícil construir un projecte familiar i individual adaptat a les normes i valors predominants. Els barris gueto condicionen la persona al llarg de la seva vida pel sol fet d'haver-hi nascut, i condicionen qualsevol itinerari de desenvolupament i promoció personal o social que es vulgui realitzar.

Els barris gueto condicionen la persona al llarg de la seva vida pel sol fet d'haver-hi nascut, i condicionen qualsevol itinerari de desenvolupament i promoció personal o social que es vulgui realitzar

2. Els subsidis socials

Fa més de dues dècades, amb l'incipient desenvolupament de l'estat del benestar, s'inicia el desplegament de polítiques socials cen-

A Catalunya s'han devaluat com a mesures efectives en contra de l'exclusió les mesures de subsidis socials (com el famós PIRMI), perquè han generat una dependència crònica als serveis que encara no hem estat capaços de solucionar

142

trades en un primer moment en les necessitats primàries i els col·lectius més vulnerables. Amb una certa perspectiva històrica, actualment es constata que les mesures no han tingut els resultats esperats a partir del plantejament inicial, des del meu punt de vista, incontestable i pertinent. A Catalunya s'han devaluat com a mesures efectives en contra de l'exclusió les mesures de subsidis socials (com el famós PIRMI), perquè han generat una dependència crònica als serveis que encara no hem estat capaços de solucionar.

En molts barris la dependència dels subsidis socials ha esdevingut crònica, cosa que ha ocasionat que els més petits i els joves no tinguin cap referent significatiu proper vinculat al mercat de treball ordinari. Una anècdota real pot il·lustrar-ho fent una mica de caricatura: en una escola s'ha preguntat a un nen què vol ser quan sigui gran, i ha respost "Jo, PIRMI, com el meu pare". El desenvolupament de competències permet mobilitzar els recursos propis de la persona per definir horitzons laborals amb expectatives diferents a partir d'un posicionament envers el treball diferent, però en determinats contextos resulta evident que les dificultats s'incrementen.

3. Els estereotips i els prejudicis

De la mateixa manera que manifesto que la pobresa i l'exclusió són qüestions ètniques i que cal dissociar aquestes categories de significat, hi ha una colla d'estereotips i prejudicis encara massa arrelats en la cultura dominant o paia. Molts d'aquests prejudicis tenen a veure amb elements marginals i de delinqüència. N'hi ha molts d'altres relacionats amb el món laboral que dificulten l'accés al mercat de treball d'aquelles persones que, tot i tenir la mateixa ocupabilitat que una altra, no accedeixen a un lloc de treball pel fet de ser gitana o gitano.

Hi ha una colla d'estereotips i prejudicis encara massa arrelats en la cultura dominant

4. El sistema educatiu

L'educació obligatòria és un element central per a la "participació plena" en la societat actual. El nivell acadèmic assolit és el millor predictor existent de cara a la inserció sociolaboral de les persones. Ara bé, actualment a l'escola se li demanen cada cop més funcions i responsabilitats, cosa que ha transformat una de les seves funcions

tradicionals: la de preparar per al món adult i del treball. El mercat de treball és cada cop més especialitzat, tecnificat i competitiu. A més, la societat és cada cop més complexa i dinàmica. Aquesta combinació ha generat una mena de saturació de l'escola i la crisi del sistema educatiu. A les escoles i els instituts dels territoris més vulnerables les dificultats creixen exponencialment i els indicadors de "fracàs escolar", que estan centrats en els alumnes, demostren que l'escola està fracassant malgrat els esforços i la dedicació que hi destinen els professionals.

Més enllà de la situació general del sistema educatiu, cal indicar la pràctica inexistència d'aspectes interculturals on es tingui en compte la cultura gitana en els currículums educatius i en els projectes educatius de centre de les escoles. Això ajudaria molts alumnes gitans a sentir-se reconeguts i identificats a l'escola amb missatges i valors complementaris als que reben a casa, amb la família. La realitat actual pot fer que l'escola esdevingui un element desincentivador per a l'infant o el jove gitano que, com a mínim, se sent allunyat de la construcció d'una identitat pròpia sense la creença que l'escola és cosa de païos.

Aquests quatre factors no afecten únicament i exclusivament els gitans, però és freqüent trobar-los quan treballem la inserció sociolaboral amb famílies gitanes que viuen en territoris especialment vulnerables. Són els quatre factors que cal tenir en compte en l'anàlisi de l'ocupabilitat, tant per poder definir la posició de la persona en relació amb una ocupació concreta, com pels valors que construeix cada individu associats a aquests factors en les pròpies experiències vitals i per l'impacte que tenen en ell.

Les adaptacions culturals a les condicions del context no es poden etnificar per construir a partir d'elles axiomes que orientin els projectes d'inserció sociolaboral ni els de promoció i inclusió social. Recentment, l'arribada a Catalunya de gitans provinents de països de l'est d'Europa ha posat de manifest les diferències que hi ha entre els mateixos grups de famílies gitanes. Cal assenyalar que atribuïm a aquestes persones els estereotips de la categoria ètnica "gitano", als quals afegim els de la categoria "immigrant", que per si sola acostuma a anar acompanyada d'una colla de significats més o menys encertats i/o pertinents.

A les escoles i els instituts dels territoris més vulnerables les dificultats creixen exponencialment i els indicadors de "fracàs escolar", demostren que l'escola està fracassant malgrat els esforços i la dedicació que hi destinen els professionals

143

Recentment, l'arribada a Catalunya de gitans provinents de països de l'est d'Europa ha posat de manifest les diferències que hi ha entre els mateixos grups de famílies gitanes

Hi ha diferents formes d'adaptació a un medi en què el treball és un més dels aspectes clau per a l'exercici de la plena ciutadania i la participació social de les persones

A partir del treball que duem a terme amb les famílies gitanes nouvingudes, des de Romania fonamentalment, hem pogut constatar la presència de dos subgrups ben diferenciats. Tenen unes experiències i un bagatge laboral diferents i estan desenvolupant estratègies d'adaptació a un nou context radicalment diferents, mitjançant la capacitat per mobilitzar recursos personals i competències professionals per a la seva subsistència que tenen a veure amb els aprenentatges amb què arriben, el significat que atorguen al projecte migratori i el seu posicionament envers el treball.

De la mateixa manera que no existeix una única i homogènia cultura del treball pròpia dels gitanos romanesos, tampoc no existeix en els gitanos catalans ni els espanyols, sinó que hi ha diferents formes d'adaptació a un medi en què el treball és un més dels aspectes clau per a l'exercici de la plena ciutadania i la participació social de les persones.

144

Unes quantes orientacions metodològiques per a la pràctica socioeducativa

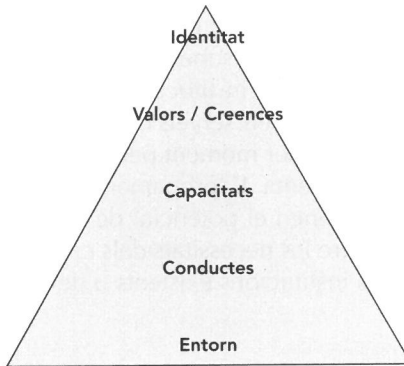
Algunes de les recomanacions metodològiques que proposo a tall de conclusió són necessàries especialment per treballar amb la població gitana; en cap cas, però, això no significa que no puguin ser-ho també per treballar amb persones no gitanes.

Per generar determinats canvis en les persones cal intervenir en els diferents nivells lògics de pensament dels subjectes

Oferir una atenció integral

Per generar determinats canvis en les persones cal intervenir en els diferents nivells lògics de pensament dels subjectes. Generar capacitats en les persones té impactes tant en la construcció de valors i creences com en les conductes i relacions amb l'entorn. Per tant, cal tenir present que, si es recriminen determinades conductes sense tenir en compte els valors que les sustenten ni la identitat associada a la cultura, s'està impossibilitant qualsevol aprenentatge.

Nivells lògics de pensament:



Tant les accions com les estratègies d'intervenció han de tenir en compte aquesta perspectiva integral. Per generar canvis a qualsevol nivell cal treballar educativament en algun dels nivells inferiors o superiors.

145

Equilibrar la tensió entre la transformació / promoció i assistencialisme / clientelisme

Els processos d'inclusió social i l'autonomia de les persones de vegades requereixen accions de suport material o tangible. El risc de cronificar la dependència s'ha de tenir en compte a l'hora de negociar i dissenyar les actuacions. El rigor i l'exigència en el procés d'acompanyament a les persones han de partir de la possibilitat real de compliment dels acords.

Dissenyar accions afirmatives

Les accions afirmatives són aquelles que ajuden a situar les persones en igualtat de condicions i esdevenen indispensables davant de situacions de desigualtat d'oportunitats. Per avançar en la igualtat de resultats cal dissenyar intervencions de caràcter provisional i finit específiques i ajustades a les necessitats de la persona, fins que desapareguin les desigualtats que les han originat.

Per avançar en la igualtat de resultats cal dissenyar intervencions de caràcter provisional i finit específiques i ajustades a les necessitats de la persona, fins que desapareguin les desigualtats que les han originat

Inicialment la confiança està en les persones i no en els serveis o les institucions

Generar confiança

Les demandes operables relacionades amb la inclusió social i la inserció sociolaboral de les persones fonamentalment apareixen a partir de la confiança en les institucions. Inicialment la confiança està en les persones i no en els serveis o les institucions, que cal donar a conèixer en un primer moment perquè les persones sàpiguen on dirigir-se per a cada tema. L'apropament a aquesta població i els serveis de proximitat tenen el potencial de donar suport en aquest sentit i fer de pont entre les necessitats dels ciutadans i els protocols de cadascuna de les institucions existents o dels dispositius d'inserció laboral.

Mantenir el rigor, però amb proximitat

La flexibilitat, l'adaptabilitat i l'empatia són algunes de les estratègies clau que cal aplicar especialment a aquesta població. Les causes de les desigualtats d'oportunitats són multifactorials i complexes; sovint els procediments, els protocols i les metodologies estàndards desincentiven, són distants i poc acollidors. Per tant, cal tenir en compte les causes de certes resistències, d'abandonaments, de pautes culturals, de determinats valors i creences respecte de l'entorn desconegut que els envolta, tenint sempre presents els límits formals de les diferents legislacions i codis deontològics de referència.

Les causes de les desigualtats d'oportunitats són multifactorials i complexes; sovint els procediments, els protocols i les metodologies estàndards desincentiven, són distants i poc acollidors

Garantir una intervenció intensiva

Les necessitats de subsistència i determinats estils de vida generen immediatesa i improvisació en la manera de relacionar-se amb un mateix i amb l'entorn. La transformació de determinades conductes i valors mai no s'aconsegueix a partir d'aquests conceptes. Els acompanyaments a les persones han de ser intensius i propers per ajudar de manera tenaç en els moments en què la percepció de manca de sentit de l'esforç apareix com a fruit de la manca d'expectatives de resultats a curt termini.

Presentar una acceptació incondicional

El rigor i l'exigència en el procés de canvi de les persones s'han d'anar incorporant de manera progressiva, paral·lelament a la consolidació de la relació d'ajuda. L'acceptació incondicional en un primer moment fa referència al fet de no jutjar les persones ni les conductes, sinó proposar alternatives possibilistes d'adaptació al nou entorn deixant clar en tot moment les normatives i/o el marc legal.

Evitar falses creences i prejudicis

Dintre de la comunitat gitana hi ha una heterogeneïtat de perfils que costa de visualitzar des del desconeixement o la distància: diferents estils de vida, dinàmiques socials complexes fruit de la pobresa, manca de formació, un marc legal d'estrangeria... No tot són trets o pautes etnològiques.

Treballar amb perspectiva de gènere

Hi ha membres de la comunitat més vulnerables que altres, sobretot les dones i els infants. Per això, tot i que en els processos d'inserció sociolaboral l'acceptació dels referents homes pot resultar indispensable, cal facilitar espais on les dones puguin expressar-se lliurement i manifestar els seus punts de vista.


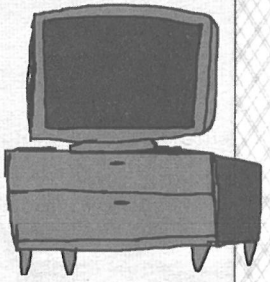

Bona part dels canvis i transformacions que la comunitat gitana està vivint han estat liderats per les dones, i la incorporació de la dona gitana al mercat de treball ordinari és cada cop més visible. És necessari incorporar la perspectiva de gènere en les nostres accions tenint sempre present el doble esforç que suposa per a elles. El projecte d'inserció sociolaboral és una tasca més que inexorablement cal afegir al treball reproductiu i als rols que la dona, com a dona gitana, ha d'assumir davant la seva comunitat sota una forta pressió i control, i que cal poder gestionar per fer compatible el procés de promoció social i laboral amb la quotidianitat de la dona.

Bona part dels canvis i transformacions que la comunitat gitana està vivint han estat liderats per les dones. És necessari incorporar la perspectiva de gènere en les nostres accions tenint sempre present el doble esforç que suposa per a elles

Reunio



2º 2ª

Concepte	Data valor	Import	Saldo	Ref.
				
23*11*07 S.S. AUTONOMS	23=11	***** 200,00		
29*12*07 AIGUA	23=11	***** 18,00		
30*12*07 GAS	23=11	***** 15,00		
30*12*07 LLUM	23=11	***** 30,00		
30*12*07 LLOGUER		*****		
				

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24

Libreta

1º 2ª