

**SOCIOLABORAL**

**María Jesús ZOCO IZU**

**INSERCIÓN LABORAL DE LA  
POBLACIÓN GITANA.  
DIFICULTADES: VISIÓN SOCIAL  
Y EMPRESARIAL**

**TFG/*GBL* 2017**

**upna**  
Universidad  
Pública de Navarra  
Nafarroako  
Unibertsitate Publikoa

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales  
*Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea*

**Grado en Trabajo Social**



# Grado en Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

Gradu Bukaerako Lana

***INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN  
GITANA. DIFICULTADES; SOCIAL Y  
EMPRESARIAL***

María Jesús ZOCO IZU

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

GIZA ETA GIZARTE ZIENTZIEN FAKULTATEA

**UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA**

**NAFARROAKO UNIBERTSITATE PUBLIKO**

María Jesús ZOCO IZU

**Estudiante / Ikaslea**

María Jesús ZOCO IZU

**Título / Izenburua**

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

**Grado / Gradu**

Grado en Trabajo Social

**Centro / Ikastegia**

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales / Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea

Universidad Pública de Navarra / Nafarroako Unibertsitate Publikoa

**Director-a / Zuzendaria**

Beatriz ZUGASTI MUTILVA

**Departamento / Saila**

Trabajo Social/ Gizarte Lana

**Curso académico / Ikasturte akademikoa**

2016/2017

**Semestre / Seihilekoa**

Primavera / Udaberrik

## **Resumen**

El pueblo gitano ha sufrido muchos cambios, desde una vida más nómada hasta llegar a asentarse en los núcleos urbanos, siempre han estado marcados por una serie de estereotipos y una discriminación, los cuales afecta en su inserción laboral.

Las barreras con las que se encuentra este colectivo se basan en torno a una baja cualificación y una negativa por parte del mundo de la empresa para contratarles.

Desde varias entidades, se está luchando por conseguir que esa discriminación y exclusión se erradique y puedan incorporarse en el mercado de trabajo, al margen de la etnia a la que pertenezca.

Se aborda una investigación cualitativa en la que se muestran diferentes visiones acerca de la empleabilidad del pueblo gitano y como siguen imperantes muchas estigmatizaciones.

Para acabar con la perspectiva del Trabajo Social a la hora de intervenir con la comunidad gitana.

Palabras clave: Gitana/o; Exclusión; Discriminación; Inserción; Empleo.

## **Abstract**

Gypsy people have undergone many changes, from a nomadic live to a settle down in urban nucleous, always has been marked by many stereotypes and a large range of discrimination, as a result nowadays it affects to their incorporation to the labour world.

The barriers that are found by this collective are based on the low qualification and the negative received by the different enterprises to employ them.

From large variety of organizations, it is fighting for achieving the abolition of the discrimination and the exclusion, so they can incorporate in the working market, independently of their ethnic group.

It is dealt with a qualitative investigation in which it is shown different points of view about the employability of the gypsy people ad how many stigmatisations are still alive.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

To conclude, it is outlined how Social work can intervene with the gypsy community.

Key words: Gypsy; Exclusion; Discrimination; Incorporation; Employ.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>1. OBJETIVOS E HIPÓTESIS .....</b>	<b>3</b>
1.1.Objetivos.....	3
1.1.1. Objetivo general .....	3
1.1.2. Objetivo específico .....	3
1.2.Hipótesis .....	4
<b>2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
2.1.Introducción .....	5
2.2.Historia del pueblo gitano .....	6
2.3.Exclusión, discriminación, prejuicios y estereotipos dentro de la comunidad gitana.....	8
2.4.Acercamiento actual a la población a nivel estatal .....	12
2.4.1. Importancia de la educación y su incidencia en las dificultades para la inserción .....	12
2.4.2. Población gitana ocupada por sectores económicos y dificultades para la inserción .....	13
2.5.Estudio de la cuestión en la Comunidad Foral de Navarra .....	16
2.5.1. Situación respecto a la educación.....	17
2.5.2. Empleo y formación dentro del pueblo gitano.....	18
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>23</b>
<b>4. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS .....</b>	<b>27</b>
4.1.Estereotipos y discriminación. Pautas para su erradicación .....	27
4.1.1. Estereotipos .....	27
4.1.2. Discriminación. Factor clave para la inserción laboral ....	31
4.1.3. Pautas para la erradicación de la discriminación .....	34
4.2.Barreras y oportunidades .....	36
4.2.1. Fortalezas y debilidades que influyen en la inserción laboral .....	36

4.2.2. Factores que influyen en el porcentaje tan bajo de inserciones en el mundo laboral.....	40
4.2.3. Esfuerzo que realiza la población gitana para incorporarse al mundo laboral y las barreras que el mundo de la empresa privada imponen.....	44
4.2.4. La receptividad de la empresa privada en la contratación de la población gitana.....	45
4.3. Interés en la contratación de la población gitana y las colaboraciones con las empresas .....	46
4.3.1. Quién hace más hincapié en la inserción laboral de la población gitana .....	46
4.3.2. Participaciones que las empresas privadas hace junto a entidades sociales.....	47
4.4. Acompañamiento y resolución de conflictos .....	49
4.4.1. Acompañamiento de la población gitana desde entidades sociales .....	49
4.4.2. Resolución de conflictos .....	51

## **PROPUESTAS DE MEJORA**

## **CONCLUSIONES Y CUESTIONES ABIERTAS**

## **REFERENCIAS**

## **ANEXOS**

### **A. Preguntas para las entrevistas**

#### **A.1. Visión empresarial.**

A.1.1. Tipo A: sí ha tenido una persona gitana contratada

A.1.2. Tipo B: no ha tenido una persona gitana contratada.

#### **A.2. Visión social**

A.2.1. Unidad de barrio, Fundación Secretariado Gitano y Centro de Inserción Social.

A.2.2. Sindicato.

## B. Transcripciones

B.1. Informante clave 1

B.2. Informante clave 2

B.3. Informante clave 3

B.4. Informante clave 4

B.5. Informante clave 5

B.6. Informante clave 6

B.7. Informante clave 7

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo de fin de grado trata de un estudio sobre la inclusión de la población gitana en el mundo laboral y todos los obstáculos con los que se encuentran como pueden ser la discriminación por el hecho de ser una persona gitana, su baja calificación, etc.

El principal objetivo es aumentar el conocimiento acerca de por qué esta comunidad sigue teniendo esas dificultades a la hora de incorporarse laboralmente a pesar de que existen organismos que apoyan y acompañan en el proceso de inserción.

Es por eso que la investigación se va a centrar en analizar desde dos perspectivas dichas dificultades: por un lado el mundo empresarial y por qué el nivel de contratación es tan pequeño y por otro lado los procesos de acompañamiento que desde entidades llevan se a cabo.

En primer lugar, el marco teórico abordará los aspectos de la historia del pueblo gitano, exclusión, discriminación, prejuicios y estereotipos, situación en el ámbito estatal en lo referido a la educación y empleo y para acabar un estudio de un caso de cómo se encuentran en Navarra tanto a nivel educativo-formativo y laboral.

La exclusión, discriminación, prejuicios y estereotipos que estas personas sufren diariamente son unos factores claves que afectan de lleno en la incorporación de la población gitana al mundo laboral, aunque no sólo son por los factores que se acaba de mencionar, sino que también la baja cualificación y nivel educativos hacen que estas personas encuentren muchas trabas en dicha incorporación, agravándose la situación con la crisis, ya que ha sido una comunidad que ha optado a puestos de trabajo de baja cualificación y por tanto los que más han notado el ajuste de personal en las empresas.

A continuación de todos los aspectos que se exponen en el marco teórico, se expondrán los objetivos tanto generales como específicos junto con las hipótesis y la metodología que se va a llevar a cabo.

En la segunda parte del trabajo se plantea el análisis de casos, acercándonos a la realidad empresarial y social sobre la incorporación de la población gitana al mundo laboral a través de una serie de entrevistas semiestructuradas a informantes claves: una trabajadora social de Atención Primaria, una orientadora laboral de la Fundación Secretariado Gitano<sup>1</sup>, otra orientadora laboral de un Centro de Inserción Social<sup>2</sup>, una sindicalista, una responsable de Recursos Humanos de una empresa textil, un empresario de hostelería y un director de Recursos Humanos del sector industrial.

Se ha considerado importante estudiar desde esta perspectiva porque después de hacer las prácticas de tercero de carrera en la Fundación Secretariado Gitano pude detectar que la inserción laboral de la población gitana tiene un doble vertiente: por un lado se encuentra todo el esfuerzo que hacen por su inserción, tanto las entidades como por parte de muchas personas gitanas por lograr ese objetivo y por el otro me surgía la duda constante de qué opinión tiene el mundo de la empresa hacia esta población.

Es por eso que el trabajo de fin de grado va enfocado hacia esa perspectiva de conocer otras realidades que tienen relación con esta comunidad y su empleabilidad.

---

<sup>1</sup> Fundación Secretariado Gitano de aquí en adelante también podrá parecer escrito como F. S. G.

<sup>2</sup> Centro de Inserción Social de aquí en adelante también podrá aparecer como C.I.S.

## 1- OBJETIVOS E HIPÓTESIS

### 1.1. Objetivos.

Después de haber hecho un análisis de los puntos que más afectan a la población gitana, es necesario hacer un planteamiento de lo que va a ser el objeto de estudio, en este caso se va a centrar en la investigación de diferentes agentes sociales que de alguna manera están implicados en la inserción sociolaboral de la comunidad gitana: como es el caso de la Fundación Secretariado Gitano, varias empresas del sector privado, empresa de inserción laboral, un sindicato y los Servicios Sociales. El objetivo principal el conocer, por un lado, los esfuerzos y acompañamientos que se realizan y por otro conocer porque después de tanto esfuerzos su integración en el ámbito laboral es tan escaso.

Para poder llevar a cabo un trabajo de investigación es necesario plantear unos objetivos que inspiren y guíen los contenidos que se van a estudiar.

#### 1.1.1 *Objetivo general*

- Profundizar en la comprensión de las posibles causas que dificultan a la población gitana en el proceso de inserción laboral en Navarra.

#### 1.1.2. *Objetivos específicos*

- Analizar las soluciones que los distintos agentes sociales ofrecen sobre la empleabilidad de la población gitana.
- Conocer la opinión empresarial en lo que se refiere a la contratación de la comunidad gitana en base sus experiencias.
- Resaltar modos de acompañamiento de los agentes sociales sobre la inserción labora
- Examinar todos los puntos estereotipados y discriminatorios que influyen en la inserción laboral.

## 1.2. Hipótesis

Tan importante es tener los objetivos con los que se quiere trabajar para poder marcar las fases y los puntos a analizar, como las hipótesis piezas claves para poder desarrollar de forma clara las conclusiones y ver cómo han sido los resultados obtenidos

- Existe un alto grado de discriminación y exclusión hacia esta población lo que hace que su incorporación al mundo laboral se dificulte.
- Debido a que tienen una menor formación académica y profesional, tienen una tasa de desempleo más elevada optando a empleos de baja cualificación y siendo más inestables en comparación con el resto de la población
- Por la alta estigmatización y desconocimiento que los empresarios y empresarias tiene hacia la población gitana se muestran menos receptivos a la contratación o selección de personal gitano.

## 2- MARCO TEÓRICO

### 2.1 Introducción

La historia del pueblo gitano está muy ligada a la discriminación y exclusión. Ha sido una comunidad que desde sus inicios ha sido encorsetada por una serie de estereotipos y prejuicios, lo que ha hecho que su integración plena en la sociedad sea mucho más complicada y dificultosa, exclusión motivada por un bajo nivel formativo, integración tardía en la sociedad, carga histórica... lo que se ha traducido en una tarde y difícil inserción en el mundo laboral y por ende en la sociedad.

Por otro lado es de importancia hacer una comparativa entre la situación de la población gitana en el Estado y en Navarra para poder hacer un acercamiento real al estudio de esta investigación.

En la actualidad existen leyes que de forma oficial reconocen la igualdad de derechos y deberes para todas las personas, como por ejemplo el artículo 14 de la Constitución, que junto a todo el esfuerzo puesto por parte de muchas entidades y personas para conseguir erradicar la discriminación, todavía no es suficiente y esa historia con la que cargan sigue perviviendo. Los procesos de discriminación siguen existiendo hoy en día y no sólo para la comunidad gitana, que sigue constituyendo unos de los grupos socialmente peor valorados, teniendo graves repercusiones a nivel educativo, social y laboral.

Es necesario hacer un análisis por ese recorrido histórico y sobre unos conceptos de gran relevancia muy vinculados a la población gitana como pueden ser la exclusión, prejuicios, estereotipos y discriminación, para continuar con la exposición de los objetivos tanto generales como específicos y las hipótesis que guiarán todo el trabajo para acabar detallando la metodología que se va a utilizar.

Obligado mencionar el hecho que todos los datos que se exponen en este estudio son datos aproximados puesto que no se pueden recoger datos exactos de un grupo concreto de población ya que podría considerarse una discriminación racial siendo penado por la ley.

## 2.2 Historia del pueblo gitano

Para poder entender cómo el pueblo gitano ha llegado al punto en el que se encuentra actualmente es necesario hacer un pequeño repaso de su historia y ver cómo poco a poco han sido aislados de la sociedad pasando a ser ciudadanos de segunda clase sin apenas tener derechos, esos mismos derechos que tiene el resto de la población, desde la aprobación de la Constitución de 1978 donde se recoge que todas las personas son iguales ante la ley teniendo los mismos derechos y deberes, como bien se recoge en el artículo 14, donde por supuesto se incluyen las personas gitanas.

Como señala Teresa San Román (Román, T. S. 1997), se cree que los aproximadamente once millones de gitanos y gitanas que viven en Europa tienen un origen común en el norte de India. A pesar que no existe ningún tipo de documentación ni oral ni escrita, la hipótesis sobre la que se asienta sus orígenes a finales del siglo XVIII, tras un estudio sobre su idioma, el romaní, se estima que proceden de la actual ciudad de Punjab, en el noreste de la India. Sobre la forma de vida, costumbres, oficios... su conocimiento es escaso, lo que sí se puede afirmar es que pertenecían a la casta más baja, los parias. Otro aspecto desconocido son las razones de su migración aunque se cree que su partida se inició entre los años 950 y 1100 D.C.

Tras su salida de la India llegaron a orillas del Indo, donde atravesaron el actual continente asiático. Al llegar a Turquía el grupo se dividió en dos facciones; una continuó hasta Palestina y Egipto, bordeando toda la costa del Mediterráneo hasta llegar a Gibraltar, y entrando así en España y la otra lo hizo atravesando los países de Europa Central.

En los inicios se destaca su buena acogida en los países de llegada, pero a partir del siglo XVI se establecen las primeras leyes y pragmáticas de persecución.

según establece Teresa San Román en su publicación *“Las diferencias inquietantes. Viejas y nuevas estrategias culturales de los gitanos”*, el cambio de comportamiento se debió a tres factores: principalmente la falta de adaptación al estilo de vida de los pobladores en las regiones que se asentaban; prácticas de hechicería para sanarse y el nomadismo.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

El pueblo gitano llegó a España a principios del siglo XV donde primeramente tuvieron una buena acogida y aceptación. El final de este siglo marca un punto de inflexión para la comunidad gitana que vivía en España. Los Reyes Católicos promulgan la primera Pragmática Real en Aragón y Castilla contra ellos. Es durante el reinado de Carlos V cuando dan comienzo los primeros pasos hacia la exclusión y discriminación que en la actualidad viven.

Como sucedió en otras partes de Europa, con la llegada de la Revolución Industrial, la comunidad gitana española entra en una nueva etapa quedando fuera del proceso de proletarización. Sus condiciones de vida se empobrecen aún más, lo que les obligará a realizar nuevas migraciones dentro del territorio, instalándose en los campos abandonados y alejados de los núcleos industrializados.

Durante los 40 años de dictadura franquista las medidas contra la comunidad gitana se endurecen, basándose en una reformulación de la Ley de Vagos y Maleantes de la Segunda República. La criminalización por su condición social y económica les llevó a su total marginación y exclusión y ya a finales de la dictadura se encontraban sumidos en unas condiciones de vida de suma pobreza y exclusión. Lo que se traduce en que sus posibilidades formativas y laborales eran escasas, viviendo de la caridad ajena. El periodo democrático trajo consigo el reconocimiento de la igualdad ante la ley y el reconocimiento de la plena ciudadanía.

En el período constitucional se lleva a cabo una equiparación política con el resto de la población pero socialmente no se consigue su igualdad, tan sólo algunas leyes que rechazaban la discriminación sobre diferentes etnias.

Durante el siglo XVII la situación de los gitanos/as en el Reino de Navarra empeora, obligándoles a que abandonen sus oficios tradicionales y se dediquen exclusivamente a la agricultura, haciendo que sólo pudieran residir en ciudades de más de 1.000 habitantes, prohibiéndoles la tenencia y venta de ningún tipo de ganado. Por medio de la Ley de las Cortes de Navarra se establece y se ponen en marcha las Juntas de Caridad donde se organizan hospicios para educar a los menores gitanos.

El transcurso del pueblo gitano evoluciona de forma paralela tanto a nivel nacional como navarro. En este devenir histórico vemos cómo la población gitana ha sufrido

una marginación y ha sido reprimida bien a través de las leyes o bien por el rechazo de la población al no considerarlos iguales al resto. En el último siglo, las situaciones no han ido mucho mejor, hasta llegar a la situación actual donde se puede observar de forma muy clara los estereotipos con los que diariamente tienen que habitar.

Fruto de esta trayectoria histórica descrita y de otras causas que iremos desgranando surgen las actuales dificultades de acceso al empleo, formándose como una comunidad que ha sido históricamente marginada y lucha por optar a empleos de calidad, derecho que no se cuestiona para la población en general, dentro de una sociedad que aún mantiene encendidos los resquicios de aquella época donde se les marginaba solamente por ser “diferentes”.

Como señala Teresa San Román (Román, T. S. 1997) los pasos que esta comunidad ha dado por Europa han sido marcados por: *“la constante presencia de locuciones marginales adoptadas muy tempranamente por los gitanos en toda Europa, una forma de resistencia a las presiones asimilacionistas, excluyentes y aun genocidas de los receptores europeos”*.

### **2.3 Exclusión, discriminación, prejuicios y estereotipos dentro de la comunidad gitana.**

Desde hace siglos, como bien se acaba de exponer, el pueblo gitano se ha encontrado en una situación de exclusión social, repudiada del plano social por el mero hecho de pertenecer a una comunidad que está llena de prejuicios.

Términos como exclusión, discriminación, prejuicios y estereotipos son conceptos que entre ellos tienen una correlación muy alta, puesto que uno sin el otro no se pueden dar y por supuesto están muy vinculados y unidos al pueblo gitano.

La estampa que se ofrece de ellos en los medios de comunicación es reforzar esa imagen sesgada y estereotipada que hace que repercuta en su vida social y laboral produciendo una gran dificultad para la incorporación a ese mundo que consideramos normalizado.

La sensación de minoría y de estar al margen de la sociedad es lo que ha llevado a analizar en muchos estudios que por el hecho de ser una minoría de personas que

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

compone esa facción social respecto al grupo de referencia, encuentran una gran dificultad de desarrollo pleno por los impedimentos sociales a la hora de incorporarse al círculo de personas que marcan la inserción en la sociedad. Jordi Garreta considera minoría a *“aquellos colectivos de individuos que se encuentran en inferioridad numérica respecto a otros colectivos, pero que a su vez tienen un sentimiento de pertenencia a ellos, sufren situaciones de discriminación y se encuentran, en general, física o socialmente aislados de la comunidad más amplia”* (Bochaca, J. G. 2003).

Es por eso que es necesario hacer un pequeño acercamiento al concepto de exclusión social porque como ya se ha expuesto el pueblo gitano se encuentra incluido este fenómeno. Es uno de los elementos conceptuales que más se ha desarrollado a lo largo de los años sin que se haya podido conseguir una unificación en cuanto a su definición exacta.

Es un fenómeno muy complejo y políticamente sensible lo que hace que buscar una definición que se ajuste a los diferentes contextos de la población sea muy complicado. La exclusión se trata de un fenómeno multidimensional, estructural y procesual donde se puede concebir desde dos perspectivas diferentes: por un lado como resultado de *“simultáneas indecencias”* (GASA, G. I 2003) que relacionan entre sí varios tipos de factores de vulnerabilidad; y por otro lado la exclusión *“no es un fenómeno unívoco, sino el resultado de procesos que son múltiples, variados y dotados de relativa autonomía”* (GASA, G. I. (2003).

Esta definición nos da a entender que la exclusión es un fenómeno que tiene varias dimensiones y es necesario trabajar desde varias vertientes: educativa, laboral, emocional, etc. para poder conseguir una integración plena en la sociedad.

La falta de formación es un factor determinante de la exclusión ya que responde a la escasez de preparación y cualificación profesional limitando de esta manera las competencias para el empleo y así aumentado exponencialmente el riesgo de exclusión laboral.

Al introducirnos en el estudio de la comunidad gitana la percepción que desde el exterior se tiene hacia este colectivo es muy diferente de lo que en la realidad es. Donde las generalizaciones, prejuicios y estereotipos dan una consecuencia directa

discriminatoria y sesgada haciendo que la población gitana se encuentre encorsetada en una imagen grupal poco cercana a la realidad y negando lo que se presupone como un logro de la sociedad: la identidad propia de la persona.

Desde esta perspectiva de exclusión que se acaba de exponer, es de gran importancia resaltar la definición que la Real Academia Española ofrece sobre la palabra gitano/a, puesto que no hace más que remarcar los estereotipos con los que se ven enmarcados/as.

*“1. Dicho de una persona: De un pueblo originario de la India, extendido por diversos países, que mantiene en gran parte un nomadismo y ha conservado rasgos físicos y culturales propios.”*

*2. Pertenciente o relativo a los gitanos.*

*3. Trapacero.: Como ofensivo o discriminatorio.*

*4. Que tiene gracia y arte para ganarse las voluntades de otro como elogio, y especialmente referido a una mujer.” (RAE)*

Esta definición promueve que la población gitana encuentre serias dificultades para poder desarrollarse plenamente en la sociedad. Destacar cómo las definiciones número tres y cuatro aportan una información totalmente falsa y sesgada, quedándose muy alejada de la realidad. Es importante resaltar cómo la RAE tiene como misión “*velar por que los cambios que experimente la lengua española en su constante adaptación a las necesidades de sus hablantes*” (artículo primero de los estatutos de la RAE), siendo una institución oficial que vela por el correcto uso del lenguaje aunque en algunas ocasiones pese más el valor subjetivo, homogeneizando a toda una comunidad muy diversa y diferente.

Los estereotipos, el prejuicio y la discriminación pasan por tres fases o momentos diferentes, donde se destaca la cercana vinculación que hay con la población gitana en su integración plena en el mundo laboral:

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

La primera fase de este proceso es el cognitivo. Este primer momento es lo que muchos autores han acuñado como el término de estereotipo. El Colectivo Amani lo define de la siguiente forma:

*“Imagen mental simplificada y compartida socialmente sobre los miembros de un grupo, sus rasgos y características.” (Amani, 1995).*

La segunda fase sería la emocional. Hace referencia a los pensamientos y sentimientos que surgen; pueden ser tanto positivos como negativos.

El estereotipo es la antesala del prejuicio entendido como una creencia que está arraigada en el subconsciente:

*“Juicio previo no comprobado acerca de un individuo o de un grupo, de carácter favorable o desfavorable, tendente a la acción en un sentido congruente” (Amani, 1995)*

Y por último, la tercera fase, la conductual. El comportamiento que se adopta en función de las reacciones cognitivas y emocionales previas en el proceso de integración social, la llamada discriminación, definido por el Colectivo Amani de la siguiente forma:

*“Comportamiento de hostilidad hacia otras personas que en numerosas ocasiones va asociado o es provocado por su pertenencia a un grupo social al que se atribuyen características negativas (perfección y/o emoción negativa, prejuicio)”. (Amani 1995).*

Es por esto que es de vital importancia tomar conciencia sobre estos aspectos que están en plena vinculación con la población gitana, puesto que es un proceso de concienciación sobre los aspectos que se acaban de mencionar que hace que la comunidad gitana tenga más oportunidades de poder acceder a un empleo sin tener que demostrar que son personas válidas para poder desempeñar esa labor.

Tanto la exclusión como los prejuicios, estereotipos y la discriminación son fenómenos con diversas dimensiones que van mucho más allá de la esfera económica y laboral.

Pero lo cierto es que el empleo constituye un factor clave de integración en la sociedad.

#### **2.4 Acercamiento actual a la población gitana a nivel estatal.**

Es importante considerar una serie de áreas para poder contextualizar la situación que la población gitana tiene en la actualidad.

Los datos que se ofrecen son siempre orientativos y no representan a la población en su totalidad, sino más bien es un acercamiento. Destacando por otro lado la escasez de estudios y datos actualizados sobre la población gitana debido a que la ley no permite publicar datos de minorías étnicas.

Es una población heterogénea que se encuentra en continuo cambio y movimiento, adaptándose al contexto y circunstancias en las que se desarrollan, aun así siempre manteniendo unas pautas transversales a lo largo de años con las cuales se identifican.

Su cultura, principalmente ha sido de transmisión oral de generación en generación. Las normas y tradiciones por las que se rigen el conjunto de la población gitana son reconocidas como propias y dan un sentido de identidad común y de grupo. Esta cultura y normas tienen un gran peso; son factores determinantes a la hora de evitar una exclusión social como puede ser el abandono prematuro de los estudios, hecho que en el futuro se verán afectados por dificultades de incorporación laboral.

Esta investigación tiene como objetivo conocer las razones por las que las personas gitanas encuentran dificultades a la hora de incorporarse al mercado laboral; es por eso que los factores que de forma más directa afectan a dicha empleabilidad es la educación y por supuesto el empleo, razones por la que se va a plasmar la situación en la que se encuentran a nivel estatal.

##### *2.4.1 La importancia de la educación y su incidencia en las dificultades para la inserción.*

De forma generalizada la población gitana se concentra en grandes núcleos urbanos, en donde destaca una natalidad notablemente mayor y una esperanza de vida inferior

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

respecto a la población en su conjunto lo que refleja una pirámide de población claramente joven.

Según el Informe sobre Población Gitana y Empleo que publicó la F.S.G. en 2012, el 8,6% de la población gitana no sabe ni leer ni escribir frente al 2,2% que supone el porcentaje de la población en general. Es una cifra bastante alarmante, puesto que son cuatro veces mayor, pero todavía es más alarmante observar cómo el 50,7% de las personas gitanas saben leer y escribir pero no han alcanzado ningún tipo de titulación, es decir, la mitad de la población ya se encuentra en una situación de exclusión por el hecho de carecer de algún tipo de certificado académico.

En cuanto a la Educación Primaria se sitúa en un 30,7% de la población gitana frente a un 44,5% del resto de la población; es aquí donde un mayor número de personas que no han acabado esta etapa pertenece a la población en su generalidad.

Otro dato muy alarmante es que tan solo un 10% de la comunidad gitana consigue acabar la Educación Secundaria Obligatoria y han continuado con algún estudio post obligatorio, frente a un 45,1% del resto de la población. (F.S. G, 2012).

Analizando estos datos observamos que en el contexto socio-laboral en el que nos encontramos la formación es un pilar clave para poder optar a empleos de calidad y poder promocionar evitando caer en la espiral excluyente.

#### *2.4.2 Población gitana ocupada por sectores económicos y dificultades para la inserción.*

Las ocupaciones laborales que la población gitana tradicionalmente ha ocupado han sido en forma de economía familiar y de autoempleo, en donde en muchas ocasiones han sido realizadas de forma informal.

Su incorporación al modelo laboral normalizado y asalariado ha sido muy tardío y llevado a cabo por la población gitana más joven. Este hecho ya ha tenido su principal desventaja: un disfrute tardío del sistema de protección social.

La población gitana desde una perspectiva global tiene una incorporación al mercado laboral más temprana que el resto de la población puesto que dedican menos tiempo a

la formación, es por eso que sus tasas de actividad económica es más elevada que las del conjunto de la población.

La tendencia al empeoramiento laboral tanto a nivel de precariedad como de salarios es homogénea a toda la población, incidiendo en mayor medida en los grupos de población más excluidos, entre los que se encuentra la población gitana.

Como bien refleja el VII Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en España de la Fundación Foessa (2008), dentro de esta precariedad laboral que se ha dado dentro del mundo laboral, la población gitana ha experimentado un empeoramiento significativo y de forma más intensa que en el conjunto de la población. La tasa de paro, a nivel general, se triplicó pasando en 2005 de un 10,13% a un 2,9% en 2011 (Foessa, 2008). y todavía es más alarmante en la etnia gitana que ha pasado de un 13,8%. Esto tiene unas consecuencias muy graves puesto que el sustentador principal del núcleo familiar tiene una probabilidad mayor de estar en paro ya que la población gitana ha pasado en 2007 de un 5,4% de los sustentadores que estaban en paro a un 30,4% en 2013.

De igual manera se incrementa el porcentaje de familias gitanas en las que donde todos o gran parte de sus miembros en activo se encuentra en situación de paro; el porcentaje ha pasado de un 14,7% en 2007 a un 37,2 % en 2013 (Foessa, 2008).

Es de suma importancia resaltar cómo desde un inicio la población gitana ya partía con cierta desventaja y con un camino pleno de dificultades; esa situación de precariedad laboral se ha visto incrementada de manera alarmante dentro de este segmento de población haciendo peligrar todos los logros y avances que lentamente habían logrado.

Cabe destacar un aspecto relevante sobre el mercado laboral. No tanto en el desempleo como tal sino en el subempleo, la precariedad y el escaso nivel cualificativo y de asalarización. Es por ello que resulta de suma importancia analizar estas condiciones laborales.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

La tasa de asalarización<sup>3</sup> tiene grandes diferencias entre la población gitana y la que no lo es. El 83,6% de la población en general participa en el mercado laboral con un empleo asalariado, en la población gitana encontramos tan sólo el 38,4% (Foessa, 2008). Esta tasa es tan reducida porque se encuentran unos niveles altos de empleo autónomo y de ayuda familiar. El autoempleo declarado entre la población gitana se encuentra en un 34,7% frente a la población en su generalidad que se establece en un 10,2%. Por otro lado el apoyo familiar entre la población gitana es mucho más elevado que en el resto de la población siendo 2,5 veces mayor (26,0% frente a un 0,8%) (Foessa, 2008).

Si centramos la mirada en la temporalidad<sup>4</sup>, el 53,4% de la población gitana tiene un empleo temporal frente al 25,4% de la población que no lo tiene.

Respecto a la tasa de empleo a tiempo parcial la brecha es todavía más pronunciada. La población gitana se encuentra en un 42,3% de temporalidad frente al 14,1% del resto de la población; un porcentaje que se triplica entre ambos grupos (Foessa, 2008).

Con estos elementos que se acaban de analizar nos llevan a sacar ciertas conclusiones:

En primer lugar que en la población gitana el empleo tiene un carácter muy poco integrador, tanto antes del periodo de la crisis como durante, donde la situación se ha agravado considerablemente y donde el porcentaje de personas que viven en hogares donde la persona sustentadora económicamente se encuentra en situación de paro de larga duración. Esta situación conlleva que el fenómeno de la exclusión coja más peso y fuerza entre este colectivo y crezca la segregación entre la población.

En segundo lugar la población gitana generalmente ha padecido de un bajo nivel de formación. Ello conlleva que haya desarrollado tareas de escasa cualificación y la promoción en el empleo la han obtenido gracias a la experiencia y al empeño en querer salir de la situación precaria que muchas personas padecen.

---

<sup>3</sup> *“La tasa de asalarización es la proporción de empleos asalariados sobre el total de empleos.”* (Foessa, 2008)

<sup>4</sup> *Tasa de temporalidad :“proporción de empleos temporales sobre el total de empleos asalariados”* (Foessa, 2008)

## **2.5 Estudio de la cuestión en la Comunidad Foral de Navarra.**

La población gitana en la Comunidad Foral de Navarra se calcula que está entre 7.000-8.000 personas, según se plasmas en el estudio Población Gitana de Navarra y Empleo.(F.S.G. 2012)

Esta población tiene un alto porcentaje de natalidad y de mortalidad con una menor esperanza de vida si lo comparamos con la población en general. En su conjunto es una población muy joven, siendo un 40% de los miembros que la componen menores de 16 años, frente al 15,6% del conjunto de la población navarra.

En Navarra la mayoría de la población gitana se concentra en la capital y su comarca, la Zona Media y la Ribera, puesto que son las que más ofertas de empleo ofrecen y resulta en cierta medida una mayor integración laboral. En la capital la concentración se debe tanto a la industria que existe como a la capitalidad. En la Zona Media y Ribera la concentración es tanto por la industria como por las facilidades para encontrar trabajo que da la agricultura y la recolección de la fruta, aunque sea un empleo estacional. La comunidad gitana, al igual que la población navarra en general, ha ido mejorando sus condiciones de vida y su integración social. Estas mejoras se ven traducidas en el acceso a la vivienda, sistema sanitario, a las pensiones, educación y a otros ámbitos de protección social, pero sobre todo al empleo, que ha ido cogiendo fuerza y arraigo entre la comunidad gitana, siendo un pilar clave para no entrar en la dinámica de exclusión; a pesar de que su inserción laboral se ha complicado durante el periodo de crisis llegando a peligrar todos los avances que hasta el momento se habían conseguido.

Como ya se ha señalado con anterioridad, los estudios sobre la población gitana son escasos y los datos no se encuentran actualizados.

Al igual que en el caso de situación que vive la población gitana en España, haciendo referencia exclusivamente a la situación de la educación y al empleo, en Navarra se va a exponer los datos de ambas áreas, por las conexión tan directa que tiene con esta investigación.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

### 2.5.1 Situación respecto a la educación.

La situación en la que se encuentra la comunidad gitana en torno a la educación está produciendo un cambio orientado hacia la promoción.

Desde una comparativa con el resto de las provincias, Navarra se encuentra entre las primeras en cuanto a los resultados académicos, tanto a nivel de Educación Secundaria Obligatoria y estudios post obligatorios (FOESSA, 2008) Si se hace una comparativa a nivel nacional, la población gitana sigue sufriendo importantes déficits, teniendo un abandono prematuro del sistema educativo, altos niveles de absentismo, etc. son algunos de los motivos que preocupan a los agentes implicados en este ámbito.

Cabe destacar un incremento en la matriculación en Educación Infantil tendiendo hacia la normalización educativa en la etapa primaria, así como un aumento en la matriculación en la etapa de Secundaria.

En relación a la etapa de escolarización obligatoria (6-16 años), se debe diferenciar entre el nivel primaria y nivel secundaria. En la etapa de Educación Primaria se encuentra una plena escolarización a pesar que los datos sobre asistencia irregular y absentismo siguen siendo muy significativos. Según datos aportados desde el I Plan de Atenciones a la Población Gitana de Navarra, la asistencia de forma normalizada ronda en torno a 56% del alumnado gitano, el 22,77% mantiene una asistencia al centro educativo de forma irregular, un 11,28% su asistencia es de forma muy irregular y a un 10% se les considera absentistas. Respecto a la asistencia en Educación Secundaria Obligatoria los resultados son todavía más alarmantes. El absentismo y el abandono prematuro de los centros educativos se acentúan, chocando a su vez con un “*techo de cristal invisible*” que impide la promoción del alumno gitano y en especial de las chicas gitanas. Los/as alumnos/as de Secundaria con niveles de asistencia regular se encuentran en torno a un 35,82%, un 16,91% asiste de forma irregular y un 56% de matriculados no asisten a clase, según datos estimados de la F.S.G.

Destacable cómo los porcentajes de absentismo, asistencia irregular, la promoción hacia niveles superiores educativos, etc., marcan un punto muy importante en la vida de las personas gitanas, puesto que es un momento clave que se supone podrá salir de

la rueda de exclusión y poder optar a empleos de calidad o seguir insertos en esa rueda.

### *2.5.2 Empleo y formación dentro del pueblo gitano.*

El empleo es un elemento esencial para luchar contra la exclusión social; es por ello que las políticas activas de empleo que se han puesto en marcha han colaborado en gran medida a conseguir grandes avances dentro de la población en general y de forma específica de la población gitana, creando un papel nuclear en nuestro estado de bienestar.

Según detalla el estudio Población Gitana de Navarra y Empleo (F.S.G.2012), la tasa de actividad, de la población navarra es inferior a la gitana, donde la diferencia se encuentra en un 4,5%. El cambio paulatino que la juventud gitana navarra está dando hacia el retraso de la incorporación laboral es todavía muy pequeño, mientras que la población joven navarra está tendiendo a retrasar la incorporación laboral por ampliar el periodo de formación.

Como se refleja en el VII Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en España (Foessa 2014), los valores más altos de inactividad van de la mano de las mujeres gitanas, al igual que en el conjunto de la población navarra, ya que siguen estando dedicadas a las labores del hogar y familiares, siendo un 84,8% las mujeres gitanas y un 83,1% de las que no lo son. Donde sí hay una diferencia considerable es entre los hombres; el 55,4% pertenece a los hombres que no son gitanos y se dedican a las labores familiares frente a 18,9% de hombres gitanos, de donde se puede destacar que la diferenciación de roles en la población gitana está todavía muy presente.

La tasa de actividad entre la población gitana navarra es mayor que en el resto de la población navarra puesto que su incorporación al mundo laboral es mucho más temprana aunque también es cierto que se apartan de forma drástica en torno a los 45 años.

La tasa de empleo en la que se sitúa la población navarra en su conjunto es de 65,4% mientras que la de la población gitana es de un 31,5%; en estas cifras se tiene que mencionar que la brecha que separa a las mujeres gitanas de las que no lo son se llega

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

a elevar en 36 puntos de diferencia y por otro lado la separación por sexos de la población gitana que la diferencia en la tasa de empleo se sitúan en 18 puntos, mientras que en el conjunto de la población navarra se encuentra en 10 puntos (Foessa ,2014). Son datos realmente alarmantes en cuanto a la diferenciación sexual tanto de la población navarra como de la que no lo es, visualizando de forma clara el sistema patriarcal imperante en la sociedad.

El valor de la formación es esencial para poder superar la exclusión mediante la obtención de un empleo asalariado.

Este aumento de la tasa de empleo se relaciona de forma muy directa con el sexo, la formación, la ubicación y con el estado de salud. Esto se traduce que el perfil de personas empleadas son hombres, entre los 26 y 45 años, que han acabado los estudios obligatorios, viven en hogares con pocas personas, con buena salud y ubicadas en los centros urbanos de las ciudades.

Es aquí donde encontramos un punto clave para el aumento de la empleabilidad de la comunidad gitana; los factores que acaban de ser nombrados están muy ligados a esta comunidad, donde encontramos que en ciertos aspectos todavía queda un largo camino por recorrer: el abandono prematuro de los estudios que tiene una clara traducción en optar a empleos de baja cualificación y esa baja cualificación es la causa de buscar trabajos donde se exige mayor esfuerzo físico por lo que se aumenta las condiciones para un empeoramiento de la salud prematuro.

La población gitana concentra su ocupación principalmente en tres categorías laborales que requieren una menor cualificación. En el conjunto de la población las ocupaciones por sectores laborales están más dispersas.

El porcentaje más elevado lo encontramos en ocupaciones elementales donde la situación es de un 52%. Mientras que el resto de la población navarra apenas supone un 9,1% (Foessa, 2014); en esta categoría encontramos a los peones tanto de construcción, de la industria y la agricultura.

El siguiente gran grupo donde se concentran es en el llamado trabajos de restauración, protección y vendedores de comercio, donde un 32,8% corresponde a la población

gitana, donde principalmente se concentra en ocupaciones tipo dependientas/es de comercio o trabajos en hostelería.

Otro sector donde encontramos un número menos elevado de personal gitano/a es el referente a la industria o en la construcción con una cualificación más alta, con un 10.5% (Foessa, 2014).

A pesar de que hay una cierta tendencia al cambio de las ocupaciones tradicionales, cierto es que todavía siguen teniendo peso las que de forma tradicional han desarrollado como la venta en mercadillos, la recogida de chatarra y los trabajos protegidos en las Administraciones Públicas, etc. que sumando todas estas ocupaciones supone un 58% de la población gitana navarra ocupada (Foessa 2014).

La asalarización del empleo de la población gitana todavía está lejos de alcanzar los niveles que el resto de la población navarra tiene, lo cierto es que a pesar que todavía queda camino por recorrer se han evidenciado grandes avances y logros. Pero es de suma importancia destacar que todos los avances conseguidos hasta el momento se han visto paralizados o incluso retrocedido con los años de la crisis económica, donde la comunidad gitana ha sufrido un gran impacto en cuanto a la temporalidad y precariedad laboral, volviendo en cierto sentido al subempleo.

Un 82,4% de la población navarra se encuentra en un empleo asalariado. Pero si vemos el porcentaje de personas gitanas que se encuentran en este tipo de empleos tan sólo es un 48% (Foessa, 2014). Esto tiene unas graves consecuencias desde el momento de que no pueden acceder a muchas de las políticas activas que existen pasando a tener que ejercer labores de subempleo, empleos no regulados ni protegidos, donde estamos hablando de un 26% frente al 0,1% del resto de la población navarra.

Son cifras escalofriantes que lo primero que se merecen son una reflexión y un análisis del porqué se está dando esta brecha y cuáles son las posibles consecuencias de esta devastadora situación de subempleo. Dentro de esta cuestión encontramos dos partes a quien en cierta medida se le pueden achacar las responsabilidades:

Por un lado el mundo empresarial donde todavía existen prejuicios sobre esta comunidad lo que conlleva que no haya contrataciones y por otro lado encontramos

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

los obstáculos que hay que para dicha incorporación con la escasa o baja cualificación que muchas personas gitanas tienen.

Dentro de este apartado de la situación en la que se encuentra la población gitana respecto al empleo, existen recursos en los que también llevan un acompañamiento en dicha búsqueda como por ejemplo el Servicio Navarro de Empleo, que está dirigido a todas las personas en edad laboral e inscritas en la Agencia de Empleo, donde ofrecen tutorías individualizadas, desarrollo de aspectos personales que se valoran a la hora de una búsqueda de empleo, mejora de habilidades y técnicas en la búsqueda activa de empleo, información profesional en todo lo que tiene que ver con el empleo y formación, asesoramiento en el autoempleo... éstas son algunas de las funciones que llevan a cabo en el ámbito de la orientación laboral.

Por otro el Equipo de Inserción Sociolaboral<sup>5</sup> trabaja con población entre los 18 y 65 años, que se encuentren en una situación de exclusión social o puedan tener el riesgo de estarlo, que vivan en Navarra y que cuenten con la valoración favorable del Servicio Social de Base, el cual le deriva, su principal objetivo es establecer un plan de intervención en el que se trabaje la empleabilidad de cada persona.

También encontramos en el tercer sector a entidades que trabajan con este colectivo, destacando en este caso la Fundación Secretariado Gitano, en el que destaca como pieza clave la integración sociolaboral de la población gitana, para ello tiene un área concreta de empleo donde su principal objetivo es paliar las posibles situaciones de exclusión a través de desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral individualizados donde también tienen como objetivos la cualificación profesional, acercamiento y adaptación de la formación profesional, crear vínculos entre empresas y las personas gitanas y generar iniciativas en el proceso de acompañamiento a la hora de incorporarse en el empleo protegido, empresas de inserción, iniciativas al autoempleo etc. Para poder llevar a cabo esta labor cuentan con los programas Acceder, Incorpora, el Centro de Inserción Sociolaboral Nabut, etc.

Por otro lado existen entidades que pertenecen al tercer sector pero que no tienen un programa específico para la incorporación laboral, como es el ejemplo de la Asociación

---

<sup>5</sup> Equipo de Inserción Sociolaboral: También podrá aparecer como E.I.S.O.L

Gitana la Majarí, que trabaja para conseguir la promoción integral del pueblo gitano y potenciar su propia cultura de forma paralela.

También la Federación de Asociaciones Gitanas Gaz Kalo, que su principal objetivo se encuentra en el ámbito de la educación y tiempo libre junto a la lucha contra la discriminación gitana, objetivo que también comparte la Asociación Gitana La Romaní.

### 3- METODOLOGÍA

Por el tipo de estudio que se va a realizar se ha optado por el uso de metodología cualitativa, puesto que la información que se recibe no es numérica, sino que se basa en la experiencia y el pensamiento que cada persona tiene acerca de esta comunidad.

La metodología cualitativa es una técnica de investigación en la que hay que tener en cuenta que se enfoca desde una perspectiva holística, en donde cada persona que ha sido entrevistada lo ha sido desde el enfoque de un contexto determinado con unas experiencias previas de contacto con la comunidad gitana. Al hablar de una investigación con metodología cualitativa, también nos referimos a cómo se va a investigar, es decir, no se han juzgado las respuestas tan diferentes que las personas informantes han dado. Al utilizar este tipo de metodología lo que se consigue es una aproximación al mundo empírico, donde es de gran utilidad a la hora de poder obtener dicha información.

El tipo de entrevista que se va a utilizar es semiestructura, puesto que, las preguntas que se han realizado han sido pensadas para cada persona o sector concreto. Cierto es que encontramos una serie de preguntas que son comunes a todas las personas para poder facilitar el análisis, pero en todo momento el guion ha sido orientativo y las preguntas que se iban haciendo era en relación a las respuestas que se iba ofreciendo.

Son por estas razones por lo que se ha decidido utilizar dicha metodología porque las características con las que cuenta encajan perfectamente dentro del estudio que se quiere realizar sobre la población gitana a la hora de incorporarse al mundo laboral.

El objeto de este estudio se va a centrar en la población gitana que reside en Navarra y que hace uso de los recursos que en ella hay a la hora de tener una incorporación laboral.

La investigación se va a centrar principalmente en intentar conocer los factores que influyen tanto de forma negativa como positiva en la inserción desde varios puntos de vista muy diferentes. No se han entrevistado a personas gitanas, puesto que existen en la actualidad numerosos muchos estudios y análisis acerca de su empleabilidad y propuestas de mejora. Con esta investigación lo que se está intentado conseguir es por

un lado conocer los procesos de acompañamiento, el esfuerzo etc. que muchas entidades y por otro lado la opinión que desde el mundo de la empresa se da sobre él porque de ese porcentaje de inserción tan pequeño y la receptividad que hay de un cambio de mentalidad a favor de su integración.

Para la recopilación de dicha información se han entrevistado a siete personas de diferentes ámbitos, para poder hacer una comparativa de opiniones. Muchas de las personas que han sido entrevistadas han solicitado que se les respete el anonimato, a pesar de haber firmado un documento de confidencialidad van a ser nombradas como informante clave 1, informante clave2 etc., incluso en alguna transcripción se ha eliminado el nombre o la empresa de procedencia.

Es de importancia conocer el perfil de personas que han participado en este trabajo ofreciendo la información necesaria.

Los perfiles se van a estructurar en torno a dos sectores: el ámbito social y el ámbito de la empresa privada. La información de quiénes son o el puesto que ocupan es una transcripción literal de cómo esas personas se han presentado:

- Informante clave 16: “Soy una persona de Pamplona que tengo un bar, que da desayunos, almuerzos, comidas y cenas durante la semana y el fin de semana (...), es un bar de día por llamarlo de alguna manera”
- Informante clave 27: “Soy el director de Recursos Humanos de una empresa que está ubicada en un polígono de la comarca de Pamplona.
- Mi labor principal es la selección del personal; tanto de producción como de mantenimiento y de administración.
- En los departamentos de mantenimiento estoy ayudado por los directores de mantenimiento por cuestiones más específicas. En cuestiones de elección de personas para administración como para producción yo soy el que tiene la última palabra.”
- Informante clave 38: “Soy la encargada de Recursos Humanos de una empresa de Pamplona del mundo textil.”

---

<sup>6</sup> Informante clave 1: I. C. 1

<sup>7</sup> Informante clave 2: I. C. 2

Estos tres primeros informantes claves son los que se ubicarían dentro del ámbito de la empresa privada de Navarra que como bien se puede observar pertenecen a tres sectores muy diferentes: la hostelería, el sector textil y la industria. Han sido seleccionados por tener un índice más elevado de contratación de personas con baja cualificación; como bien se ha podido analizar la población gitana en su mayoría carece de esa cualificación profesional.

Los siguientes cuatro informantes claves pertenecen al ámbito de lo social, donde realizan una serie de acompañamientos para intentar lograr el objetivo de la inserción laboral.

- Informante clave 49: “Yo soy la orientadora socio laboral en un C.I.S.<sup>10</sup> , donde trabajamos con comunidad gitana, sí que es verdad que tenemos personas de otras procedencias. (...) Yo soy la orientadora sociolaboral (...). Yo les hago la primera entrevista, les doy el manual de acogida, (...) hago el trabajo de prospección en empresas.”
- Informante clave 511: “Estoy en el área de Empleo de la Fundación Secretariado Gitano de Pamplona; mi función es diseñar programas orientados a la población gitana.”
- Informantes clave 612: “Yo soy la educadora en el área de Incorporación Social en Atención Primaria.”
- Informante clave 713: “Estoy en el sindicato en el área de Servicios Privados (...), también llevo la mediación. Dentro de la mediación llevo la hostelería y las limpiezas, sobretodo.”

Inicialmente este estudio constaba con dos entrevistas más, una en el Servicio Navarro de Empleo y la otra en una empresa de trabajo temporal, ambas piezas claves también

---

<sup>8</sup> Informante clave 3 : I. C. 3

<sup>9</sup> Informante clave 4: I .C. 4

<sup>10</sup> CIS: Centro de inserción social

<sup>11</sup> Informante clave 5: I. C. 5

<sup>12</sup> Informante clave 6; I. C. 6

<sup>13</sup> Informante clave 7: I. C. 7.

para el estudio, por un lado por motivos de tramitación de cursos de formación y ofertas de empleo y por otro lado por la situación de precariedad laboral y movilidad en los puestos de trabajo de baja cualificación. En ambos recursos la población gitana tiene gran presencia, por motivos burocráticos ha sido imposible realizar ambas entrevistas, puesto que una trabajadora no podía poner voz a una empresa u organismo oficial.

## 4- EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

### 4.1: Estereotipos y discriminación. Pautas para su erradicación

#### 4.1.1. Estereotipos.

Como bien se ha podido analizar en el marco teórico la discriminación, los prejuicios y los estereotipos son conceptos que se relacionan entre sí y además de forma directa con la población gitana. Esta es la razón por la que se va a analizar cómo afectan a la hora de la inserción laboral según las respuestas dadas por las personas que han sido entrevistadas.

La informante clave 3 afirma cómo no tiene ningún tipo de prejuicio hacia su contratación, donde para ella prima el perfil profesional y no la procedencia étnica:

*“Me basé en su currículum; yo necesitaba a alguien y ella me encajaba (...) No miré si era gitana o no lo era.”*

Frente a la contestación del informante clave 2, donde de forma clara y sin ningún tipo de tapujos se muestra muy poco receptivo hacia esta comunidad incluso denota un cierto rechazo:

*“Yo creo que no hemos tenido y si los hemos tenido se me ha colado”*

Por otro lado se sitúa de forma intermedia el informante clave 1, donde en un primer momento se posiciona a favor de dicha contratación, puesto que en un pasado sí ha tenido a una persona gitana trabajando dentro de su plantilla:

*“Cogí una vez a una persona de etnia gitana para trabajar (...), era muy trabajadora, anímicamente era muy positiva (...). Pero el problema eran sus amigos, familiares o personas allegadas a él. (...) Muchas veces llegaban al bar en estado no normal y he tenido problemas con ellos.”*

Desde el lado de la empresa se ve cómo las tres respuestas que han dado sobre si en algún momento han tenido a una persona gitana contratada son muy diferentes: desde un negativa rotunda a contratar, pasando por haber tenido un buen trabajador pero su labor se vio eclipsada por sus circunstancias familiares, para terminar con una

empresaria que tiene contratada a una persona gitana y donde sólo se fija en el perfil profesional y no en su etnia.

Las respuestas que han sido ofrecidas, en su mayoría, tienen un toque discriminatorio y sesgado, donde de una forma más o menos sutil acaba saliendo ese rechazo. No hay más que ver cómo el informante clave 2 utiliza el término “*se me ha colado*”, haciendo de una persona, un objeto.

El tema de los estereotipos es un factor clave, donde su consecuencia más directa es seguir asentando y justificando el porqué de esa dificultad a la hora de incorporarse al mundo laboral.

Desde esta perspectiva de análisis el informante clave 1 declara que:

*“Tienen una forma de vida nómada, diferente a las personas, (...), que ellos llaman payos, ahí tienen una cierta diferencia a la hora de vivir”.*

*“No se involucran en la sociedad en la que vivimos y están en pequeños guetos.”*

*“Creo que ellos se apoyan mucho en esa discriminación para recoger ayudas y vivir un poco entre comillas del cuento.”*

Son pequeños fragmentos donde se ve claramente el pensamiento sesgado por la carga histórica que tienen. Estas afirmaciones entran en contradicción en el momento en el que este informante nada más empezar la entrevista se declara “*no racista*” pero luego tiene lugar dicho discurso.

Dentro de las respuestas del informante clave 2 se encuentran más estereotipos y prejuicios totalmente mitificados y basados en creencias y valores equívocos:

*“Es que por cualquier cosica te dejan tirado. (...) No les exijas demasiado que no te responden (...). Eran conflictivos y también se notaba que faltaba material. (...) Cuando quieren trabajar, trabajan y cuando no quieren trabajar no lo hacen porque son vagos. (...) Siempre está ese pero: sí pero si te sale mal; para evitar ese problema evitamos contratarlos. (...) No tienen que vivir del Estado, que les cuesta más, sí, tienen que apechugar con la carga social e histórica que tienen detrás. (...) Se creen que por ser gitanos y estar en una situación de exclusión les*

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

*tienes que dar más. (...) Aún seguimos con el cante y el baile, tenemos que ser un poco más serios en esta vida”.*

Las expresiones tan estereotipadas que tienen nos llevan a analizar cómo el discurso que tiene está totalmente dentro esos cánones que se espera que tenga la comunidad gitana, influenciados por el pasado pero sobre todo por la imagen que se ofrecen desde los medios de comunicación.

Encontramos puntos en común con el informante clave 2 y la 6, que coinciden con el tema de que reciben ciertas prestaciones que hacen que se acomoden al recibirlas:

*“Es una población que conoce bien los recursos (...).Son unos especialistas en el tema de las prestaciones. (...) La R.I.S.<sup>14</sup> les cubre muchas cosas económicas. (...) La R.I.S. es una fuente de ingresos importante y claro ellos están muy bien así, se apañan con un trabajito y con la R.I.S. (...) Ya vendré a pedir para que me pagues el gas y la luz (...).Tampoco son muy conscientes de las limitaciones, seguramente para desarrollar sus trabajos no le hace falta saber leer ni escribir; en la feria se manejan muy bien con los duros.”*

Resulta reseñable cómo en el tema de las prestaciones coinciden dos personas de tan diferentes ámbitos, analizando hasta qué punto estas afirmaciones son ciertas e invaden gran parte del pensamiento de la sociedad. Es significativa la portación de una trabajadora social que sostenga estas afirmaciones acerca de las prestaciones cuando ella misma sabe el tipo de requisitos que se tienen que cumplir.

Desde otra perspectiva encontramos a la informante clave 4 con una mira mucho más crítica y analítica en cuanto a este tema:

*“Estar controlado por una trabajadora social es muy duro. Vives con la duda eterna de que te puedan quitar el único sustento que tienes.”*

Es esta afirmación la que pone un contrapunto a lo declarado por el informante clave 2 y la 6 en cuanto a la inseguridad que produce ser consciente de que puede que el sustento económico con el que cuentas pueda llegar a ser rechazado y el “control” al que se deben someter por parte de las trabajadoras sociales.

---

<sup>14</sup> R.I.S.: Renta de Inclusión Social

Siguiendo con los aspectos estereotipados que no favorecen la incorporación, encontramos a los medios de comunicación y su influencia sobre esta población que lo único que hacen es reiterar las pautas de comportamiento que se espera que tengan, como bien declara la informante clave 4:

*“La imagen que ofrecen los medios de comunicación no ayuda y desfavorece a la comunidad gitana a la hora de la inserción. (...) La imagen que se da en los medios en un claro ejemplo de los estereotipos que hay.”*

Lo único que se consigue desde los medios de comunicación es perpetuar los estereotipos imperantes, haciendo que el pensamiento que se tiene sobre ellos en la sociedad sean como los de los informantes claves 2 y la 6, totalmente alejados de la realidad, puesto que generalizan bajo el mismo patrón de comportamiento a toda una comunidad muy heterogénea.

La informante clave 5, en lo que se refiere a los estereotipos, sí que es muy clara afirmando:

*“Alguien puede estar perfectamente capacitado y si a simple vista no aparenta que es una persona gitana, pasa desapercibido y entra en la empresa; sin embargo cuando el aspecto es más racial interfiere. (...) Pero en el momento en el que le identificas se le asocia con ciertos prejuicios y estereotipos de la población gitana.”*

Es aquí cuando de forma muy clara se ve cómo los estereotipos juegan un papel clave en la inserción laboral y con tan solo tener el aspecto de una persona gitana las dificultades para la inserción se multiplican.

Las respuestas dadas han sido desde perspectivas muy diferentes, donde encontramos a personas que son conscientes de todos los aspectos negativos por la carga histórica que tiene el pueblo gitano y desde la otra perspectiva las respuestas dadas cargadas de estereotipos y muy encorsetadas, secundadas en muchas ocasiones por la imagen que desde los medios de comunicación ofrecen y por el escaso conocimiento que se tiene de una población tan diversa.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

#### 4.1.2. Discriminación. Factor clave para la inserción laboral.

Como se ha señalado en el marco teórico, los estereotipos son los pensamientos que se traducen en la discriminación tanto verbal como de actos.

El informante clave 1 en su discurso manifiesta que su único contacto directo y real con la población gitana le ha marcado para situarse poco receptivo a una nueva contratación por la falta de adaptación:

*“Hay muchas personas que no son gitanas y que tienen los mismos problemas de adaptación. (...) No me gustaría que me volviera a pasar lo mismo”.*

Aquí es donde se ve la brecha discriminatoria al afirmar que ha tenido también problemas con trabajadores/as que no son población gitana pero que no siente ningún tipo de recelo en volver a contratar a alguien que no sea una gitana/o, donde la discriminación está muy clara desde el momento en que hace esa diferenciación tan grande:

*“No todos son malos pero la mayoría o algunos de ellos sí lo son y son los que hacen que todos sean malos.”(I.C. 1).*

En esta última frase converge por un lado el estereotipo de generalización de la comunidad gitana y su vandalismo histórico y por otro lado el hecho de cómo unas circunstancias ligadas al trabajador/a producen esa cerrazón a poder contratar de nuevo a una persona gitana, es decir aquí es donde se crea una discriminación racial

Como se ha mencionado con anterioridad, el discurso del informante clave 2 está lleno de aspectos discriminatorios, utilizando un léxico que llama la atención lo poco integrador que puede llegar a ser:

*“Yo creo que no hemos tenido y si los hemos tenido se me ha colado. (...)Es problema de ellos, que se monten ellos mismo un negocio”.*

Las expresiones como *“se me ha colado”* o *“es problema de ellos”*, resultan reseñables y más cuando te diriges a un colectivo con el que el contacto real que se ha tenido es prácticamente nulo.

En el transcurso de la entrevista, expresiones como las anteriores se reiteran, incluso llegan a ser más segregadoras todavía:

*“Las estadísticas me van a decir quién me va a dar menos problemas. (...) Quiero que sean competentes y a día de hoy los gitanos no me dan eso. Tienen de ser ellos los que debieran empezar a cambiar. (...) Ahora su labor es demostrar que se puede contar con ellos, es cosa de ellos. (...) Es problema de ellos, que se monten ellos mismos un negocio. (...) Cuando realmente quieran cambiar todo eso será diferente, pero hasta entonces ellos mismo se seguirán estigmatizándose.”*

Como se ha podido observar su discurso está lleno de aspectos discriminatorios que llevan como resultado el incremento añadido de dificultades a la hora de incorporarse laboralmente.

Por otro lado tampoco contempla un cambio desde la perspectiva de la sociedad en general y desde el pueblo gitano, sino que, pone el punto de énfasis en que tan solo la población gitana es la que tiene que llevar acabo ese cambio.

La informante clave 6 en un momento dado de la entrevista hace una declaración muy excluyente y a su vez estereotipada:

*“Tampoco son muy conscientes de las limitaciones; seguramente para desarrollar sus trabajos no le hace falta saber leer ni escribir; en la feria se manejan muy bien con los duros, pero no son muy conscientes de que en este momento se requiere saber leer y escribir.”*

Desde la perspectiva social esta afirmación tiene mucho que analizar, cómo una profesional de Atención Primaria pueda hacer este tipo de declaraciones. La reflexión que se podría destacar es si éste es su pensamiento tan discriminatorio y estereotipado acerca de la población gitana, su intervención está guiada por estos pensamientos o se impondrá más el carácter de una atención profesional, siendo esa afirmación más que prejuiciosa y destaca su comentario como poco profesional.

Frente a aspectos encontramos a las perspectivas contrarias, encontramos respuestas donde se es consciente de las limitaciones que tiene la propia comunidad por la carga

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

histórica que llevan pero también la discriminación a la son sometidos/as por parte de la sociedad.

La sobrevigilancia en los puestos de trabajo es un tema muy mencionado por varias de las personas. La informante clave 3 afirma:

*“Se les mira un poco más; de forma más exhaustiva para ver qué tal trabajan.”*

Aspecto coincidente con las informantes clave 6, 4 y 5:

*“Yo creo que sí, en el mercado normalizado se les mira con las gafas de cerca.”(I.C.6).*

*“Los gitanos tienen que demostrar muchísimo y tienen que ser perfectos sin ningún fallo; no se les permite que fallen en nada. Creo que se exige muchísimo a un trabajador gitano.” (I.C. 4).*

*“Tienen que estar demostrando continuamente que son válidos para el puesto que están desarrollando. (...) Pasaba desapercibo pero al final se vio que era gitano”. (I. C. 5).*

Cuatro de las siete personas que han sido entrevistadas declaran que es una población a la que se le mira más que al resto de las personas que se encuentran trabajando, aspecto destacable por el porcentaje que lo han afirmado resaltado la discriminación a la que tienen que enfrentarse en sus puestos de trabajo.

Por otro lado, la informante clave 3 señala cómo en su empresa no hay distinción de si se es una persona gitana o no, independientemente de su procedencia étnica se tratan de igual manera:

*“No tiene ningún trato de favor ni desfavor, todos los empleados se tratan de la misma forma. (...) Si me presentasen a una persona con un currículum que me encajase con el perfil que busco la contrataría de igual forma. (...) No tengo ninguna queja con el personal que tengo de raza gitana.”*

Es significativo cómo alguien que pertenece al mundo empresarial, apenas tiene prejuicios ni discriminación dentro de su discurso, sino más bien lo contrario, su pensamiento tiende hacia la integración.

Como cierre a este punto sobre los elementos discriminatorios que hay dentro del discurso de las personas entrevistadas existe un porcentaje elevado de informantes claves con ciertos aspectos que denotan una marginación hacia este colectivo, pero donde por suerte también se encuentran contrapuntos favorables a dicha incorporación.

#### *4.1.3. Pautas de erradicación de la discriminación*

El colectivo gitano está rodeado de aspectos que se alejan de la realidad y como resultado final es que la incorporación laboral se dificulta. Es por esto que se ha visto la necesidad de averiguar qué tipo de acciones se llevan a cabo cuando se detecta que hay una situación de discriminación dentro del mundo laboral.

Las informantes claves 4, 5 y 7 explican en qué consiste y cómo actúan ante esas situaciones:

*“Hay un servicio de asesoramiento a víctimas de discriminación, (...) lo que hacemos es apoyar y acompañar a esa persona en ese proceso que inicia. (...) No iniciamos procesos de denuncia, pero sí que podemos en un momento dado llamar a una empresa y decirle que lo que está haciendo es constitutivo de delito. (...) Son las personas que sufren la discriminación las que deben poner en marcha ese tipo de procedimiento.” (I.C. 5).*

Junto a esta afirmación, la informante clave 4 responde:

*“Yo desconozco los procesos a seguir (...). Pero sí que hay. (...) Nos pidieron un presupuesto, (...) la chica preguntó si trabajábamos con gitanos. Mi compañero le dijo que sí y ella respondió que sus jefes no querían hacer negocio. (...) No se activó el protocolo, lo cierto es que se debiera haberlo hecho. (...) Pero el problema es que iniciar los procedimientos judiciales puede ser contraproducente. Si tú metes una empresa a juicio pues es que igual no vuelven a contratar nunca a un gitano. (...). Por no perjudicar no se hacen muchas cosas que se deberían hacer y denunciar.”*

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

Se ve como sí que hay algunas medidas de actuación ante situaciones de discriminación, pero la lectura que se hace de ambas informantes es la repercusión social y la dificultad de poner en marcha dichos procesos.

Estas organizaciones sociales que velan por los intereses de las personas más desfavorecidas son plenamente conscientes que se producen esas actitudes discriminatorias y que podrían darle voz a través de los medios de comunicación o bien a través de la vía judicial. Pero hay que tener en cuenta los efectos secundarios que tendría esta repercusión social. Según nos indica la informante clave 4 si se destaca que una empresa no acepta personas de etnia gitana y es vapuleada socialmente va a llevar aparejado la no contratación de personas de población gitana para evitar problemas posteriores.

Desde esta perspectiva de la existencia de algún protocolo de antidiscriminación la informante clave 7 afirma que medidas estandarizadas no tienen desde el ámbito sindical, pero sí llevan a cabo algún tipo de acciones mediáticas:

*“Protocolo como tal no. (...) Ante situaciones muy injustas desde el sindicato intentamos apuntar a las empresas que discrimina en facto. Y hemos hecho campañas en contra. (...) Y sí que hemos realizado actividades en este tipo de campañas que desprestigian a las empresas que tienen ese tipo de políticas.”*

Como se puede analizar no existe un protocolo firme que luche contra la discriminación en términos generales, en donde por supuesto se sitúa la comunidad gitana. Es de necesidad tener unas acciones con puntos en común que luchen contra la marginación con efectos reales y legales para aquellas empresas que se permiten el lujo de poder discriminar a las personas por motivos étnicos o raciales.

El cambio para poder progresar no sólo debe de ir de la mano de la comunidad gitana sino que también debe de ir acompañado por procesos de aceptación hacia aquellas personas que no cumplen con los cánones estipulados por el grupo de referencia, porque es necesario que ambas partes realicen un proceso hacia la aceptación y la integración.

## 4.2 Barreras y oportunidades

Existe una serie de barreras tanto internas como externas en la comunidad gitana que juega un papel clave en dicha inserción.

### 4.2.1 Fortalezas y debilidades que influyen en la inserción laboral.

Una de dichas barreras es conocer los aspectos negativos, por un lado, y positivos, por otro, que las personas entrevistadas tienen acerca de la comunidad gitana.

El informante clave 1 y la informante clave 3 coinciden con los aspectos positivos que esta comunidad tiene:

*“Puedo decir que era un trabajador normal, como los que quisiera tener cualquier empresario hoy en día.” (I.C. 1).*

*“Son como cualquier otra persona trabajando en mi empresa, no tengo ninguna distinción con ella” (I.C. 3).*

Comparten la opinión que las personas que han sido empleadas en sus empresas no han recibido ningún tipo de distinción por pertenecer a la comunidad gitana.

Por otro lado las informantes claves 4 y 5, sus respuestas van encaminadas hacia su integración:

*“Te encuentras delante de una persona que te dice yo quiero acceder a un empleo y que sea receptivo a lo que le vas a ir marcando o aconsejando en un momento dado. (...) Está muy abierta a conocer. (...) Cuando estás con ellos y les tratas de enseñar lo que no conocen pues es gente muy receptiva, además que aprenden con muchísima rapidez lo que les intentas mostrar.”*

Respuesta relacionada con la que la informante clave 4 ofrece:

*“Están perfectamente capacitados, al igual que el resto de la población para desempeñar funciones, trabajan súper bien, (...) son buenas trabajadoras, sacan el trabajo como todos.”*

Las dos informantes claves coinciden en el aspecto de lucha por mejorar su situación, por promocionar en la vida, etc. Ambas son personas que trabajan de forma directa

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

con la comunidad gitana y su conocimiento está basado en la experiencia de un contacto diario.

El informante clave 2 y la 6, se centran en aspectos negativos, siendo incapaces de poder nombrar un solo aspecto positivo. Es necesario realizar una reflexión acerca de qué es lo que falla para que personas de ámbitos tan opuestos y diferentes estén coincidiendo en la incapacidad de resaltar algún aspecto positivo, recordando que el informante clave 2 pertenece a la empresa privada y la informante clave 6 está vinculado al ámbito del Trabajo Social.

La informante clave 7 aporta una visión mucho más neutral, principalmente por el desconocimiento de esta comunidad:

*“La opinión que yo pueda tener puede estar muy mitificada (...). La integración de las personas en el mundo laboral es esencial para tener una vida normalizada con igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas y ver cómo poco a poco se va consiguiendo y es positivo”.*

Su visión es mucho más generalista de toda la población sobre el aspecto positivo de la integración laboral, sin entrar en detalles de si es una persona gitana o no.

Las respuestas dadas son muy diversas, pasando de una aceptación plena sin mirar si es gitano/a hasta la imposibilidad de poder decir ningún aspecto positivo.

Si ponemos la mirada en los aspectos negativos que rodean a la población gitana a la hora de la inserción, los puntos de vista son muy diversos, pero al igual que en lo positivo las respuestas que se han dado los diferentes informantes claves tienen puntos en común.

Un eje común y muy negativo en varias de las entrevistas que se han realizado ha sido el machismo; el informante clave 2 lo relata de la siguiente manera:

*“El tema de las mujeres en el puesto de trabajo, lo vi en otra fábrica en la que estuve, esa persona faltaba muchísimo (...) muchas veces faltas injustificadas.”*

Opinión compartida por la informante clave 5:

*“Otro aspecto muy negativo es con el tema de las mujeres, todo ese currículum oculto y que puede ser muy valioso de cara luego a la inserción laboral”.*

Por otro lado se menciona en varias de las entrevistas realizadas la carga histórica con la que cuentan siendo un factor clave y que juega un papel muy negativo a la hora de la búsqueda y de la inserción laboral.

La informante clave 5 señala:

*“Algunas cuestiones culturales pues que desgraciadamente les afecta. (...) Tienen muchos valores culturales muy positivos (...) y luego otros muy negativos, (...) el valor de la familia es muy importante y aporta mucho pero muchas veces les limita y hace que la incorporación laboral pues no sea todo lo rápida que podría ser.”*

La informante clave 6 también hace alusión a la carga histórica y cultural que tienen, siendo una clara barrera para su integración:

*“Les cuenta salir un poco de sus actividades. (...) Prefieren tener sus cosas, un horario donde ellos se organicen, ellos deciden si van o no y ellos deciden lo que sea necesario, etc. (...) Les cuesta mucho cambiar eso de la feria por una actividad de ocho horas. (...). Ese estilo de vida les gusta, interpreto yo que les gusta”.*

No hace una referencia explícita acerca de la carga histórica, pero sí se hace de forma implícita, desde el momento que generaliza diciendo que *“si ellos tienen las ferias, los caballos, etc.”*, profesiones que tradicionalmente han sido realizadas por la comunidad gitana pero que en los últimos tiempos se ha evolucionado mucho en este aspecto dedicándose a otras muchas más profesiones. Esta informante clave sigue encorsetada en los estereotipos de gitanas y gitanos en los mercadillos, la chatarra, la feria... cuando la realidad es que han dado grandes pasos hacia la eliminación de esas profesiones tradiciones y la incorporación al mundo laboral por cuenta ajena.

La informante clave 3 como aspecto negativo también nombra la carga histórica:

*“Creo que por lo general se piensa mal de ellos en el trabajo, eso es lo que tienen de negativo”.*

Que se puede unir a esta afirmación ofrecida por la informante clave 7:

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

*“La discriminación que han sufrido durante tantos años hace que esta gente tenga un menor apego al mundo laboral”.*

Por otro lado la informante clave 4 no habla de forma específica de la carga histórica pero sí que hace referencia a esa cultura de la exclusión que es la que marca a la comunidad gitana:

*“Es un colectivo en exclusión puro y duro. (...) Es todo propio de un colectivo que no está integrado en la sociedad, repito no porque sean gitanos, sino por la cultura de la exclusión y los prejuicios con los que tienen que lidiar cada día.”*

La carga histórica juega un papel tan importante en la incorporación, no sólo laboral sino también social, lo que se traduce en que siempre van a ser señalados por la sociedad de referencia por hechos o motivos que en un pasado pudieron ocurrir.

No es un hecho aislado que todas las personas que han sido entrevistadas coincidan en estos argumentos de la carga histórica, donde el pensamiento y aceptación hacia la comunidad gitana es muy diferente. La sociedad necesita hacer una reflexión para dejar atrás el pasado que tiene la comunidad gitana y avanzar para que entre todas las personas consigamos que sea una comunidad totalmente insertada en el mundo laboral.

Otro aspecto mencionado como negativo es el exceso de bajas laborales; el informante clave 2 lo menciona como un factor clave para la no contratación:

*“Si hay uno que te falla sin avisar en el último momento puedes enmendar esa baja, pero que sea una baja muy repetitiva, etc. nos ha hecho tomar este tipo de represalias. (...) Y siempre están faltando y eso es un trastorno para la fábrica pero también para el resto de los compañeros”*

Frente a la opinión que la informante clave 4 ofrece desde el mismo tema, hace una reflexión acerca de por qué sucede eso:

*“Hay que trabajar con ellos el tema de cogerse muchas bajas; yo creo que es porque tienen peores hábitos saludables y claro eso también favorece a que se enfermen más veces. (...) No es una cosa de gitanos es una cosa de exclusión.”*

Se puede observar cómo ambas personas hablan de cifras más elevadas de bajas laborales, pero la diferencia radica en que la informante clave 4 va más allá y reflexiona acerca del porqué de esas bajas, cómo se puede trabajar para que disminuyan, etc., mientras que el informante clave 2 no se plantea por qué sucede eso, tan solo ve las consecuencias de las bajas laborales.

Las opiniones sobre los aspectos negativos y positivos tienen muchos puntos en común. Encontramos a personas que no son capaces de resaltar ningún aspecto positivo y que cae en los estereotipos imperantes en la sociedad como es la venta ambulante, los caballos, etc., frente a unas personas del mundo de la empresa privada que no hace ningún tipo de diferenciación con las personas que trabajan para ella, tan solo ve personas iguales en derechos y deberes.

Lo que sí es reseñable es cómo la carga histórica es un factor muy importante para trabajar, respuesta que la mayoría de las y los entrevistados han coincidido.

#### *4.2.2. Factores que influyen en el porcentaje tan bajo de inserciones en el mundo laboral.*

La cultura de exclusión y discriminación con la que la población gitana cuenta tiene una consecuencia muy directa y táctil como es la dificultad con la que se encuentran a la hora de incorporarse laboralmente lo que hace que el porcentaje de personas gitanas dentro del ámbito laboral sea muy bajo. El informante clave 1 presupone que el porcentaje es tan pequeño porque:

*“Pues yo creo que es tan bajo porque durante la historia de los gitanos siempre han estado, no todos pero muchos de ellos, que no se involucran en la sociedad en la que vivimos y están en pequeños guetos”.*

Barrera con la que coincide con lo que el informante clave 2 declara:

*“Primero tienen que considerarse igual que los demás; una vez que se consiga eso y que demuestren laboralmente tanto como el resto de las personas, que vayan a trabajar y no a meterse en jaleos entonces yo creo que poco a poco se irán contratando más”.*

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

Un rasgo en el que coinciden varias de las personas entrevistadas es el bajo nivel formativo que en la actualidad muchas personas gitanas tienen.

A continuación se plasman los fragmentos donde se ha mencionado el tema de la formación como una barrera que la comunidad tiene que trabajar en ella:

*“Por el tema de la formación. (...) Tenemos que (...) formar a los trabajadores en algo y así cuando salgan tengan algún certificado de profesionalidad que luego les abra las puertas más facilidad. (...) La inserción al mundo laboral a día de hoy de personas no cualificadas está muy complicado” (I.C. 4).*

*“Su nivel educativo, son personas con un cierto nivel de analfabetismo. (...) El aspecto formativo y eso que se está mejorando mucho” (I.C. 3).*

*“No sé si ellos tienen algunas dificultades específicas. (...) Tienen un nivel muy bajo de formación, eso requiere un itinerario a muy largo plazo.” (I.C. 6).*

*“Los gitanos tienen poca formación, han tenido pocas experiencias laborales.” (I.C. 5).*

Exceptuando la informante clave 3 que pertenece al mundo empresarial, las otras tres personas que han aludido a la falta de formación son profesionales del ámbito de lo social, donde tienen un contacto directo con la población gitana y ven que uno de los factores que más determina la incorporación laboral es tener una buena formación y es por eso que la comunidad gitana al tener una menor cualificación su porcentaje de inserción es mucho más bajo.

Es mencionado como causa del bajo porcentaje de inserción el tema de la discriminación donde las informantes claves 4, 5 y 7 coinciden en sus respuestas:

*“Porque hay una discriminación hacia el pueblo gitano muy permanente” (I.C. 4).*

*“Puede ser por la discriminación que sufren, pero no lo sé muy bien” (I.C. 7).*

*“Hay un componente muy importante de prejuicios y estereotipos; alguien puede estar perfectamente capacitado y no aparentar a simple vista que es una persona gitana” (I.C. 5).*

Por otro lado las informantes claves 5 y 6 ponen otro nuevo foco como factor y es la falta de cultura del trabajo, de unos horarios, turnos de trabajo etc.:

*“La falta de cultura de empleo por cuenta ajena, (...), dificulta porque cuando alguien nunca ha estado en contacto con el mercado de trabajo ordinario pues cuesta el mantener unos hábitos básicos de continuidad” (I.C. 5).*

*“Se ha conseguido que mucha población gitana entienda de la constancia, de la puntualidad, de mantener unas relaciones correctas con los compañeros. (...) Yo creo que mucha población ha entrado por ahí, pero otra tanta... no” (I.C. 6).*

Cierto es que entrar en la dinámica del mercado laboral en muchas ocasiones cuesta y más si hasta el momento has trabajado por cuenta propia, donde es la propia persona la que pone las normas o bien si vienes de un paro de larga duración, entrar en esa dinámica pues es más complicado siendo un factor en muchas ocasiones de abandono del puesto de trabajo.

Un punto en común entre dos informantes claves, el 1 y 2, es la no integración y la automarginación:

*“Yo creo que no, yo creo que ellos mismos se automarginan. (...) Las ayudas que les dan siempre están promovidas hacia esa discriminación. Creo que ellos se apoyan mucho en esa discriminación para recoger ayudas y vivir un poco, entre comillas, del cuento.” (I. C. 1).*

*“Están intentado integrarse porque han dejado atrás el carromato y la chabola y entran a habitar a pisos y vivir como todos. (...) Pero aún les cuesta, les cuesta. (...) Cuando realmente quieran cambiar todo eso será diferente, pero hasta entonces ellos mismo seguirán estigmatizándose.” (I.C. 2).*

Frente a estas afirmaciones que no van más allá de una justificación muy estereotipada y llena de carga histórica acerca de su integración encontramos a la informante clave 4 donde le da la vuelta a estas declaraciones:

*“Yo entiendo perfectamente que los gitanos se han replegado hacia su propia etnia, yo creo que un mecanismo de defensa. (...) Si yo veo que mi alrededor no me quiere me voy con los míos”*

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

El análisis del porqué ha sido una etnia que se ha relacionado entre miembros de su misma comunidad, al no ser aceptados por la sociedad de referencia han tendido solo a relacionarse entre personas de la misma comunidad, para evitar sentir ese rechazo.

Otro aspecto con el que tres de las personas entrevistadas coinciden es en lo referente a las prestaciones, tanto el informante clave 1 como las 6 y 4, coinciden en este ámbito:

*“Las ayudas que les dan siempre están promovidas hacia esa discriminación. Creo que ellos se apoyan mucho en esa discriminación para recoger ayudas y vivir un poco, (...) del cuento” (I. C 1).*

*“Yo creo que la RIS les cubre muchas cosas económicas. (...) La R.I.S. es una fuente de ingresos importante y claro ellos están muy bien así, se apañan con un trabajito y con la R.I.S.” (I.C6).*

*“Están acostumbrados a recibir la Renta Básica y están acostumbrados porque es lo que han visto en su familia; entonces hay que intentar pues que vean que hay otras opciones de vida.” (I.C 4).*

Tres opiniones, donde dos de ellas están muy vinculadas hacia la creencia que la comunidad gitana no está del todo predispuesta a integrarse laboralmente puesto que con las prestaciones que reciben viven bien, frente a una tercera declaración donde pone el acento en el proceso que han tenido de estar siempre vinculados a los Servicios Sociales.

Por otro lado declara que esa dependencia que se ha creado entre la población gitana y los Servicios Sociales viene muy vinculada a la utilización de herramientas y técnicas muy paternalistas de intervención, creando personas totalmente dependientes de las trabajadoras sociales y por ende de las prestaciones económicas. Como bien lo expone la informante clave 4:

*“Están muy acostumbrados a la dependencia de una figura de la trabajadora social. (...) Eso existe verdaderamente y sí que lo veo. (...) Han sido unas intervenciones muy paternalistas y somos nosotras mismas las que hemos creado unas situaciones muy paternalistas hacia ellos y ellos hacia nosotras”*

El tema de las prestaciones está en constante debate, ya que en muchas ocasiones los vínculos que se ha creado entre las trabajadoras sociales como proveedoras de prestaciones y las personas que acuden a ellas no hacen más que alimentar esa dependencia paternalista.

Frente a estas afirmaciones, exceptuando a la informante clave 4, que sí que tiene un tono positivo acerca de los esfuerzos que la población gitana hace a la hora de insertarse laboralmente, el resto de las afirmaciones tiene un enfoque más estereotipado.

#### *4.2.3. Esfuerzo que realizan la población gitana para incorporarse al mundo laboral y las barreras que el mundo de la empresa privada impone.*

Encontramos a personas entrevistadas, como es el caso de las informantes clave 5y 3, que ven que este colectivo está luchando por conseguir su integración en el mundo laboral, haciendo grandes esfuerzos para conseguirlo.

*“Yo creo que sí, yo estoy convencida de que sí; hay personas que apuestan por el empleo y que quieren trabajar y que apuestan por mejorar la situación en la que se encuentran; el esfuerzo que hacen es muy importante y más teniendo en cuenta que su línea de partida no es la misma que la de otro tipo de población”.* (I.C. 5).

*“Les queda bastante por hacer, van superándose día a día, eso sí. Ya no es como antes pero todavía les queda bastante camino.”* (I.C. 3).

A lo largo de todo el análisis de las respuestas de las personas que tienen una perspectiva optimista acerca de la integración de la población gitana junto con el esfuerzo que hacen para conseguirlo viene siempre de la mano de los mismos informantes claves, frente a las respuestas más negativas y estereotipadas que van también de la mano de las mismas personas.

#### 4.2.4 La receptividad de la empresa privada en la contratación de la población gitana.

Otro aspecto que se debe analizar como parte importante de las barreras con las que la población gitana se encuentra es por la necesidad de saber cuál es el grado de aceptación que el mundo empresarial tiene de la contratación de la población gitana. Las respuestas que han sido ofrecidas por las siete personas han coincidido en que el mundo de la empresa en la actualidad no está receptivo a la contratación de la población gitana:

*“Hoy en día hay muy poca gente que quiera contratar a población gitana, a no ser que sean organizaciones no gubernamentales y que tengan un estereotipo social positivo.” (I.C. 1).*

*“Totalmente, es muy muy muy poco receptiva.” (I.C. 4).*

*“Sí, sí, es poco receptivo”. (I.C. 2).*

*“Yo creo que sí que es poco receptivo” (I.C. 7).*

*“Yo creo que les cuesta contratar a ciertas razas, etnias.... Sí. Les cuesta, les cuesta” (I. C. 3).*

*“Tienen muchos estereotipos hacia esta población, eso hace que se les contrate menos” (I.C. 6).*

*“Es por la imagen que se tiene de la población gitana; hay empresarios o responsables RR.HH. que siguen diciendo que mientras no se note que sean gitanos, ellos los contratan” (I.C. 5).*

Sorprendente cómo todas las personas lo afirman sin ningún tipo de tapujos; sobre todo el más impactante cómo el mundo de la empresa que tiene la opción de realizar las contrataciones es consciente de que no se realizan y aun así no hacen nada. Sobre todo los informantes clave 1 y 2 que son las personas más reacias o negativas a la hora de incorporar en su empresa a una persona gitana.

Esto es la doble cara de una moneda. Por un lado el grado de concienciación que la población tiene acerca de todas las barreras que se encuentran y más si se destaca cómo el mundo de la empresa privada todavía no está en la posición de aceptar a

personas gitanas dentro de sus plantillas y por el otro lado se sitúa a las organizaciones que trabajan con la comunidad gitana en el proceso de incorporación laboral y todos los esfuerzos que ponen, pero sobretodo la predisposición tan positiva que esta comunidad tiene hacia el cambio.

### **4.3. Interés en la contratación de la población gitana y las colaboraciones con las empresas.**

#### *4.3.1. Quién hace más hincapié en la inserción laboral de la población gitana:*

Se encuentran dos puntos opuestos acerca de a quién le interesa que la comunidad gitana se inserte laboralmente: a las instituciones por el mero hecho de conseguir votos y así ofrecer una imagen de institución que colabora en la inserción de colectivos con dificultades y por otro lado a la propia comunidad que es la que se encuentra inserta en la rueda de la exclusión.

El informante clave 2 cree firmemente que el máximo interesado en que la comunidad gitana se inserte laboralmente son las instituciones:

*“A las instituciones porque de esta manera ganan votos. Las instituciones se mueven por votos y si los votos se consiguen porque se contrata a personas de minorías étnicas irán a por ellos y les ayudarán.”*

Junto con esta afirmación encontramos a la informante clave 6, la cual no se sitúa del lado de las instituciones pero tampoco cree que la población gitana tenga especial interés en conseguir la inserción:

*“Yo a veces me siento empujado más de lo que ellos tiran”.*

Mientras que por otro lado encontramos a las informantes claves 4 y 7, quienes afirman que son las personas gitanas las que más interés tienen en este proceso de incorporación laboral:

*“Yo creo que la propia población gitana.” (I.C.7).*

*“Sinceramente a la población le importa un pepino que los gitanos trabajen. (...) A los gitanos, por su parte, algunos sí que les gustaría tener acceso a una vida*

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

*más normalizada, pero es muy cómodo saber que te van a dar una Renta Básica y claro es un dinero.”(I.C.4).*

Es aquí donde pone el contrapunto a lo que el informante clave 2 declara, donde el foco de interés es que la sociedad de referencia no se muestra muy receptiva a integrar a este colectivo y por otro lado se vuelve a abrir el debate acerca de las prestaciones y la comodidad que supone recibirlas. Pero entre líneas se puede ver que es un colectivo que quiere integrarse y se esfuerza en conseguirlo.

Son respuestas muy divididas; dependiendo de la ideología o la experiencia que se tenga, las declaraciones acerca de quién tiene más interés está muy fragmentada.

#### *4.3.2. Participaciones que las empresas privadas hace junto a entidades sociales*

Otro aspecto a tener en cuenta es la colaboración que tienen ciertas empresas con distintos grupos de población en riesgo de marginación. Unas veces por mero placer publicitario de su imagen hacia el exterior en contraposición de otras que colaboran con personas de esta etnia pero no quieren que trascienda al exterior por razones de limpieza de imagen: *“el tema gitano vende poco”*. (I.C. 5).

Junto a esta declaración, la informante clave 5 no ve que las empresas utilicen las colaboraciones para ofrecer al exterior una imagen de empresa participativa en acciones formativas para la incorporación laboral de personas gitanas:

*“Nosotros trabajamos con empresas que requieren personal con baja cualificación. (...) Les hemos planteado hacer la formación y no hemos visto que sea una cuestión de limpieza de imagen, luego han seguido contratando y colaborando con la Fundación.*

*Además mira, el tema gitano vende poco, muy poco, incluso hay empresas que no les gusta que se les haga publicidad de que colaboran con la Fundación. (...). Piensan que si sus clientes saben que hacen cosas con población gitana igual pueden verse afectadas de forma negativa. (...) Más que limpiar, ensucia en muchas ocasiones. Da pena pero es así.”*

Cuando afirma “*el tema gitano vende poco*” son declaraciones muy duras de escuchar por toda la carga discriminatoria que lleva pero es cierto que dependiendo del tipo de colectivo con el que trabaje una empresa las repercusiones sociales son muy diferentes.

Desde la misma perspectiva de entidades que trabajan con población gitana, encontramos a la informante clave 4, que pone otro enfoque hacia el interés en torno a una mejora de la imagen por parte de las empresas:

*“A nosotros nos viene muy bien también, (...) Si el sistema dice que las empresas tienen más distinción porque adquieren una responsabilidad social y eso significa que tienen que contratar a empresas de inserción, por lo menos tenemos la oportunidad de demostrar que somos una buena empresa y que nuestro equipo es muy válido. (...) Es una buena baza el tema de la responsabilidad social empresarial; que es un paripé, totalmente, porque las empresas hacen lo que les da la gana mientras que en el paripé nosotros podamos trabajar y demostrar que somos buenos trabajadores”*

Es muy complicado concluir a quién le interesa más la incorporación. Desde la perspectiva que las prácticas de tercero de carrera me dieron, podría decir que es la comunidad gitana la que más interés tiene en esa incorporación, poniendo todo su esfuerzo en que se les valore como a una persona más y no tengan que ser analizados por ser gitanos o gitanas. Si fueran las instituciones las que tuvieran más interés en su incorporación invertirían más dinero y profesionales en conseguir este objetivo y en la actualidad no es así.

Concluyendo. A cerca de las colaboraciones o participaciones que hacen las empresas con organizaciones o con las contrataciones de los C.I.S., se dan perspectivas totalmente diferentes.

Por un lado la informante clave 5 participa en colaboraciones con una previa formación y después en el papel que la empresa desarrolla a la hora de las prácticas.

Por otro lado la informante clave 4, pone su visión desde la perspectiva de poder ofrecer a las empresas unos servicios a unos precios asequibles.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

#### 4.4. Acompañamiento y resolución de conflictos.

##### 4.4.1. Acompañamiento a la comunidad gitana desde entidades sociales.

Tan importante es que la población en general y sobre todo el mundo de la empresa privada sea consciente de los obstáculos que existen como realizar un acompañamiento de calidad. Es por eso que se va a plasmar lo que las informantes claves 4, 5 y 6 acerca de cómo los realizan.

Desde la informante clave 5, la cual trabaja principalmente con población gitana:

*“En la entrevista de acogida les explicamos muy bien qué es lo que pueden esperar, (...) se hace un diagnóstico en base a las necesidades que se tiene (...) se hace un itinerario de incorporación laboral y (...) acciones necesarias para la ejecución de ese itinerario. (...) No sólo hasta que lo consigues sino hasta que vemos que se mantiene en el tiempo. (...) También es importante el acompañamiento posterior cuando ya lo han conseguido. (...) Es importante el acompañamiento cuando hay una acción formativa también. (...) Es un acompañamiento en función de cada uno, con mayor o menor intensidad en función de las necesidades y deseos de cada persona.”*

Durante el proceso de acompañamiento hay varias vías de acceso a algún tipo de empleo; éste es el caso de los C.I.S., donde las personas que participan en él han sido previamente seleccionadas. La informante clave 4 es orientadora laboral dentro del CIS que participa con la F.S.G. El acompañamiento que hacen una vez que están dentro está orientado a la formación de la población gitana en el sector terciario:

*“Utilizamos la metodología FREDERIC<sup>15</sup>. (...) Hacer una primera evaluación de la empleabilidad social en diferentes áreas (...) y a partir de ahí se hace un plan de intervención. (...) Yo les hago la primera entrevista, les doy el manual de acogida, luego sería la fase de plan de trabajo y cuando se van la intervención es mucho más intensa”.*

---

<sup>15</sup>Método de investigación. En la que en un primer momento se realiza una guía práctica para poder realizar un diagnóstico social, combinándolo con indicadores cuantitativos y cualitativos

Ambos acompañamientos tienen ejes comunes a la hora de plantear las intervenciones según las necesidades que se detectan en las acogidas.

Desde los Servicios Sociales de Atención Primaria se realiza también el proceso de acompañamiento desde el programa al que previamente han sido derivadas las personas.

La informante clave 6 destaca que no es un recurso específico para la comunidad gitana:

*“No somos un recurso como tal para la población gitana. (...) Hablamos de personas que nosotras atendemos aquí, que serán unas 5-6 familias”.*

Pero sí que sigue un proceso de acompañamiento que está muy unido al que llevan a cabo las informantes claves 4 y 5:

*“Cuando vienen ya tienen una cierta motivación, (...) vienen con otra predisposición. (...) Algunas que inicialmente no tienen acompañamiento, entonces las lleva la trabajadora social sola y otras que entran directamente en el acompañamiento; entonces aquí estamos la educadora y la trabajadora social. (...) Es hacer una serie de acuerdos en base a las necesidades. (...) El punto de partida del acompañamiento es según lo que ellos planteen. Aquí se acompaña según las áreas que se necesitan. (...) Eso depende de los ámbitos en los que se vea necesidad tanto a la persona participante en el programa como la profesional, eso va dependiendo. (...) Depende de la voluntariedad y de lo que haya que trabajar.”*

Esto son tres ejemplos de acompañamiento que se pueden realizar, pero en los tres casos coinciden con que estos procesos son adaptados a las necesidades de cada persona y totalmente individuales, donde se trabaja desde las áreas en las que se ven dificultades que plantea la propia persona como las que pueda detectar la o el profesional.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

#### 4.4.2 Resolución de conflictos.

Como se ha mencionado anteriormente, la población gitana tiene un trayectoria de dependencia en los Servicios Sociales que en muchas ocasiones en lo que ha desembocado es la creación de una dependencia, como es el caso de cómo se gestionan los conflictos con los que la comunidad gitana se encuentra.

La informante clave 5 resalta que lo más importante a la hora de resolver los conflictos es que sean personas autónomas y utilicen los cauces que la población en su generalidad utiliza:

*“Intentamos en la medida de lo posible que lleguen a actuar como actuaría cualquier persona (...), aquí lo que hacemos es escuchar la demanda del usuario, decirle cuáles son sus derechos y (...) decirle dónde hay que ir para que se defiendan sus derechos. (...) Nosotros actuamos de intermediación con las empresas pero nuestro objetivo es que las personas sean lo más autónomas posibles.”*

Aquí ya se ven las herramientas. Primero pasan por las profesionales del ámbito de lo social, para que la solución al conflicto sea más una imposición que una reflexión acerca de lo ocurrido y aportando herramientas a las personas usuarias del CIS al que acuden.

*“A nosotras nos llega el conflicto por el encargado o por el trabajador social encargado de coordinar el tajo; se decide un poco entre el encargado, el trabajador social y nosotras cómo se va a solucionar el conflicto. Si es meramente laboral ellos que son los que están en el ámbito laboral son los que lo tratarán y si es algo más personal pues intervenimos nosotras. (...) Ahora si llegamos a actuar directamente pues depende del conflicto y si se da en el ámbito del trabajo es posible que intervengan otros antes que nosotros.”*

Las informantes clave 4 y 6 tienen un punto en común y es la cercanía con los CIS; la primera porque es orientadora laboral y la segunda porque es su herramienta principal para un primer acercamiento de la población gitana al mundo laboral.

Desde esta perspectiva les une el cómo frente a un conflicto; primero lo revisan las profesionales para después poner en marcha la resolución con las personas afectadas:

*“Cuando hay un problema en un domicilio, siempre les decimos que nos llamen y nos cuenten lo que ocurre. Somos nosotros los que vamos a hablar, tendemos a mediar nosotros primero. (...) Cuando hay problemas con clientes preferimos proteger al trabajador, no queremos que se meta en un berenjenal que no le toca y preferimos ir nosotros. Pero si conseguimos que un trabajador se meta en una empresa, yo ahí no intervengo. Si tiene problemas en el puesto sí que le doy las herramientas pero no entro yo.” (I. C. 4).*

Es una situación que se acerca en cierto modo a un paternalismo hacia este colectivo, donde sería más enriquecedor para éste que se trabajase desde el inicio la resolución de cualquier tipo de problema, tanto a nivel personal como laboral.

## PROPUESTA DE MEJORA

Tan importante es hacer un análisis de calidad de las respuestas que han sido dadas por parte de las personas que han participado en este estudio como las conclusiones en base a las hipótesis que se han propuesto como ser consciente de aquellos aspectos en los que se puede mejorar, aportando alguna pauta sobre posibles propuestas que se pueden llevar a cabo a la hora de poner en marcha un plan de intervención con la población gitana en donde el papel del trabajador social es una pieza clave.

Es por eso que es necesario plantear una serie de puntos desde donde se pueda trabajar con esta comunidad en base a las problemáticas que se han ido viendo y analizando.

Hay varias vías por donde se debe abordar su situación con respecto a la empleabilidad; lo cierto es que son medidas a medio-largo plazo porque conllevan unos procesos de formación y concienciación de la población y esto requiere mucho tiempo y esfuerzo.

Primeramente es necesario hacer un proceso de concienciación en torno a dos ejes.

Por un lado un proceso de análisis de la sociedad en su generalidad donde se encuentren puntos en común con la población gitana puesto que no existen esas grandes diferencias que muchas veces se destacan, creando campañas de concienciación en las que se proporciona una visión real de esta comunidad dejando atrás los estereotipos que en la actualidad los medios de comunicación ofrecen.

Pero no sólo es necesario que la población en general haga ese proceso de cambio sino que también es la propia comunidad gitana la que tiene que seguir esforzándose por involucrarse en la sociedad y sobretodo en el ámbito laboral, siendo la base de todo una buena cualificación profesional tanto dentro del ámbito de cursos formativos como a nivel educativo en las aulas. Con esto lo que se consigue es que puedan optar a empleos mucho mejor cualificados y no caigan en el círculo de la exclusión. Pero donde se debe hacer especial hincapié es en las generaciones que se encuentran dentro de la etapa escolar en donde se cree un proyecto educativo intercultural que

incluya, entre otros, una comprensión de la cultura gitana como parte de la sociedad haciendo que se posibilite las relaciones positivas entre personas gitanas y no gitanas.

También es de suma importancia que se trabaje dentro de las aulas con programas que erradiquen la discriminación y los prejuicios. Donde cada persona tenga una atención equitativa y adaptada a sus necesidades individuales.

Se debe tener en cuenta que hay etapas educativas de la población gitana donde el tránsito entre ellas se dificulta haciendo que se dé un abandono prematuro de los estudios; se deben crear programas que establezcan mecanismos de apoyo y orientación tanto a las familias como al alumnado.

Otra labor encomendada a los Servicios Sociales debiera ser la solución del eterno debate sobre la creación y utilización de recursos específicos o recursos normalizados. Este debate se debe al haber una serie de recursos específicos, como por ejemplo la F.S.G. la Majarí etc., con lo cual sólo se consigue seguir manteniendo esa dependencia. Por otro lado se pone de manifiesto que mientras exista una discriminación concreta resulta necesario tener una serie de recursos que luchen por erradicarla.

Es conveniente que organizaciones que atienden a grupos de población específicos orienten sus esfuerzos hacia la independencia de esas personas guiándolas hacia los recursos normalizados. No debiera haber asociaciones que atiendan exclusivamente a personas de una determinada población sino que los esfuerzos de esas organizaciones sociales debieran dirigirse a todo tipo de personas en riesgo de exclusión y ser tratadas de forma generalizada por medio de estas organizaciones sin tener una misión exclusiva hacia un determinado grupo de población.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

## CONCLUSIONES Y CUESTIONES ABIERTAS

En este apartado se van a desarrollar las conclusiones a las que se han podido llegar una vez realizado el análisis combinado con las hipótesis que en un principio se establecieron.

En la primera hipótesis se establece cómo existe un alto grado de discriminación y exclusión hacia esta población lo que hace que su incorporación al mundo laboral se dificulte.

Como se ha visto a lo largo de todo el análisis los factores discriminatorios y excluyentes que rodean a la población gitana son muy elevados y perjudican de forma muy directa a su incorporación laboral. Las respuestas dadas por varias de las personas manifiestan un grado elevado de prejuicios y marginación que se tiene hacia la población gitana, donde no se hace más que reiterar esa carga histórica con la que tienen que luchar diariamente.

Es reseñable poder ver cómo todavía existen personas que se permiten el lujo de poder juzgar a otras personas por el simple hecho de no creer que sean como el resto de la población en general, sin pararse a pensar que son una comunidad muy heterogénea y diversa.

Pero todavía es más destacable cómo estos estereotipos y prejuicios que tanto daño hacen a esta comunidad todavía perduran en el mundo de la empresa por la carga histórica que tienen; además tienen que soportar cómo personas que se dedican al ámbito social tienen unos comentarios tan segregadores, deseando que su intervención con este colectivo sea profesional y dejen atrás sus pensamientos estereotipados.

La segunda hipótesis que se planteó era que debido a que tienen una menor formación académica y profesional tienen una tasa de desempleo más elevada optando a empleos de baja cualificación y siendo más inestables en comparación con el resto de la población.

La afirmación es totalmente corroborada por las personas que han sido entrevistadas en cuanto a su coincidencia en los factores: su baja cualificación hace que se dificulte

en gran medida su incorporación al mundo laboral, la carga histórica, el pensamiento prejuicioso que hace la empresa privada hacia la comunidad gitana...

La formación es un factor clave para poder evitar caer en la exclusión pero también para demostrar a la población en general que se puede ser una persona gitana y tener estudios, formación y una buena cualificación.

Ponemos el foco de atención en la tercera hipótesis; por la alta estigmatización y desconocimiento que los empresarios y empresarias tienen hacia la población gitana se muestran menos receptivos a la contratación o selección de personal gitano.

Esta hipótesis se confirma puesto que en ningún momento las personas que han sido entrevistadas han dudado de esta afirmación, independientemente de las creencias o contacto que hubieran tenido hacia este colectivo.

Por otra parte esta afirmación está muy ligada a la primera hipótesis, donde el desconocimiento lleva a que sean los estereotipos los que resurjan y se apoderen del pensamiento de la población.

Como reflexión final destacar que las personas entrevistadas son sólo una pequeña muestra del pensamiento que se tiene en la sociedad acerca de la población gitana y concretamente sobre su empleabilidad y el gran desconocimiento que se tiene sobre este colectivo. Donde un porcentaje muy elevado de personas sigue pensando y viendo cómo la población gitana no ha evolucionado y continúa estando encorsetado en los oficios que tradicionalmente han desarrollado como es la venta ambulante, etc.,... sin ser conscientes de todo el esfuerzo que esta población está haciendo para que se les valore y sea una comunidad visible en la sociedad sin tener que demostrar día a día que son personas válidas y por supuesto todo el apoyo, colaboración y lucha que desde varias entidades se hace para erradicar la discriminación tanto en forma de contacto directo con el pueblo gitano a través de campañas publicitarias o dentro de las aulas en los colegios.

Por supuesto agradecer a todas las personas que han accedido a ser entrevistadas y por supuesto por su gran sinceridad. También agradecer a todo el mundo que de un modo u otro han colaborado en la realización de este trabajo de fin de grado.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

## REFERENCIAS

- ALTER, (2008). *Monografía sobre minoría étnica gitana en situación de exclusión en Navarra*.
- Amani, (1995). *Educación intercultural. Análisis y resolución de conflictos*.
- Bohaca, J. G. (2003). *La integración sociocultural de minorías étnicas (gitanos e inmigrantes)*.
- Foessa, (2008). *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*.
- Foessa, (2014). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. Exclusión en la comunidad gitana. Una brecha social que persiste y se agrava*.
- GASA, G. I. (2003). *Indicadores de género contra la exclusión social. Informe sobre el fenómeno de la exclusión social. SURT, Associació de Dones per a Inserció Laboral*.
- F. S. G (2006). *Gitanos y empleo*.
- F. S.G (2007). *Mapa sobre Vivienda y Comunidad Gitana en España*.
- F. S. G(2010). *Conócelos antes de juzgarlos. Estereotipos y prejuicios hacia la comunidad gitana. Guía didáctica para el trabajo de sensibilización con jóvenes*.
- F. S. G(2010). *Estudio diagnóstico del edificio "Orfeón Arandín"*.
- F. S. G (2012). *Gitanos y empleo. Población gitana, empleo e inclusión social*. Obtenido de Principales resultados y conclusiones del Estudio comparado 2011.
- F. S. G (2012). *Población Gitana de Navarra y Empleo*.
- F. S. G. (2013). *Guía de Intervención Social con Población Gitana desde la perspectiva de Género*.
- Hernández, R. (2015). *La historia de los gitanos de Navarra*.
- Laparra M. (2015). *La desigualdad y la exclusión que se nos queda. II Informe CIPARAIS sobre el impacto de la crisis 2007-2014*.
- Manuel Aguilar, C. C. (2009). *Diagnóstico sobre la exclusión social en Navarra. II plan de lucha contra la Exclusión en Navarra*.
- Gobierno de Navarra (2010). *Diagnóstico de la exclusión social en Navarra. Las personas en situación de exclusión o en riesgo de estarlo y la respuesta social*.
- Gobierno de Navarra. (2011). *I Plan integral de atención a la población gitana de Navarra*.
- Román, T. S. (1997). *La diferencia inquietante. Viejas y nuevas estrategias culturales de los gitanos*.
- Valles, M. S. (2002). *Cuadernos Metodológicos. Entrevistas cualitativas*.

## ANEXOS

### 1.1: Anexo I: preguntas para las entrevistas

#### 1.1.1. *Visión empresarial*

##### 1.1.1.1 *Tipo A: Si ha tenido a una persona gitana*

- ¿Has tenido alguna persona de la población gitana en tu empresa?
- ¿En la actualidad la sigues teniendo?
- ¿Qué aspectos positivos y negativos destacarías de la población gitana a la hora de trabajar?
- ¿Cuál fue la razón para contratar a una persona gitana frente a una que no lo es?
- ¿En tu empresa las personas que trabajan tienen un trato igualitario?
- ¿Crees que por ser gitano es más complicado que valoren su trabajo?
- ¿En tu puesto de trabajo has tenido algún problema con alguien gitano?
- Si tuviera una mala experiencia con una persona gitana, ¿volvería a contratar a alguien de esta comunidad?
- Las personas que has tenido contratadas ¿lo sabías desde un primer momento o lo supiste a posteriori?
- ¿Crees que el mundo empresarial es poco receptivo a la hora de realizar una contratación?
- ¿Consideras suficiente el esfuerzo de la población gitana para lograr la integración en el mundo laboral?
- ¿Por qué crees que el porcentaje de inserción laboral de la población gitana es tan bajo?
- ¿Con qué estereotipos cuenta la población gitana a la hora de trabajar?
- ¿Hay dificultades diferentes en hombres y mujeres gitanas?
- ¿Cómo resumirías tu experiencia trabajando con la población gitana?

### 1.1.1.2 Tipo B: No ha tenido a una persona gitana

- ¿Has tenido alguna persona de la población gitana trabajando en tu empresa?
- ¿Cuál es la razón por la cual nunca has tenido a nadie trabajando?
- En tu puesto de trabajo, actual o anteriores, ¿has tenido algún problema con alguien gitano?
- ¿Qué aspectos positivos y negativos destacarías de la población gitana a la hora de trabajar?
- Si tuvieras a dos personas, una gitana y la otra no lo es con la misma preparación y cualificación ¿por quién te decantarías?
- ¿Por qué crees que el porcentaje de inserción laboral de la población gitana es tan bajo?
- ¿Con qué estereotipos cuenta la población gitana a la hora de trabajar?
- ¿Crees que por ser gitano es más complicado que valoren su trabajo?
- Si tuviera una mala experiencia con una persona gitana, ¿volvería a contratar a una persona gitana?
- ¿Crees que el mundo empresarial es poco receptivo a la hora de realizar una contratación? ¿Por qué lo crees?
- ¿Consideras suficiente el esfuerzo de la población gitana para lograr la integración en el mundo laboral?
- ¿Hay dificultades diferentes en hombres y mujeres gitanas?
- ¿Si el mundo empresarial se negara a contratar a población gitana que ocurriría con ella?

### 1.1.2: Visión social:

#### 1.1.2.1: Tipo A: Unidad de Barrio, Fundación Secretariado Gitano y CIS

- ¿Cómo resumirías tu experiencia trabajando con la población gitana?
- En tu trabajo como trabajadora social/orientadora laboral ¿te ha surgido algún problema con alguna persona gitana?
- ¿Cómo lleváis acabo los acompañamientos en el proceso de inserción laboral?

- ¿Dónde están las dificultades a tres niveles?
  - Individual ( en la persona gitana)
  - Empresas y servicios.
  - Sociedad en general.
- ¿El trabajo de acompañamiento cuando acaba?
- ¿Con qué prejuicios cuenta la población gitana a la hora de la inserción laboral?
- ¿Cuáles crees que son los horizontes de la población gitana?
- ¿Crees que el mundo empresarial es poco receptivo a la hora de realizar una contratación?
- ¿El trato que recibe la población gitana es igual que la población que no lo es realizando el mismo trabajo?
- ¿Consideras suficiente el esfuerzo de la población gitana para lograr la integración en el mundo laboral?
- ¿Hay dificultades diferentes en hombres y mujeres gitanas?
- ¿Qué aspectos negativos y positivos destacarías de en la población gitana a la hora de trabajar?
- ¿Consideras que por ser gitana es más difícil que valoren su trabajo, teniendo que demostrar que son personas validas para el puesto de trabajo?
- ¿Tenéis constancia de que hay empresas que descartan la contratación de población gitana?
  - En caso afirmativo: ¿Qué protocolo se sigue cuando os llega esa información?
- Si una persona gitana tiene un conflicto en su puesto de trabajo ¿cuál es la actuación que lleváis a cabo?
  - Si la respuesta es que son las profesionales las que acuden. ¿Se podría considerar eso una actitud paternalista?
- ¿Quién tiene más interés en la incorporación laboral de la población gitana, las instituciones o la propia población gitana?
- ¿Hasta qué punto la contratación de la población gitana o colaboración con alguna entidad que trabajan con esta población tiene un fin de cubrir

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

necesidades de la empresa o es más bien para limpiar la imagen haciendo una obra social?

#### 1.1.2.2: Tipo B: Sindicato

- ¿Habéis tenido alguna persona gitana aquí?
- ¿Dónde están las dificultades a tres niveles
  - Individual ( en la persona gitana)
  - Empresas y servicios.
  - Sociedad en general.
- ¿Con qué prejuicios cuenta la población gitana a la hora de la inserción laboral?
- ¿Cuáles crees que son los horizontes de la población gitana?
- ¿Crees que el mundo empresarial es poco receptivo a la hora de realizar una contratación?
- ¿El trato que recibe la población gitana es igual que la población que no lo es realizando el mismo trabajo?
- ¿Consideras suficiente el esfuerzo de la población gitana para lograr la integración en el mundo laboral?
- ¿Hay dificultades diferentes en hombres y mujeres gitanas?
- ¿Qué aspectos negativos y positivos destacarías de en la población gitana a la hora de trabajar?
- ¿Consideras que por ser gitana es más difícil que valoren su trabajo, teniendo que demostrar que son personas validas para el puesto de trabajo?
- ¿Tenéis constancia de que hay empresas que descartan la contratación de población gitana?
  - En caso afirmativo: ¿Qué protocolo se sigue cuando os llega esa información?
- ¿Quién tiene más interés en la incorporación laboral de la población gitana, las instituciones o la propia población gitana?

## 1.2 Anexo II: Transcripciones

### 1.2.1: Informante clave 1

**P<sup>16</sup>:** Primeramente igual te presentas y cuentas un poco cuál es tu puesto dentro de este local.

**R<sup>17</sup>:** Hola buenas tardes. Soy una persona de Pamplona que tengo un bar que da desayunos, almuerzos, comidas y cenas durante la semana y el fin de semana y que procuramos cerrar para las diez y media - once de la noche, es un bar de día por llamarlo de alguna manera.

**P:** ¿Has tenido alguna persona de la población gitana trabajando en tu bar?

**R:** Sí, yo me considero que no soy una persona racista y doy oportunidades a todo el mundo por igual o lo intento al menos. Entonces cogí a una persona de etnia gitana para trabajar una vez.

**P:** ¿Y cómo fue la experiencia?

**R:** Pues la verdad que tengo que decir que esa persona era muy trabajadora, anímicamente era muy positiva y trabajaba muy bien. Pero el problema eran sus amigos, familiares o personas allegadas a él, la verdad que nunca supe bien la relación que tenían. El problema era que muchas veces llegaban al bar en estado no normal y he tenido problemas con ellos, no con el trabajador sino con las circunstancias.

**P:** O sea que se podría decir que sí has tenido problemas con alguna persona gitana en tu puesto de trabajo.

**R:** Sí.

**P:** ¿Qué aspectos negativos y positivos destacarías de la población gitana a la hora de trabajar?

---

<sup>16</sup> P: Pregunta.

<sup>17</sup> R: Respuesta.

**R:** Pues justamente este trabajador era responsable; tenía familia y por eso creo que lo era. Me ayudaba mucho. No tuve ningún problema con la caja durante el tiempo que estuvo, o sea que puedo decir que era un trabajador normal, como los que quisiera tener cualquier empresario hoy en día, no tuve ningún problema.

Algo negativo, por mi experiencia, las circunstancias que les rodean, sobretodo.

**P:** Si tuvieras a una persona gitana cualificada y con un perfil apto para cubrir la plaza de trabajo que estás buscando y otra que no lo sea. ¿A quién le elegirías, estarían en igualdad de opciones o te decantarías hacia algún lado?

**R:** Pues mira, te voy a decir que anteriormente contraté a una persona gitana y con él no tuve problemas sino con sus circunstancias. Lo que sí que haría sería darle la oportunidad pero preguntándole y conociéndole un poquito más.

**P:** Me has comentado que sí que has tenido una experiencia con una persona gitana en el bar ¿volverías a contratar a otra persona?

**R:** A ella, sí. Y volvería a contratar a otra persona, pero previamente conociéndola un poco más que cuando contraté a ésta.

**P:** ¿Pero no sería un tipo de discriminación?

**R:** Un poquito sí. Porque considero que la experiencia trabajando fue positiva, pero no con las circunstancias que rodeaban su vida.

**P:** ¿Has tenido algún problema parecido con alguna persona que no fuera gitana?

**R:** Sí, sí. Hay muchas personas que no son gitanas y que tienen los mismos problemas de adaptación.

**P:** Pero claro no les harías tantas preguntas que si lo fueran.

**R:** No lo sé yo creo que no.

**P:** ¿Por qué crees que el porcentaje de la población gitana es tan bajo en el mundo laboral?

**R:** Pues yo creo que es tan bajo porque durante la historia de los gitanos siempre han estado, no todos pero muchos de ellos, que no se involucran en la sociedad en la que vivimos y están en pequeños guetos.

**P** ¿Con qué estereotipos cuenta la población gitana a la hora de la inserción laboral?

**R:** Yo creo que es eso, porque son gitanos: tienen una forma de vida nómada, diferente a las personas, digamos entre comillas que ellos llaman payos, ahí tienen una cierta diferencia a la hora de vivir.

**P:** ¿Crees que por el hecho de ser gitano es más complicado que valoren su trabajo?

**R:** Yo creo que tal y como está la sociedad, creo que sí que es más difícil que valoren a las personas gitanas su trabajo.

**P:** ¿Consideras suficientes los esfuerzos que la población gitana a la hora de insertarse laboralmente?

**R:** Yo creo que no. Yo creo que ellos mismo se automarginan por las circunstancias que les rodean. Las ayudas que les dan siempre están promovidas hacia esa discriminación. Creo que ellos se apoyan mucho en esa discriminación para recoger ayudas y vivir un poco, entre comillas, del cuento.

**P:** ¿Crees que el mundo empresarial es poco receptivo a la hora de realizar una contratación a una persona de la comunidad gitana?

**R:** Hoy en día hay muy poca gente que quiera contratar a población gitana a no ser que sean organizaciones no gubernamentales y que tengan un estereotipo social positivo.

**P:** ¿Hay diferencia entre hombres y mujeres en la inserción laboral?

**R:** Sí, sí. Ellos mismo son muy machistas. Tienen una oligarquía patriarcal y son muy machistas. No quieren que las mujeres gitanas salgan adelante por sí solas, sino que quieren ser ellos el soporte económico de la casa y ellas de la crianza, las cosas de casa....

**P:** Si el mundo empresarial siguiese siendo tan poco receptivo a la contratación de la población gitana. ¿Qué pasaría?

**R:** Pues no lo sé. Yo creo que seguirían automarginándose cada vez más.

Lo que tenemos que hacer es intentar que vayan a la escuela, que vivan socialmente como las personas, entre comillas, normales; no sé muy bien lo que es normal, pero

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

que tengan unos horarios, una educación, unos objetivos en la vida... no sé yo creo que se irán insertando en la vida, pero faltan años para que esto ocurra.

**P:** Yo en un principio ya he acabado con la entrevista, no sé si quieres cerrar con algo en concreto.

**R:** Bueno de momento no. Bueno pues recalcar eso que no todos son malos pero que la mayoría o algunos de ellos son malos y son los que hacen que todos sean malos.

### *1.2.2: Informante clave 2*

**P:** Primeramente te presentas y cuentas un poco tu labor en esta fábrica en qué consiste.

**R:** Buenos días. Soy el director de Recursos Humanos de una empresa que está ubicada en un polígono de la comarca de Pamplona.

Mi labor principal es la selección del personal; tanto de producción como de mantenimiento y de administración.

En los departamentos de mantenimiento estoy auxiliado por los directores de mantenimiento por cuestiones más específicas. En cuestiones de elección de personas para administración como para producción yo soy el que tiene la última palabra. Entre otras cuestiones que también llevo a cabo está el tema de nóminas, convenios, etc.

**P:** ¿Has tenido alguna persona de la población gitana trabajando en tu empresa?

**R:** Pues no lo sé, porque aquí cuando vemos los currículums en lo que más nos fijamos es en el perfil que tienen, la experiencia, la edad... porque procuramos no coger ni gente muy joven porque no tiene la responsabilidad de una persona más mayor que suponemos que ya tienen unas cargas familiares o bien presentes o futuras. Lo más joven que seleccionamos son personas de 30 años. Tampoco solemos seleccionar a personal que tenga títulos universitarios porque se presupone que en algún momento se irán a trabajar de lo suyo. Tampoco seleccionamos a personas con un nivel formativo muy bajo porque se supone que le costaría más adaptarse al ritmo, a la estructura y al manejo de las máquinas, que aunque es fácil siempre es necesario tener un mínimo de conocimientos.

Hemos tenido gente de muchísimos países, desde musulmanes, negros, de Europa del este, de Europa comunitaria, sudamericanos.... gitanos que yo sepa no hemos tenido.

**P:** ¿Y cuál es la razón por la que no habéis tenido a nadie de la población gitana?

**R:** Yo creo que no hemos tenido y si los hemos tenido se me ha colado porque tenemos claro el tema de la etnia gitana. Más que todo por la carga histórica que llevan detrás, es que por cualquier cosa te dejan tirado. Todas las empresas estamos ajustados con el personal y sabes con quien cuentas. Todo el mundo que entra ya sabe cuál es su trabajo encomendado, si hay uno que te falla sin avisar en el último momento puedes enmendar esa baja, pero que sea una acción repetitiva nos ha hecho tomar este tipo de medidas. Y como son unas familias tan numerosas, que si se me ha muerto un tío, un primo.... Y siempre están faltando; es un trastorno para la fábrica pero también para el resto de los compañeros. Todos aquí somos necesarios, pero nadie es imprescindible y cuando falla uno se rompe la cadena.

**P:** ¿Qué aspectos positivos y negativos destacarías de la población gitana a la hora de trabajar?

**R:** Positivos... no conviene generalizar, pero yo lo que he podido ver en otras empresas en las que he estado trabajando es que son trabajadores pero no les exijas demasiado que no te responderán. Eran conflictivos y también se notaba que faltaba material; material no muy valioso pero esa merma sustancial tal como el papel higiénico, cello, cartón.... y de más cosas de pequeño tamaño pero de gran utilidad. Eso poco a poco suponía un costo superior a lo que se tenía presupuestado. Aparte de eso era el trastorno que causaba; tú contabas que tenías un cierto stock de ciertas cosas y de repente te desaparecía al poco tiempo. Ya no era sólo el tener que volver comprar otra vez sino que cuando lo necesitabas no había. Esas cosas son las que nos obligó que tuviéramos que poner una cámara para ver quién se lo llevaba y darnos cuenta que eran los gitanos los que lo sustraían.

Luego también eran conflictivos porque no toleraban que una mujer le enseñara el puesto de trabajo que iban a desempeñar, se les veía muy reacios a ello.

Luego está el tema de las mujeres. Esto lo vi en otra fábrica en la que estuve; ésa faltaba muchísimo: que si el marido no le dejaba, que si llegaba tarde, que si mi hijo se

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

ha puesto enfermo... muchas veces faltas injustificadas hasta que se le abrió un expediente y hubo que despedirla. Aparte están los conflictos con otros compañeros, ahí vas a trabajar y los problemas los dejas fuera. Si tienes algo que hablar con el compañero lo haces al acabar el turno, pero es que estaban codo con codo en el mismo puesto de trabajo y estaban a limpia bronca y hasta alguna vez con golpes...

**P:** ¿Si tuvieras el perfil de una persona cualificada y apta para el puesto de trabajo gitana y otra que no lo es, estarían ambas en igualdad de oportunidades de optar al puesto?

**R:** Visto lo que he vivido y lo que me han contado, porque muchas veces nos juntamos compañeros que hemos estudiado juntos, que hemos acabado en distintos centros de trabajo, y ahí contamos nuestras aventuras. Eso me ha hecho darme cuenta de que no hay una igualdad de condiciones tanto laborales como de estudios entre la persona gitana y no gitana y que haga que entre la no gitana y la gitana lo más seguro es que decida por la no gitana, más que todo para evitar posibles problemas. Puede ser una persona buenísima, muy honrada pero siempre está ese “pero”, sí pero si te sale mal... para evitar ese problema evitamos contratarlos.

**P:** ¿Pero hasta cierto punto eso se puede considerar discriminación hacia una persona?

**R:** No sé si es discriminación. Yo tengo que elegir a una persona y selecciono a la que mejor creo que va a cumplir con las expectativas que el puesto de trabajo requiere.

**P:** ¿Pero si siempre te vas a decantar por la persona que no es gitana, sí que se podría considerar una discriminación laboral hacia un colectivo concreto, no?

**R:** Lo mismo podríamos decir de la gente joven que acaba de terminar de estudiar o que sólo ha terminado la ESO, tampoco la contrataría. Yo busco un perfil de persona responsable y trabajadora; un muchacho de 16 años no me lo va a dar pero una de 30, sí. Hay de todo pero estadísticamente un chaval de 16 años que no ha estudiado y que es vago yo no lo veo capacitado para rendir en un puesto de operario, una persona que es gitana y otra que no lo es, la estadística me va a decir que la que no lo es me va a dar menos problemas que la que sí que lo es. Así que yo miro por lo mejor para mi empresa que es la tranquilidad y la estabilidad.

**P:** ¿Por qué crees que el porcentaje de población gitana insertada laboralmente es tan bajo, qué es lo que les falta para que ese porcentaje pueda crecer?

**R:** Lo primero un cambio de mentalidad, empezando por ellos mismos. Ya han dejado atrás el nomadismo, el gitano del carromato ya se ha descartado, por suerte. Pero claro ahora tienen que cambiar la mentalidad que dice “somos un pueblo y una etnia únicos”, no sé si quieren ser uno, pero tienen que empezar a ser uno más en la sociedad, me explico: vivir en una casa en condiciones como todo el mundo, tampoco tienen que vivir del Estado, algo que les cuesta más y tienen que soportar es con la carga social e histórica que tienen detrás, la falta de escolarización ya se está quedando atrás; si los gitanos quieren estudiar tienen planes de estudios a los que pueden optar, pero está el componente que todavía son conflictivos; también les cuesta un poco la limpieza, van mal vestidos, huelen mal; se creen que por ser gitanos y por estar en una situación de exclusión les tienes que dar más que a otro tipo de etnia. No, primero tienen que considerarse igual que los demás, una vez que se consiga esto y que demuestren que laboralmente valen tanto como el resto de las personas, que van allá a trabajar y no a meterse en jaleos entonces yo creo que poco a poco se irá contando más con ellos. Y por supuesto dejando atrás el machismo porque alguna chica que tuve faltaba mucho porque su marido no le dejaba trabajar...

**P:** Pero no has mencionado en ningún momento que el resto de la población no tenga que hacer ningún cambio de mentalidad para poder estar más receptivos a la inserción laboral de la población gitana, ¿crees que eso no es necesario?

**R:** La cuestión es que trabajamos en una empresa y miramos por una mayor productividad y rentabilidad de la misma, lo que queremos es coger al personal humano idóneo para desarrollar esos puestos, no me importa que sea blanco, negro o amarillo me da igual, yo lo que quiero es que sean competentes y a día de hoy los gitanos no me dan eso. Tendrían que ser ellos los que deberían empezar a cambiar.

**P:** ¿Crees que una persona gitana trabajadora tiene que demostrar que es válida para ese trabajo?

**R:** Si se es válido o no en el trabajo se valora a todo el mundo por igual. Si la labor es como operario en una fábrica se supone que no es un trabajo muy difícil y no necesitas

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

una gran cualificación para desarrollarlo. Con el gitano qué ocurre que cuando quiere trabajar, trabaja y cuando no quiere, no lo hace porque es vago y conflictivo. Si a todo eso le sumas el absentismo... No es que te llame antes para avisarte que se encuentra mal y que mañana te lleva el parte de baja, es que no te aparece durante unos días y sin el parte de baja y cuando se lo pides te dice que no lo tiene. Evidentemente eso no se puede justificar. Los gitanos de hoy en día no van remando en la misma dirección que todo el mundo sino que van remando a su libre albedrío y eso en un conjunto de una sociedad no se puede permitir.

**P:** ¿Crees que se vigila más la labor de un gitano por el mero hecho de serlo?

**R:** Yo te voy a poner un ejemplo. Entrás en El Corte Inglés, supermercados, en el chino...y entran a la vez tres personas gitanas y tres payas, el guardia de seguridad y las cámaras a quién les sigue: a los gitanos. ¿Por qué? Algo tendrán para que se les sigan, no. Tienen esa carga histórica, así como han hecho que la población desconfíe de ellos ahora tienen su labor que es demostrar que se puede contar con ellos, es cosa de ellos. La sociedad no tiene que darles oportunidades para ver cómo funcionan, son ellos los que tienen que decir soy gitano pero cumplo como todo el mundo.

**P:** A raíz de esa pregunta. ¿Es más difícil que valoren el trabajo de las personas gitanas?

**R:** Sí. Vuelvo a repetir que es por la carga histórica que tienen y que se han ganado a pulso; desde el que robaba cobre, hasta el que te está robando en el trabajo, el que te amenaza y te mete un navajazo. Lo bueno es que no son muy bebedores pero cuando les da por beber, ya beben.

**P:** ¿Crees que el mundo empresarial es poco receptivo a la hora de realizar una contratación a la población gitana?

**R:** Sí. Es poco receptivo.

**P:** ¿Consideras suficiente el esfuerzo que la población gitana está haciendo para insertarse laboralmente?

**R:** Sí. Se ve que están intentando integrarse porque han dejado el carromato y la chabola y están entrando a habitar en pisos y vivir como lo hacemos todos, en pisos

normales, sin quemar puertas, ni quitar las tuberías y venderlas como chatarra... eso ya se ha quedado atrás, pero aún les cuesta. Aún siguen con el cante y el baile y los clanes familiares tan grandes que son...si es que a la chica que tuvimos iba el marido a buscarle con todos los primos y entraban hasta dentro.

Estos aspectos son los que tiene que mirar mucho más la población gitana. Cuando realmente cambien todos estos aspectos la situación será diferente, pero hasta entonces ellos mismo seguirán estigmatizándose.

**P:** ¿Hasta qué punto la contratación de la población gitana interesa más a las instituciones que a la propia población gitana?

**R:** Las instituciones se mueven por partidos políticos y éstos se mueven por los votos y si los votos se consiguen dando ayudas a las minorías étnicas entonces irán a por ellos mediante prestaciones y contrataciones de tipo social.

**P:** Si el mundo empresarial se negase a contratar a la población gitana ¿qué ocurriría con esta población?

**R:** Es problema de ellos, que se monten ellos mismos un negocio.

**P:** Pero ésta es una moneda de doble cara. Si la empresa privada no contrata, tienen que ser los servicios sociales los que se tienen que hacer cargo para que puedan tener un futuro, entonces seguirían siendo estigmatizados por la sociedad porque seguirían viviendo de las ayudas ofrecidas por el Estado.

**R:** Soy gitano y me tienen que ayudar. Gobierno de Navarra, como soy gitano tienes la obligación de ayudarme. Gobierno de Navarra, yo no soy gitano, ayúdame. Ahí no, porque como no soy gitano y no estoy en riesgo de exclusión social... Hay gente que está en el paro y no tiene que comer pero como no son gitanos ahí da igual pero a ellos se les ayuda desde Cáritas, las parroquias, asistencia social.... Las instituciones no miran por igual a todo el mundo, sólo miran por los que le dan votos.

**P:** Con estas preguntas yo he terminado, ¿algo con lo que quieras concluir?

**R:** No, simplemente que el gitano deje de decir soy gitano y diga soy una personas más.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

### 1.2.3: Informante clave 3

**P:** Primeramente preséntate y di cuál es tu función dentro de la empresa.

**R:** Buenos días soy la encargada de Recursos Humanos de una empresa de Pamplona del mundo textil.

**P:** ¿Has tenido alguna persona de la población gitana trabajando en tu empresa?

**R:** Sí, sí que he tenido.

**P:** ¿Y en la actualidad tienes a alguien o fue en el pasado?

**R:** La sigo teniendo en activo.

**P:** ¿Qué aspectos positivos y negativos destacarías de la población gitana a la hora de trabajar?

**R:** A ver positivos, son como cualquier otra persona trabajando en mi empresa, no tengo ninguna distinción con ella.

Y negativo, en concreto, creo que por lo general se piensa mal de ellos en el trabajo, eso es lo que tienen de negativo.

**P:** ¿Por qué seleccionaste a esa persona gitana y no a otras que no lo eran?

**R:** Principalmente me basé en su currículum; yo necesitaba a alguien y ella me encajaba, fue por eso. No miré si era gitana o no lo era.

No tiene ningún trato de favor, todos los empleados se tratan de la misma forma.

**P:** ¿Crees que a un gitano o gitana es más complicado que valoren su trabajo?

**R:** Un poco sí. Sí que es más complicado el que se valore su trabajo, se les mira un poco más, de forma más exhaustiva para ver qué tal trabajan.

**P:** Si tuvieses una mala experiencia con una persona gitana, ¿volverías a contratar a una persona de esa comunidad?

**R:** Hombre, igual me lo pensaría un poco; yo creo sí que si me presentasen a una persona con un currículum que me encajase con el perfil que busco la contrataría de igual forma.

**P:** ¿Sabías que esas personas que contrataste eran gitanas o te enteraste más tarde cuando la conociste personalmente?

**R:** No, lo supe desde un inicio; es más, ella misma me lo comunicó

**P:** ¿Crees que el mundo empresarial es poco receptivo a la hora de realizar una contratación o no tienen ningún problema con que sea población gitana?

**R:** Yo creo que les cuesta contratar a ciertas razas, etnias.... Sí, les cuesta, les cuesta.

**P:** Consideras suficiente el esfuerzo que la población gitana hace en el mundo laboral o por el contrario les queda todavía un largo camino por recorrer.

**R:** Les queda bastante por hacer; van superándose día a día, eso sí. Ya no es como antes pero todavía les queda bastante camino.

**P:** ¿Por qué crees que el porcentaje de inserción laboral de la población gitana es tan bajo?

**R:** Hombre, más que todo por su nivel educativo. Son personas con un cierto nivel de analfabetismo, tienen menos medios que otros para acceder a los estudios... más que todo por el aspecto formativo y eso que se está mejorando mucho.

**P:** Con qué estereotipos cuenta la población gitana a la hora de trabajar.

**R:** Pues les cuesta por la fama que tienen, les cuesta el presentarse y que la gente les mira mucho a la hora de contratarlos, entonces les cuesta.

**P:** ¿Hay dificultades entre hombres y mujeres a la hora de acceder al empleo?

**R:** Sí que hay diferencias. Generalmente los gitanos hombres son bastante machistas. Les gusta que las mujeres trabajen en casa más que trabajen por cuenta ajena, es por eso que prefieren que no salgan al mundo laboral, pero hay muchas mujeres que ya están trabajando, poco a poco van hacia adelante.

**P:** Ya por último. Cómo resumirías tu experiencia trabajando con la población gitana.

**R:** Muy buena. No tengo ninguna queja con el personal que tengo de raza gitana. Por mi parte ha sido bien, como con el resto de las personas. Sin más resaltar que esta raza necesita una integración y que poco a poco se van metiendo en el mercado.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

#### 1.2.4: Informante clave 4

**P:** Primeramente igual te presentas y cuentas un poco tu labor en que consiste.

**R:** Yo soy la orientadora socio laboral en un CIS<sup>18</sup>, donde mayoritariamente trabajamos con comunidad gitana, sí que es verdad que tenemos personas de otras procedencias; autóctonas... pero en su mayoría son gitanos y gitanas,

Nuestra empresa tiene por un lado de lavandería industrial, luego aparte también empleo doméstico y limpieza en edificios y locales. Tenemos en total 17 empleados en plantilla.

Yo soy la orientadora sociolaboral. Al final cuando entran en la empresa al no ser una empresa al uso, porque bueno sí que el objetivo nuestro como empresa es mejorar la situación de estas personas para que cuando salgan sean más empleables a través de diseñar con ellos un itinerario de inserción sociolaboral, hacemos un diagnóstico, vemos en que falla, en que se puede mejorar y creamos un plan de trabajo con ello, que iniciamos en la acogida en la empresa. Yo les hago la primera entrevista, les doy el manual de acogida, luego sería la fase más de plan de trabajo y cuando se van que la intervención es mucho más intensa sería la búsqueda de empleo acompañamiento, hacer un trabajo de prospección en empresas para ver si después de acabar en Nabut se pueden incorporar en un trabajo normalizado... este es un poco mi trabajo a grandes rasgos.

También hacemos trabajo en grupo con los trabajados, de habilidades sociales, habilidades comunicativas...este año queremos tocar el tema de salud porque hemos detectado que algunas trabajado necesitan que toquemos ese tema, queremos hacer una charla con una enfermera para mejorar un poco también. La intervención se puede tratar desde muchos ámbitos.

Al final, mejorar la empleabilidad es una palabra muy extensa porque se puede trabajar muchas cosas, a nivel individual, relacional...

También hago labor de comercial, presentar a la empresa a los posibles clientes que podamos tener y ayudar también en las labores administrativas...

---

<sup>18</sup> CIS: Centro de inserción social

**P:** ¿Qué proceso lleváis a la hora de hacer los acompañamientos?

**R:** Nosotros utilizamos, en la fundación hay diferentes herramientas, pero en el CIS la que utilizamos es una metodología FREDERIC, que es una metodología a nivel nacional, donde se hace una primera evaluación de la empleabilidad social en diferentes áreas, por ejemplo en el área de producción también se valora a nivel social, como está a nivel social, tiene apoyos familiares, sociales, tienen buena vivienda, temas afectivos, de autoestima, como se encuentra, también se evalúa el tema salud, se evalúa su situación de partida y con la persona que hace, de forma de vida... y a partir de ahí se hace un plan de intervención, por ejemplo este mes vamos a prepararnos una entrevista de trabajo, mejorar la situación en casa, a nivel doméstico para ver donde se puede mejorar a nivel individual...

**P:** Cuando estáis haciendo el acompañamiento, ¿con qué dificultades os encontráis?

**R:** A nivel individual, yo sí que considero que las personas que están en la empresa de inserción tienen aspiraciones de mejorar su situación porque lo primero ya están trabajando, hablamos de personas que han decidido ponerse a trabajar y más si hablamos de la población gitana y sabemos que tienen una trayectoria cronificada de exclusión y ellos mismos tienen muchas limitaciones a la hora de trabajar, yo sé que es un trabajo protegido, no es una empresa al uso, pero bueno ya es un paso no el que tú quieras empezara trabajar, tener unos horarios, es metete en la dinámica de una vida normalizada, una relación con tus superiores, es un aprendizaje que la gente quiere mejorar, así que por ese sentido bien.

Sí que es cierto que nos encontramos con temas de exceso de bajas, por ejemplos de enfermedad, a nivel de eso notamos pues que hay un número elevado de bajas que intentamos solventar, porque se cogen se cogen tantas bajas... lo intentamos trabajar con ellos. Pero tampoco son tantos, no es lo generalizado, son solo unos pocos, tenemos unos perfiles muy buenos en la actualidad.

Con las mujeres sí que tenemos bastantes problemas para conciliar por el tema de tener hijos pequeños, nos hemos encontrado con mujeres que empiezan a trabajar y lo dejan, porque claro empieza a faltar la figura de la cuidadora en casa entonces la organización doméstica es muy difícil porque los hombres en ese sentido prefieren que

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

sus mujeres estén en casa y a veces prefieren dejar de trabajar, eso sí que es una dificultad. Y luego a la hora de cambiar y modificar en el acompañamiento pues sí que noto que hay cierta sensación de estar muy acostumbrado a la dependencia de una figura de la trabajadora social, que es la que me va a ayudar , la que me a acompañar, la que me va a echar las ofertar de trabajo... eso existe verdaderamente y sí que lo veo, por cómo se ha trabajado con este colectivo no creo que solo sea a nivel unidireccional, sino de las maneras con la que se ha intervenido con el colectivo han sido unas intervenciones muy paternalistas y somos nosotras mismas las que hemos creado unas situaciones muy paternalistas hacia ellos y ellos hacia nosotras, tú me vas a buscar trabajo, a acompañar a echar curriculums, házmelo tu que no se hacerlo.... Es una sensación como que ellos no saben hacerlo, sí que es verdad que algunos casos se han dado cambios muy importantes en las personas, se han empezado a intervenir con ellas de estar durmiendo en una furgoneta y llegar a ser encargados de la lavandería, pero claro luego todo lo demás que por mucho que trabajes con el colectivo sí que hay una reticencia en el tema de contratar a la comunidad gitana, no hacemos nada si a nivel institucional no se ponen unas medidas, una obligatoriedad de tener que contratar a un porcentaje de personas que vengan de las empresas de inserción, porque si no, no hacemos nada.

**P:** Eso viene en relación a la siguiente pregunta si crees que ¿el mundo empresarial es poco receptivo a la hora de realizar una contratación de la población gitana?

Totalmente, es muy muy muy poco receptiva, sí.

Yo tengo perfiles de trabajadores bastante buenos, sí que es verdad a nivel formativo la comunidad gitana tiene todavía mucho que hacer, muchos de ellos no tienen la ESO, yo ya les digo que sean gitanos o no la formación al día de hoy es una distinción y ahí estáis en dificultad porque tenéis que trabajar y formaros, pero aunque estéis formados hay muchas dificultades con tan solo ver el apellido, si una empresa ve que por los apellidos descartan muchísimo ni siquiera ver el curriculum, yo he llegado a decirles que no pongan los apellidos, un Borja, un Berrio... no gustan , también ha habido experiencias bastantes negativas, porque han tenido trabajadores gitanos y como ya han tenido alguna mala experiencia y claro todos los gitanos son iguales que

no quieren contratar a ninguno más .Hay unos prejuicios hacia la comunidad gitana impresionantes.

**P:** ¿Crees que el trato de una persona gitana insertada laboralmente y una persona que no lo es, es el mismo?

**R:** Probablemente sí. Sí que destacaría que normalmente las personas gitanas que trabajan muchas de ellas lo llevan oculto que son gitanas, eso es lo primero, si no se ven a la vista me costa que hay personas gitanas que intentan ocultar que son gitanas, con eso ya... y ya una vez que están dentro y que la empresa saben que son gitanas yo sí que creo que hay un trato diferente, si, si sin dudarlos. A nivel de compañeros los tratan diferentes, el propio jefe también, un error de un gitano no se ve del mis modo uno que no lo sea. Pero es que hasta nosotras mismas, los propios profesionales tenemos prejuicios hacia la comunidad gitana, me doy cuenta porque se les exige una seriedad en todo, en que avisen si están enfermos que muchas veces somos flexibles con los trabajadores payos y a los gitanos si o si tiene cumplir todo, sí o sí.

**P:** ¿Consideras suficiente el esfuerzo que la población gitana hace para integrantes en el mundo laboral, o todavía queda un recorrido muy largo realizar?

**R:** Es que yo hablaría en términos global, ósea es que no se puede echar las culpas a un grupo minoritario de una sociedad, aquí no hay culpas, esto es un problema de todos, de todos significa también de las instrucciones, de la sociedad de acogía del grupo minoritario. Yo entiendo perfectamente que los gitanos se han replegado hacia su propia etnia, yo creo que un mecanismo de defensa y autoprotección y seguramente si yo fuera gitana haría lo mismo, si yo veo que mi alrededor no me quiere me voy con los míos, es así. Sí que es verdad que ellos necesitan hacer un esfuerzo mayor, sobre todo tienen que ser conscientes de que al ser un colectivo que tiene que meterse en la rueda, de formarse, hay que trabajar, en la rueda de todos no porque sea gitano sino porque todos tenemos que hacerlo y ellos como están en esa precariedad y están acostumbrado a recibir a renta básica y están acostumbrados porque es lo que han visto en su familia ,entonces hay que intentar pues que vean que hay otras opciones de vida, pero lo que pasa es que a ellos les da mucho miedo y eso significa apayarse y eso les da mucho miedo , porque la sociedad de acogida no acepta a un gitano,

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

aceptamos a gitano que se acomoden a cómo vivimos los demás o eres de los míos o no, claro aquí hay una dificultad por ambas partes no solo por los gitanos y gitanas.

La imagen que los medios de comunicación no ayudan y desfavorecen a la comunidad gitana a la hora de la inserción. Yo creo que la imagen que se da en los medios es un claro ejemplo de los estereotipos que hay, salen los gitanos que cumplen con los prejuicios que tenemos: que roban, que se dedican a la chatarra, son unas escandalosas, las bodas gitanas... salen los estereotipos puros y duros. Hay gitanos que no son así, dentro de esta comunidad hay mucha variedad y todos tendemos a ver ese tipo de gitano, que claro que los hay pero hay otro muchísimos que no son así y lo único que hacen es favorecer los estereotipos que siguen teniendo, no existe otro gitano para los medios de comunicación.

**P:** ¿Cuáles son los horizontes de la población gitana, laboralmente hablando?

**R:** Noto cierta mejora, las cosas están evolucionando, sí que creo que tienen que currar mucho, desgraciadamente, tienen a sus espaldas unos estigmas muy fuertes que van a tener que romper, sí que lo veo en los hijos de los trabajadores, también creo que en esos padres hay un cierto cambio de perspectiva de los que quieren para sus hijos, quieren que se formen, acaben la ESO...creo que la vía que tienen es meterse en la rueda formativa y se van dando cuenta de la importancia de la formación y ver cómo se puede ascender en la estratificación social mediante la educación, saben que si tienes un título vas a tener más opciones que el resto. Y como colectivo lo que tiene que hacer es formas, sobretodo eso,

**P:** En el CIS en el que tu estas ¿hay más porcentaje de mujeres o de hombres trabajando?

**R:** Hay más hombre yo creo, pero bueno no es un porcentaje muy diferente. Pero sí que es verdad que hay una diferencia, estaban separados por las funciones, en la lavandería hay hombre y en el empleo doméstico hay mujeres, se mantiene la diferencia de roles en el trabajo. Sí que es cierto que la mujer gitana sí que quiere meterse en el mundo laboral y trabajar y lo veo muy positivo para ellas, salir de casa y ver el mundo laboral... es una forma muy positiva de integrarse.

**P:** De la población que tenéis cuando salen del CIS, ¿qué porcentaje de ahí de inserción hay de hombres y mujeres? ¿Crees que hay diferencias a la hora de insertarse laboralmente?

**R:** Esta igual, es más difícil ahora, los trabajos no cualificados desgraciadamente son más precarios para mujeres; limpiando casas, limpiando oficinas... que suelen ser mujeres las que lo llevan a cabo, entonces en ese sentido las mujeres tienen más posibilidades en el mercado. Pero los hombres para ser operario les piden certificados... la verdad que la inserción en hombres está siendo muy complicada. Pero te hablo de una inserción muy muy pequeña, este año hemos tenido dos o tres inserciones. Es muy desesperare porque ellos van a buscar trabajo, creamos perfiles en portales de empleos, yo llamo a empresas... de verdad que es desesperanzador, porque es muy muy pequeño ese porcentaje de inserción.

Si sí que creo que hay diferencias, la verdad que los hombres gitanos son un tanto machistas y no terminan de ver que sus mujeres salgan fuera de sus hogares a trabajar y sean ellas también las que llevan dinero a casa. Pero aquí tenemos más o menos el mismo número de hombres y que mujeres. Creo que esto empieza a cambiar poco a poco.

**P:** ¿Por qué crees que ese porcentaje es tan pequeño?

**R:** Porque hay una discriminación hacia el pueblo gitano muy permanente y por el tema de la formación.

Yo creo que en los CIS tenemos que hacer un esfuerzo muy fuerte y formar a los trabajadores en algo y así cuando salgan tengan algún certificado de profesionalidad que luego les habrá más fácil y por supuesto la crisis tan bestial. El mudan laboral al día de hoy de personas no cualificadas está muy complicado y claro ellos tampoco tienen esas redes sociales muy amplias, más allá de su comunidad gitana que les puedan ayudar. Claro es un cúmulo de cosas que hacen sea difícil.

**P:** ¿Qué aspectos positivos y negativos destacaría de la población gitana a la hora de trabajar?

**R:** Como aspecto positivo destacaría que desde mi experiencia un gitano o gitana puede estar perfectamente capacitado igual que el resto de la población para Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

desempeñar funciones, trabajan súper bien, un indicador es que hemos duplicado el porcentaje de visitas dentro del empleo doméstico, eso demuestra que son buenas trabajadoras, sacan el trabajo como todos.. Esta el que trabaja más, el que trabaja menos... como en todos los lugares.

Como negativo sí que es verdad que hay trabajar con ellos el tema de cogerse muchas bajas, yo creo que es porque tienen peores hábitos saludables, y claro eso también favorecen a que se enfermen más veces, no pueden permitirse comprar pescado o carne, según qué tipo de verdura...no es una cosa de gitanos es una cosa de exclusión, a nivel familiar tiene unos problemas... porque eran dentro de las dinámicas de la exclusión. Son muy familiares cuando el niño está enfermo quieren estar en casa con el niño, tiene esas cosas, no creo que sean unos vagos no, hay que desmontar la figura de que sea vagos, es porque es un colectivo en exclusión puro y duro y su día a día es muy duro ver cómo conseguir pagar la comida pagar las facturas, no pueden planificar...

Es todo propio de un colectivo que no está integrado en la sociedad, repito no porque sean gitanos, sino por la cultura de la exclusión y los prejuicios con los que tiene que lidiar cada día.

**P:** ¿Te ha tocado hablar con alguna empresa y que te diga que no quiere trabajar con vosotras porque vuestras trabajadoras y trabajadores con gitanas? ¿Ante eso seguís algún protocolo de actuación?

**R:** Aquí en la Fundación...bueno yo lo desconozco bien los procesos a seguir en cuanto al protocolo de actuación.

Pero sí que hay. Hace poco en la lavandería nos pidieron el presupuesto y mi compañero fue a la clínica y la chica les dijo ¿pero en la lavandería trabaja gitanos? y mi compañero le dijo que si y ella dijo que sus jefes no querían hacer negocios. Pues ahí la verdad que no se ha activado el protocolo, lo cierto es que se debería hacer. Sí que es verdad que nosotros mismos tenemos que meter caña con eso, pero el problema es que iniciar los procesamientos judiciales pueden ser contraproducentes, si tu metes a una empresa y más en Pamplona y la metes a juicio pues es que igual no te vuelven a contratar nunca a un gitano, entonces esto es la pescadilla que se muerde la cola. Eso pasa mucho con la comunidad gitana, porque por no perjudicar no se

hacen muchas cosas que se deberían hacer y denunciar. Hasta eso hay mucha invisibilidad pero hay muchísimos casos de discriminación. Gente que está a punto de ser contratada que se han dado cuenta de que son gitanos y que no les contratan por eso.

**P:** Si dentro del puesto de trabajo la persona que ha tenido algún problema, ¿cómo lo resolvéis?

**R:** No nos ha pasado de tener ningún problema grande. Hemos tenido muy buena acogida y estamos muy contentos. Sobretudo el en el empleo doméstico, hemos entrado a los sitios más íntimos de las personas.

No decimos que es gitana, y sí que alguna nos ha preguntado si es gitana y bueno de momento no hemos tenido ningún problema.

Pero si se da un problema no te quepa duda que nosotros intervendríamos, hablaríamos con la clienta.

**P:** Pero la pregunta va más encamada hacía con quien se habla primero con la persona afectada o se intenta ofrecer herramientas a la persona gitana para que ella misma resuelva el conflicto.

**R:** Cuando hay un problema en un domicilio, siempre les decimos que nos llamen y nos cuenten lo que ocurre. Somos nosotros los que vamos hablar, tendemos a meditar nosotros pero siempre ponemos la mano en el fuego por nuestras mujeres.

Todavía no lo hemos hecho pero vamos a poner en marcha un taller de resolución de conflictos, es que en el servicios domésticos llevamos solo un año y medio.

**P:** Pero hasta qué punto no es una situación paternalista si sois vosotros los que de forma directa entráis a resolver los conflictos.

**R:** Nosotros los hacemos porque son clientes, creo que si no fueran gitanos haríamos lo mismo. Cuando hay problemas con clientes preferimos proteger al trabajador, no queremos que se meta en berenjena que no le toca y preferimos que ir nosotros.

Pero si conseguimos que un trabajador se meta en una empresa, yo ahí no intervengo. Si tiene problemas en el puesto sí que le doy las herramientas pero no entro yo.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

**P:** ¿Quién crees que tiene más interés en la incorporación social laboral de la población gitana las instituciones propiamente o la propia comunidad?

**R:** Sinceramente a la población le importa un pepino que los gitanos trabajen, porque creo que es mucho más fácil tenerlos controlados por las trabajadoras sociales con las rentas básicas... y es una población que está muy controlada desde mi punto de vista por el sistema. Por eso al sistema le conviene tenerlos tranquilos, dales una paga y que no den mucha guerra y los gitanos por su parte se han acostumbrado a vivir así con la paga, no todos ee, solos algunos. El sistema está muy viciado con eso, a la sociedad de acogida no le importa nada que trabajen porque para ellos no existen, están invisibles solo se les ve en alguna zonas y ya que se queden en su sitio, pero los gitanos por su parte, alguno sí que les gustaría tener acceso a una vida más normalizada, pero es muy cómodo saber que te van a dar una renta básica y claro es un dinero.

Están invisibles solo se les ve en alguna zonas y ya que se queden en su sitio, pero los gitanos por su parte, alguno sí que les gustaría tener acceso a una vida más normalizada, pero es muy cómodo saber que te van a dar una renta básica y claro es un dinero.

También es importante sentirte parte de una sociedad, de un sistema, es estar protegido por un sistema y estar fuera del sistema es muy difícil y duro. Estar controlado por una trabajadora social es muy duro, vivir con la duda eterna de que te van a quitar el único sustento que tienes, pues si la población quiere vivir así que viva a mí me parece una desgracia. No creo que les guste vivir así.

**P:** ¿Cuándo hacéis colaboraciones con empresas, las empresas que os contratan lo hacen porque se ajusta el presupuesto le encaja o en cierto modo limpiar la imagen de la empresa?

**R:** A nosotros nos viene muy bien también, todo hay que decirlo, hay que jugar las cartas que se tiene y del sistema y si el sistema dice que las empresas tienen más distinción porque tienen una responsabilidad social y eso significa que tienen que contratar a empresas de inserción, lo por lo menos tenemos la oportunidad de demostrar que somos una buena empresa y que nuestro equipo es muy válido. A día

de hoy tenemos dos contrataciones de dos grandes empresas que nos han contratado por ser CIS, pero están muy contentos con el servicio que les estamos prestando.

Muchas empresas se quejan de las empresas de inserción porque parece que les estamos quitando el trabajo, pero yo creo que hay oferta para todo el mundo, pero hay persona que sino no podrían trabajar. Ojala desaparecieran los CIS, pero a día de hoy no va a ser posible y una buena baza es el tema de la responsabilidad social empresarial, que es un paripé, tontamente, porque las empresas hacen lo que les da la gana mientras que en el paripé nosotros podamos trabajar y demostrar que somos buenos trabajadores a nosotros no vale.

**P:** ¿Crees que la población gitana tiene que demostrar que es válida para ese puesto de trabajo?

**R:** Totalmente, yo creo que sí. Es como cuando todo grupo en desventaja, tiene que demuestra más que el resto. En este caso los gitanos tienen que denostar muchísimo y tienen que ser perfectos sin ningún fallo, no se les permite que fallen en nada. Creo que sé que exige muchísimo a un trabajador gitano.

**P:** Con esto yo ya he acabado, no sé si quieres añadir algo a modo de cierre o conclusión

**R:** Por mi parte ya nada más, creo que hay que dar esa oportunidad que reclama la comunidad gitana y que tanto se está ganando.

#### *1.2.5 Informante clave 5*

**P:** Primeramente igual te presentas y cuentas un poco cuál es tu labor dentro de esta entidad.

**R:** Yo soy la coordinadora del área de empleo de la Fundación Secretariado Gitano de aquí pamplona, mi función es diseñar programas orientados a población gitana que tenga dificultad a la hora de incorporarse al mercado de trabajo y una mejora de la empleabilidad, tanto que puedan acceder por cuenta ajena como por cuenta propia y si para ellos hay que poner en marcha acciones de formación, acciones de diagnósticos, programas de empleo social protegido o llevar a cabo acciones de sensibilización... pues se diseñan y se ponen en marcha.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

**P:** ¿Cómo es el acompañamiento laboral que desde aquí hacéis?

**R:** Nosotros llevamos a cabo una entrevista de acogida, desde el inicio del contacto con esa persona, en esa entrevista de acogida les explicamos muy bien que es lo que puede esperar de la Fundación como del programa al que acuden. En esta entrevista se hace un diagnóstico en base a las necesidades que se detectan y en base a ese diagnóstico se hace un itinerario de incorporación laboral, posteriormente se lleva a cabo las acciones necesarias para la ejecución de ese itinerario. Así es como se lleva el acompañamiento del itinerario desde el inicio hasta el final, hasta que consiguen la inserción, no solo hasta que lo consiguen sino hasta que vemos que se mantiene en el tiempo, porque acceder a un empleo puede ser relativamente fácil o relativamente difícil, pero sí que hemos detectado que es complicado el mantenimiento en el empleo, entonces no se trata solo de mantener el acompañamiento hasta que se consigue el empleo, sino también, es importante el acompañamiento posterior cuando ya ha conseguido el objetivo de la inserción, también es importante el acompañamiento cuando una de esas acciones son formativas, hay que intentar detectar que dificultades hay en las formaciones que puedan peligrar el mantenimiento de esas formaciones y se caiga.

Es un acompañamiento en función de cada uno, con mayor o menor intensidad en función de las necesidades y deseos de cada persona.

**P:** ¿En qué momento vosotros como orientadoras laborales acaban vuestro trabajo?

**R:** En el momento en que vemos que la persona no necesita ese tutelaje, ese acompañamiento al final nosotros trabajamos con personas y al final son ellos los que marcan el ritmo si hay demanda se sigue la intervención y si no hay demandas pero el orientador detecta que no hay demanda pero se ve que haya necesidad sigue teniendo ese acompañamiento. Intentamos que cada vez sean más independientes, entonces si tú como orientador detectas que se es suficientemente autónomo y no necesitar ese seguimiento o acompañamiento pues eres tú y el usuario quien lo decide.

**P:** ¿Cuáles crees que son las dificultades en torno a estos tres niveles: individual, empresarial y la sociedad en su generalidad?

**R:** Con respecto a la población gitana por un lado están limitaciones tales como la baja cualificación profesional que puedan tener, la falta de cultura de empleo por cuenta ajena... no por cuenta propia, la falta de esa cultura por cuenta ajena dificulta porque cuando alguien nunca ha estado en contacto con el mercado de trabajo ordinario pues cuesta el mantener unos hábitos básicos de continuidad de constancia de madrugar, de trabajo por la noche... cuestiones como los horarios, uno siempre se ha organizado él solo y es él que marca sus ritmos y claro y cuando es una empresa y entras en la cultura empresarial pues cuesta, y en población gitana falta bastante, falta esa cultura de lo que es y lo que implicado el mercado por cuenta ajena y ordinario. Muchas veces la importancia que se le da al trabajo en la población gitana no se entiende el trabajo aquellas personas que no somos gitanas, el valor que se le da al empleo diferente, es por eso que te puede parecer una locura como persona no gitana si alguien deja su trabajo porque alguien de su familia se ha puesto muy enfermo, se le estas dando valor a otras cuestiones que nosotros no le estamos dando tanto.

La falta de formación, la falta de experiencia, la cultura propia del trabajo, la importancia que se le da al trabajo...esos son cuestiones que ahí hace que tenga más dificultades que otros a la hora de incorporarse al mercado de trabajo.

En cuanto a las empresas, yo creo que es el mercado de trabajo actual, pues es un mercado que está en continuado cambio, la población gitana parte de una posición mucho más abajo que el resto de población desemplea que puede existir. Si ya cuesta que la gente cambie, pues costara bastante más si la línea de partida es diferente, entonces la propia línea de partida ya pone barreras.

Luego si decíamos que los gitanos tienen poco formación, han tenido pocas experiencias laborales, tienen en ese sentido la formación de lo que aporta la experiencia al mercado de trabajo, pues también tienen ahí una barrera, que vas a aportar cuando no has tenido antes nada.

Y luego pues eso que el propio trabajo no entiende de culturas no hace diferencias, te incorporas o no te incorporas, el que no se incorpora pues se queda ahí.

Y luego hay un componente muy importante de prejuicios y estereotipo, alguien puede estar perfectamente capacitado y no aparentar a simple vista que es una persona

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

gitana, pasar desapercibido y entrar en la empresa, sin embargo, cuando el aspecto es más racial pues hombre interfiere. Desde ofertas que estaban vacantes, ofertas de empleo y cuando esa persona has llamado por teléfono y ahí nadie te ha identificado si eres o no, pero el problema está cuando ves la reacción de personas que automáticamente dicen que el puesto está cubierto, te hacen una entrevista de un minuto y estás viendo que a otras personas están haciendo una entrevista de una hora, tres cuartos de hora...y a ti no te han dado la oportunidad de expresarte ni de hablar casi y claro si eso pasa con las empresa y pasa con la sociedad mayoritaria, no hay más que hablar con la gente de la calle y preguntar sobre que conocimientos tienen sobre población gitana y ver que reacciones tienen, si no se idéntica a alguien...pero en el momento en el que le identificas se le asocia con ciertos prejuicios y estereotipos de la población gitana.

**P:** ¿Cual crees que son los horizonte u expectativas que tiene sobre el empleo?

**R:** Yo un poco con lo que me estoy encontrado ahora mismo son con los datos de desempleo que aparecen en empresa, en televisión, como se está incidiendo mucho en que hay muchos jóvenes que se han preparado que tiene que salir fuera... cuando trabajas aquí con población gitana joven y les hablas de formación, de la importancia de la formación, como aquellas personas que se forman que se preparan sus posibilidades aumentan, no lo acaban de ver porque dicen cuántas personas universitarias hay que se han preparado, que se han formado y están en desempleo es un poco lanzamos mensajes contradictorias, porque claro lo que te muestra los medio de comunicación y lo que se estás viendo actualmente que hay gente que se forma pero que no acaban de insertarse laboralmente y ellos mismos te dicen mira cuantos payos con carreras universitarias y en paro como me voy a insertar yo, como voy hacer yo este cursillito y voy a encontrar yo trabajo si este que tiene cinco carreras no tiene empleo, siguen viéndose como son los últimos de los últimos.

**P:** ¿Y cómo hacéis para motivar a las personas?

**R:** Mostrándoles a personas de su propia comunidad y propia gente, que ha acudido aquí, que han hecho formaciones fuera de la Fundación y que hoy en día están trabajando, a final se combate mostrando ejemplos, la comunidad gitana se mueve

mucho por referentes, en la medida que ven a la gente de su entorno más cercano que haciendo cosas consiguen cosas, van cambiando y yo antes cuando empezamos en la Fundación hace 16 años, costaba mucho que la gente animase hacer una formación y sin embargo ahora cada vez más son ellos los que viene y te pregunta por formaciones y están mostrando un interés que antes desgraciadamente no se vía.

**P:** Ante has mencionado que el mundo empresarial se ve poco receptivo a la hora de realizar contrataciones.

**R:** Es lo que te decía antes, en muchas ocasiones es la falta de cualificación lo que puede suponer que las empresas no contraten y luego hay un factor añadido es la imagen que se tiene de la población gitana, hay empresarios o responsables RR.HH. que siguen diciendo que mientras que no se note que es gitano ellos lo contratan, pero que si saben de primera mano que en algún momento las personas que han contrato generar una dificultad extrapolaran todo a toda la población gitana y además te cuentan, yo en un momento determinado contrate a un gitano y todo iba bien, pero de repente me cogió muchas bajas y ahora ya he decidido que ya no voy a contratar a más gitanos , eso te dicen, pero sin embargo no se reflexiona sobre cuanta gente que ha tenido en su empresa que le ha pasado lo mismo, se han cogido muchas bajas y sin embargo no han dejado de contratar a todos los payos.

**P:** Cuando detectáis a una empresa que no quiere contratar a población gitana por el hecho de serlo, ¿seguís algún protocolo de actuación?

**R:** Nosotros de que ese tipo de medidas que estas verbalizando que no contratar a gitanos no nos ha pasado, eso está penado por ley son considerado delito, es decir, no tú no puedes dejar de contratar a alguien por el mero hecho de ser gitanos.

Qué ocurre que no hace falta decirlo. Yo puedo no decir no digo este tipo de comentarios, pero sistemáticamente si veo que es gitano no lo contrato

**P:** ¿Pero desde la Fundación no hacéis ningún protocolo que pueda llevar a cabo?

**R:** Aquí hay un servicio de asesoramiento a víctimas de discriminación, entonces si una persona se siente discriminada nosotros lo que hacemos es apoyar, acompañar esa persona en ese proceso que inicie.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

Nosotros como Fundación no iniciamos procesos de denuncia, sí que podemos en un momento dado llamar a una empresa y decirle que lo que estás haciendo es constitutivo de un delito e intentar mediar para que esa situación se solvete, pero en este caso son las personas que sufren discriminación las que deben poner en marcha ese tipo de procedimiento, aquí hay una técnica que asesora en el tema de discriminación ella te puede asesora mejor con las medidas que se llevan a cabo.

**P:** El trato que recibe una persona gitana y otra que no los ¿es igual o hay alguna diferencia?

**R:** Yo creo que es igual y quiero pensarlo así.

De la gente que hemos tenido y hemos acompañado no hemos tenido ningún caso, alguno de forma muy muy puntual sí, pero no como generalizar. Hemos tenido a gente en empleo donde manejan dinero o trabajan en un hotel y están en contacto con cosas más personales no hemos tenido ningún problema ni queja.

**P:** ¿Consideras suficiente el esfuerzo que la población gitana hace para conseguir la incorporación laboral?

**R:** Yo creo que sí. Yo estoy convencida de que sí, hay personas que apuestan por el empleo y que quieren trabajar y que apuestan por mejorar la situación en la que se encantan, el esfuerzo que hacen es muy importante y más tenido en cuenta que su línea de partida no es la misma que la de otro tipo de población.

**P:** ¿Hay dificultades diferentes entre hombres y mujeres gitanas a la hora de buscar empleo?

**R:** Si, pero igual que hay diferencias en la comunidad no gitana, es decir, al final existen diferencias tanto en hombres como en mujeres, sí que es verdad que las mujeres gitanas, bueno en general tenemos muchas dificultades y además si eres mujer y gitana pues tienes las tuyas específicas, igual que cuando decimos que mujer y además inmigrante. Sí que hay diferencias a la hora de buscar como de insertarse.

Hay una cuestión de cultura que también influencia bastante a la hora de conseguir la inserción laboral de mujeres gitanas que afectan a las mujeres y que no lo hacen igual

a los hombres, cuestiones de horarios, de conciliación, tipo de empleo a los que estarían dispuestas a acceder...

**P:** ¿Qué aspectos negativos y positivos destacarías de la población gitana en el proceso de inserción?

**R:** Positivo que te encuentras delante de una persona que te dice yo quiero acceder a un empleo y que es receptivo a lo que le vas a ir marcando o aconsejando en un momento dado. Yo creo que positivo en la población gitana es que está muy abierta a conocer, eso de que es una comunidad cerrada no, cuando estas con ellos y les tratas de enseñar aquello que no conocen pues son gente muy receptiva, además que aprender con muchísimas rapidez lo que les intentas mostrar.

Como negativa alguna cuestiones culturales pues que desgraciadamente les afecta y que al final cuando hay que hacer cambios culturales, esos cambios son mu muy muy lentos, entonces tiene muchos valores culturales muy positivos que además aportan mucho con respecto a la inserción laboral, pero el tema de las mujeres todo ese curriculum oculto y que puede ser muy valioso de cara a luego a la inserción laboral. Pero luego hay otras cuestiones que realmente afecta y que afectan negativamente, el valor de la familia es muy importante y aporta mucho pero muchas veces limita y hace que la incorporación laboral pues no sea todo lo rápida que podría ser.

**P:** ¿Consideras que por ser gitana o gitano es más difícil que valoren su trabajo?

**R:** Yo creo que sí, que siempre tienen que estar demostrando que son válidos para el puesto que están llevando acabo. A los demás no sé si nos cuestionarían tanto y más si se te nota, cuanto más se nota sé que eres gitano, comentario de pasaba desapercibido pero al final se vio que era gitano, ahí sale los estereotipos.

Si alguien ha estado funcionando muy bien y de repente se coge una baja larga se le mira mucho porque se la ha cogido pero si es un payo igual no se le mira tanto

**P:** Si una de las personas que habéis hecho el acompañamientos dice que ha tenido un conflicto laboral desde la Fundación Secretariado Gitano ¿cómo actuáis?

**R:** Antes ya te contaba que nosotros o trabajamos teniendo en cuenta a cada persona de forma individual y que nuestro objetivo que lleguen a ser lo más autónomo

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

posibles, estamos diciendo que las personas con las que aquí trabajamos les hace falta herramientas , instrucción en determinadas cosas, intentamos darles las herramientas necesarias y hagan valer sus derechos y sus obligaciones, intentamos en la medida de lo posible lleguen a actuar como actuarían cualquier persona que se ve mermado sus derechos, aquí lo que hacemos es escuchar la demanda del usuario, decirle cuáles son sus derechos y sus obligaciones y si vemos que sus derechos no se están viendo defendidos, decirle donde hay que ir para que se defiendan sus derechos, se les cuenta que existen varias vías y se revisa todo. Si esa persona necesita que le acompañe a un sindicato, a un abogado.... pues se va y se le acompaña, nosotros actuamos de intermediación con las empresas pero nuestro objetivo que las personas sean lo más autónomas posibles y que utilicen los recursos que el resto de la población utiliza.

**P:** ¿Quién tiene más interés en la incorporación laboral, la propia población gitana o las instituciones?

**R:** Yo creo que ambos, es más, la población gitana quiere incorporarse y demanda oportunidades y busca recursos que le permita incorporarse, lo que habría que preguntar si todos los recursos que tiene la administración para garantizar que la población gitana pueda acceder en igualdad de condiciones que el resto de las personas, pero yo creo que hay un interés mutuo.

**P:** ¿Hasta qué punto la contratación de la población gitana en empresas con las que han colaborado en algún tipo de formación, lo hacen por limpiar una imagen o por causas de la producción?

**R:** En nuestro caso las formaciones que hemos hecho han respondido a necesidades que hemos detectado en las empresas, es decir, nosotros trabajamos con empresas que requieren personal con baja cualificación como el tema de servicios, hostelería, limpiezas, nosotros lo que veíamos que eran empresas que ofertaban empleo y que se encontraban ante dificultades para encontrar personal, les hemos planteado hacer la formación y no hemos visto que sea una cuestión de limpieza de imagen luego han contratado y es más han seguido contratando y colaborando con la Fundación Secretariado Gitano.

Además mira, el tema gitano vende poco, muy poco, hasta empresas que no les gustaría que se le hiciera publicidad de que colaboran con la Fundación, hasta ese punto. Porque piensa que si sus clientes saben que hacen cosas con población gitana igual pueden verse afectadas de forma negativa, colaborar con la Fundación para limpiar tu imagen hay veces que igual no es positivo del hecho.

Nosotros como Fundación cuando hemos publicitado cosas que hacemos, hemos salido en prensa y nos hemos tenido que enfrentar a cometario de personas que comenta las noticias muy muy despectivos e incluso yo diría que hasta podrían ser considerado delitos de odio contra la población gitana ,que colaborar con la Fundación no es limpiar la imagen . Muchas veces poner que colaborar ni les gusta. Más que limpiar ensucia. No es cruz roja, nos pesa hasta el nombre por los juicios y los estereotipos. Da pena pero es así

**P:** Como resumieras tu experiencia trabajando con la población gitana.

**R:** Pues muy muy positiva, yo me he encontrado en estos 16 años con gente que tienen dificultades pero que las quiere cambiar, que quiere que su vida sea de otra manera, que está dispuesta a luchar por conseguir que su vida sea de otra manera.

**P:** Algo que quieras destacar para concluir

**R:** Aquí no intervenimos con todo la población gitana, lo hacemos con aquella que ella quiere.

Intervenimos con personas que algún momento han tenido o tiene dificultades pero no con toda la población. Mis palabras responden a lo que yo he podido constatar en estos años en la población que aquí han acudido.

#### *1.2.6: Informante clave 6*

**P:** Primeramente te presentas y cuentas a grandes rasgos cuál es tu función dentro del recurso, por favor.

**R:** Nuestro programa como tal, es incorporación social en la atención primaria; mucha gente le añade socio-laboral pero de eso hacemos muy poco. Nuestro programa principalmente es incorporación social en atención primaria. Tenemos algún

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

dispositivo, pero muy poquitos, de incorporación laboral con ayuntamientos pero nosotras no contactamos con las empresas directamente. Nuestros contactos son de larga trayectoria. Conocemos mucho a Traperos de Emaús, Nabut... entonces sí que de vez en cuando las empresas se ponen en contacto con nosotras para que hagamos una selección de personas que tengamos para ese perfil; te cuentan que van a hacer una selección de cinco personas porque ven la oportunidad de hacer una contratación a través de subvención desde el Gobierno de Navarra; nosotros hacemos propuestas pero gitanos exclusivamente no, es para que vaya toda la población que nosotras llevamos. Exclusivamente para gitanos no tenemos y de hecho muchas veces cuando vamos a plantear todo ese proceso de selección a alguna persona ...si son gitanas primero llamamos al Acceder porque seguramente han tenido un contacto anterior con ellos y nos pueden recomendar con el acompañamiento que desde allí ofrecen.

Sí que trabajamos con la población gitana de alguna manera.

Tenemos gitanos y gitanas, no somos un recurso como tal para la población gitana.

**P:** Cómo resumirías vuestra experiencia con la población gitana.

**R:** Yo no haría ninguna diferencia. Es un colectivo en el que hay de todo pero sí que tienen unas características concretas: el grupo de gente con la que trabajamos es muy concreto, el nivel de formación y alfabetización es escasa, es una población con la que llevamos trabajando desde hace tiempo y conoce muy bien el programa de Empleo Social del ayuntamiento y entonces muchas veces vienen pidiendo el empleo de ese municipio, nosotras también mandamos a los C.I.S.

**P:** Como trabajadora social, ¿te ha surgido algún problema con la población gitana?

**R:** Algún problema pequeño sí, pero nada relevante. Las prestaciones del Gobierno y del Ayuntamiento están en nuestras manos, entonces al ser una población que conoce bien los recursos nunca nos han tratado mal.

Hablamos de personas que nosotras atendemos aquí, que serán unas 5-6 familias; conocen perfectamente las ayudas y muchas veces vienen y te dicen es que me toca renovar la ayuda extraordinaria porque la pedí hace dos años y ya me toca. Sí que es cierto que se ha avanzado mucho; nuestras familias tienen aquí unas trayectorias muy largas y saben mucho.

**P:** ¿Me podrías hacer un pequeño resumen de cómo es el proceso de acompañamiento de la población gitana cuando están en este programa?

**R:** Nosotros somos un programa al que nos derivan. Aquí no puede venir nadie porque quiere. Aquí se llega a través de Acogida, de Infancia, EISOL....

En este programa las personas no tienen acceso directo, entonces para cuando vienen aquí es porque voluntariamente han accedido a ello y previamente algún profesional les ha explicado que en este programa además de una trabajadora social hay un recurso de acompañamiento que somos las educadoras, entonces se supone que cuando viene ya tienen una cierta motivación, sabiendo que aquí hay una persona que les puede ayudar y les acompañan en ese proceso entonces ya vienen con otra predisposición.

De esas familias hay algunas que inmediatamente no tienen acompañamiento entonces las lleva la trabajadora social sola y otras que entran directamente en el acompañamiento entonces aquí estamos la educadora y la trabajadora social.

El proceso de acompañamiento es el mismo que se plantea para otras personas, hacer una serie de acuerdos en base a las necesidades que plantea la persona o la familia, entonces el punto de partida del acompañamiento es según lo que ellos planteen. Aquí se acompaña según las áreas que se necesitan, el laboral, la vivienda... en ese tema casi siempre hay que coordinar con la Majarí o con Fundación Secretariado Gitano porque muchas familias tienen V.A.I.S., eso depende de los ámbitos en los que se vea necesidad tanto de la persona participante en el programa como de la profesional. Eso va dependiendo. No es lo mismo con una persona gitana o con una que es de aquí... Depende de la voluntariedad y de lo que haya que trabajar.

**P:** ¿Dónde están las dificultades a nivel individual, empresarial, servicios y desde la sociedad en general, para la incorporación socio-laboral de la población gitana?

**R:** No sé si ellos tienen algunas dificultades específicas. Yo diría que las personas gitanas que vienen a este programa tiene un nivel muy bajo de formación eso requiere un itinerario a muy largo plazo; aquí vienen pidiendo trabajo y eso no es algo inmediato, así que, se les plantea que es un proceso a medio-largo plazo.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

Muchas veces se les plantea por empezar por un proceso de alfabetización. Antes una persona muy cualificada podría trabajar sin saber leer ni escribir pero ahora cada vez más complicado; a todos nos gusta que el proceso sea lo más corto posible e incorporarme laboralmente rápidamente, pero si partimos de que muchos de los que tenemos aquí el nivel formativo es bajísimo, leer y escribir justo, a nosotros nos resulta muy complicado. El recurso en los que podemos incorporar laboralmente, son recursos protegidos del ayuntamiento. Nosotros no hemos llegado a incorporar a nieve en el mercado laboral. Tampoco es uno de nuestros cometidos.

Una vez que las formaciones son adecuadas, la motivación está conseguida y son competentes los derivamos el experimente a otro recurso que es el E.O.S.I.L, nosotros hacemos hasta un punto en el proceso.

**P:** Vuestro trabajo como trabajadora social y educadora en ¿qué momento termina?

**R:** Se puede acabar en este programa por muchos casos: porque no haya voluntariedad, porque se han conseguido los objetivos entonces se acaba aquí y también puede finalizar porque ya no necesitan nuestro apoyo, porque lo derivamos a otro recurso y estar un tiempo en coordinación, como por ejemplo el E.I.S.O.L, no porque derivemos a otro recurso la cosa termina aquí. También puede que ellos no quieran y hay veces que las familias quieren algo de manera inmediata y con un nivel muy escaso de compromiso y se van.

**P:** ¿Crees que el mundo empresarial es poco receptivo a la contratación de la población gitana?

**R:** Tienen muchos estereotipos hacia esta población, pero nosotras en los procesos de selección, siempre a recursos protegidos, mandamos a población gitana, inmigrante, población de aquí... nosotras tenemos que ver que la persona está en el momento para trabajar, tiene las competencias para realizar el trabajo y ver que tiene un cierto compromiso. Pero no es un recurso específico para gitanos.

**P:** ¿Consideras suficiente el esfuerzo de la población gitana para conseguir la incorporación laboral?

**R:** Pues no sé, yo creo que la R.I.S les cubre muchas necesidades económicas. Los gitanos y todo el mundo trabajamos por dinero y la R.I.S es una fuente de ingresos

importante y claro ellos están muy bien así, se apañan con un trabajito y con la R.I.S, nosotros tenemos una familia muy muy promocionable pero él sigue con sus caballos y con la R.I.S y no ha accedido a ninguna formación ni desde el Acceder, y son súper promocionables.

Luego tenemos muchos feriantes, que claro mantener esta actividad y compatibilizarla con lo que podría ser el trabajo normalizado es complicado; entonces el empleo social lo quieren ellos en una época que no hay ferias, pues es complicado. Tenemos aquí un grupo de gente que venía por una cosa muy concreta que es el empleo social, pero no son todos.

**P:** ¿Crees que hay diferencias entre hombres y mujeres en la incorporación laboral?

**R:** Sí, yo creo que sí. Principalmente si nosotras no proponemos a la mujer al empleo social, éstas no saldrían de su casa. Muchas veces decimos no, tu no vas a ir sino tu mujer, para poder hacer que ellas asuman otros tipos de tareas y funciones más allá de las laborales del hogar. Si nosotras no fuéramos tan selectivas y propusiéramos más a menudo a las mujeres yo creo que ellas no entrarían y la experiencia es buenísima

Ahora tenemos una gitana que ha estado en el empleo social y la verdad que ha sido una experiencia muy buena y gratificante. Pero si no son hogares monoparentales ellas no se ponen en primera línea para decir yo voy a ir a trabajar, no se ven.

**P:** ¿Las parejas de las gitanas que entran en el empleo social son receptivas a que sus mujeres trabajen o ponen algún impedimento?

**R:** Antes más, ahora... no tanto. Bueno aquí no nos ha tocado ningún caso así.

**P:** ¿Qué aspectos negativos y positivos destacarías de la población gitana a la hora de trabajar?

**R:** (Silencio largo....) Es que no sé... qué aspectos negativos a la hora de trabajar, no sé si diferenciara si son gitanos o no. No sé qué decirte la verdad.

Yo creo que sí que les cuesta salir un poco de sus actividades; si ellos tienen las ferias, los caballos... es difícil hacerles cambiar de actividad. El tema de la chatarra está más olvidado incluso alguno ha tenido cárcel. Si tiene algo por ahí.... Por lo menos los que nosotros tenemos, prefieren tener sus cosas, un horario donde ellos se organicen, ellos

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

deciden si van o no van. Los hombres gitanos que he conocido aquí que han trabajado en estas cuestiones les cuesta mucho cambiar la feria por una actividad de ocho horas en la construcción o en la fábrica. Si ellos pueden conciliar la feria con empleo social, estupendo sino... Ese estilo de vida les gusta, interpreto yo que les gusta y luego como siguen cobrando la RIS y es una fuente de ingresos por encima de lo que tienen.

Yo sé que no es muy políticamente correcto decirlo pero son unos especialistas en el tema de las prestaciones pero es que es así. Los que me han tocado aquí, vienen y te dicen me toca pedir. Pero también de otras poblaciones, el grupo de gente que nosotras tenemos aquí tiene una trayectoria en los servicios sociales.

**P:** Dentro del ámbito laboral, la población gitana ¿qué aspectos son los que les discrimina?

**R:** Yo creo que decir que no sufren discriminación sería negar la realidad; yo creo que sí que sufren, pero de ahí a más no se decirte.

A mí ningún empresario de los que hemos tratado nos ha dicho no manden gitanos.

**P:** ¿Consideras que la población gitana tiene más dificultades para que valoren su trabajo que el resto de la población, si se les mira con las gafas de cerca?

**R:** Yo creo que sí; a un gitano, a un inmigrante etc. casi todos los que tenemos en este programa ni son guapos ni van bien vestidos, además pueden ser gitanos, inmigrantes, yo que sé... además de todo son negros, rumanos... entonces pues sí, yo creo que sí, que en el mercado normalizado se les mira con las gafas de cerca.

**P:** Si os llega una persona que ha tenido un conflicto desarrollando su trabajo, ¿cómo actuáis vosotras?, ¿con la persona directamente, dándoles herramientas o vais a la fuente del conflicto y lo resolvéis vosotras mismas?

**R:** Nuestra forma de actuar en la siguiente. En el empleo social hay un encargado de tajo a nosotras nos llega el conflicto por el encargado o por el trabajador social encargado de coordinar el tajo; se decide un poco entre el encargado, el trabajador social y nosotras cómo se va a solucionar el conflicto. Si es meramente laboral ellos que son los que están en el ámbito laboral son los que lo tratarán y es algo más personal pues intervenimos nosotras.

Aquí cuando entran en este programa les dejamos muy claro que trabajamos en coordinación con otros recursos y saben perfectamente que algo así va a trascender y nos va a llegar. Ahora si llegamos a actuar directamente pues depende del conflicto y si se da en el ámbito del trabajo es posible que intervengan otros antes que nosotros.

**P:** ¿Quién tiene más interés en la incorporación de la población gitana, la propia población o las instituciones?

**R:** Yo a veces, me siento empujada más de lo que ellos tiran; por lo menos de las personas que aquí me han tocado. Porque a nosotras nos han dado respuestas del tipo hasta dónde me tengo que ir... hasta Huarte, hasta Noáin; pero bueno esto te lo dicen los gitanos y los que no lo son y luego yo creo que tampoco son muy conscientes de las limitaciones. Seguramente para desarrollar sus trabajos no les hace falta saber leer ni escribir, en la feria se manejan muy bien con los duros, pero no son muy conscientes de que en este momento se requiere saber leer y escribir. Yo creo que con años de trabajo se ha conseguido que mucha población gitana entienda de la constancia, de la puntualidad, de mantener unas relaciones correctas con los compañeros, saber recibir órdenes.... Yo creo que mucha población ha entrado por ahí, pero otra tanta... no. Por el tipo de vida, de la feria..., ahora me levanto, ahora no. No digo que no sea sacrificado... turno de mañana, tarde, noche.... La población que aquí tenemos no ha accedido a ninguna fábrica. Alguna vez se ha dado la opción y es complicado, incluso yo a la hora de proponer a una persona, de las personas que yo tengo, no sé a quién mandarías; tendría dificultades para encontrar a alguien que encajase en ese perfil. Yo no te digo que todos sean así yo te digo los que nosotras atendemos aquí... y es complicado, entonces ni se lo propongo porque a veces tenemos que proponer dos personas y tenemos que elegir las que cumplan mejor el perfil.

El empleo social es lo perfecto para ellos porque van a la mañana a trabajar y a la tarde tienen tiempo para sus cosas. Con un sueldo relativamente bueno para lo que hay fuera, cuando tú les dices lo que cuesta ganar mil cien euros, que es lo que tú estás ganando ahora mismo, y con ello organizar la familia, estar con los caballos y lo que tienes que organizar en casa no son conscientes de esto. Y claro, proponles una formación y te dicen para qué y encima hasta allí... yo no sé si son muy conscientes de los que se vive en el mercado. Viven muy al día; priorizan los gastos y ya vendré a pedir

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

para que me pagues el gas y la luz; entonces de la organización económica también es complicado, establecer prioridades... es que las prioridades de ellos y la mías no coinciden casi nunca.

**P:** Alguna cosa con la que queráis concluir, porque por mi parte ya he acabado.

**R:** No, la verdad es que ya he dicho todo lo que tenía que decir.

#### *1.2.7: Informante clave 7*

**P:** Primeramente te presentas y cuentas cuál es tu labor dentro de este sindicato.

**R:** Estoy en el sindicato en el área de Servicios Privados, en donde no están ni la industria ni los servicios públicos; también llevo la mediación. Dentro de la mediación llevo la hostelería y las limpiezas, sobretodo.

Uno de mis trabajos es estar en contacto con las empresas donde tenemos representación sindical y luego asesorar a los afiliados sobre todo lo relacionado con su trabajo.

**P:** ¿Habéis tenido a alguna persona gitana a la que hayáis tenido que asesorar, bien porque se quería afiliarse, bien que han solicitado vuestro asesoramiento?

**R:** Sí, tuvimos dos chicas.

**P:** ¿Puedes contar qué les ocurrió y por qué acudieron a ti?

**R:** Trabajaban de camareras de piso de un hotel pero subcontractadas por una empresa satélite, que a lo que se dedica es enviar a personas a hoteles para realizar las labores de limpieza y así. Entonces vinieron aquí porque su principal duda era saber si lo que estaban cobrando era lo adecuado por las horas trabajadas y si los servicios que estaban realizando eran acordes a su categoría profesional.

**P:** ¿En la actualidad tenéis afiliada alguna persona gitana?

**R:** Que yo sepa en la actualidad tenemos a dos personas, pero no son de nuestro sector. Son del sector de la Industria y son dos hombres.

**P:** ¿Crees que las empresas ponen algún tipo de filtro a la hora de hacer algún tipo de contratación a la población gitana?

**R:** Yo creo que sí, que existen muchos factores que se dan para la contratación hacia según qué tipo de colectivo, como por ejemplo la contratación de las mujeres. En el sector privado sí que aparecen muchas más mujeres. Por supuesto que la población gitana se ve afectada sobre todo por su condición gitana.

**P:** ¿Consideras que las mujeres gitanas sufren una doble discriminación?

**R:** Por supuesto por ser gitana y mujer.

**P:** ¿Qué aspectos positivos y negativos resaltarías de la población gitana a la hora de trabajar?

**R:** A mí personalmente nunca me ha tocado trabajar con nadie gitano, entonces la opinión que yo pueda tener puede estar muy mitificada.

Positivo puede ser sentir la integración de estas personas en el mundo laboral y que tengan una vida normalizada con igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas y ver cómo poco a poco se va consiguiendo ya es positivo. La discriminación que han sufrido durante tantos años hace que esta gente tenga un menor apego al mundo laboral, es una limitación, pero yo creo que es más un desconocimiento que otra cosa.

**P:** ¿El trato que una persona gitana puede llegar a recibir en su puesto de trabajo se equipara al trato que una persona que no es gitana recibe en el mismo puesto de trabajo?

**R:** Seguramente dependerá en dónde trabaje pero seguramente que no. Sobre todo digo que no porque las mujeres gitanas que son las que me han podido tocar a mí. En sectores como el de limpieza los mandos intermedios son, generalmente, gente con poca formación y normalmente la resolución de conflictos lo llevan muy mal y más si las trabajadoras son gitanas, hace que su posición sea mucho más complicada y difícil.

**P:** ¿Crees que por ser una persona gitana resulta mucho más complicado que se le valore su trabajo?

**R:** Claro que sí, yo creo que sí. Le exigis más y la vigilas más que a una persona que no lo es, yo creo.

Inserción laboral de la población gitana. Dificultades; visión social y empresarial.

**P:** ¿Hay algún protocolo estandarizado sobre si se detecta que una empresa no quiere contratar a alguien de la población gitana?

**R:** Protocolo como tal no. Pero sí que es cierto que ante una discriminación de lo que sea, lo vivimos en muchos sectores de la población

Sí que es verdad que ante situaciones muy injustas desde el sindicato intentamos apuntar a las empresas que discriminan de facto. Y hemos hecho campañas en contra. Por ejemplo sabíamos que Mercadona discriminaba a personas por ser inmigrantes. Y sí que hemos llevado a cabo campañas que desprestigian a las empresas que tienen ese tipo de políticas.

**P:** ¿Consideras suficiente el esfuerzo que la población gitana hace para intentar incorporarse laboralmente?

**R:** Lo desconozco.

**P:** ¿Crees que la población gitana sufre algún tipo de discriminación?

**R:** Sí que es cierto que se dan muchas, pero muy sutiles. No puedes pagar a alguien por su condición de X. Sutilmente las discriminaciones existen, seguramente si es gitana le pondrán una cara en el trabajo más fea frente a una que no lo sea, esperar a que te atienda la que no es gitana en la hostelería...

**P:** ¿Si una persona gitana os pide ayuda a vosotras porque ha tenido un conflicto en su puesto de trabajo por ser gitana cuál es vuestra actuación?

**R:** Lo primero se mira si es una empresa donde tengamos representación sindical, en el comité o lo que sea y que tengamos en activo cualquier protocolo de acción sindical para que la empresa detenga esas acciones. Pero normalmente suele ocurrir que no tenemos representación entonces tendríamos que ir a denunciar a la Inspección de Trabajo o animar a que esa persona lo hiciera porque ahora mismo es éste el organismo que puede poner "orden" entre comillas para dar toques a las empresas.

**P:** ¿Quién crees que tiene más interés en que la población gitana se inserte, las instituciones o la propia comunidad gitana?

**R:** Yo creo que la propia población gitana. Es que desde aquí lo que se entiende por una inserción no es sólo que te contraten, sino que los derechos como trabajador también se cumplan.

**P:** ¿Crees que hay algún aspecto clave que se debería empezar a trabajar desde los organismos públicos para que a largo plazo se dé una mayor inserción?

**R:** No sé muy bien cómo funcionan esas organizaciones, pero yo creo que acuden allí para organizarse laboralmente: desde la búsqueda de empleo y así...

**P:** ¿Por qué crees que hay tan poca representación de la población gitana en el sindicato?

**R:** Porque yo lo que creo es que cuando encuentran un empleo lo perciben como una fuente de dinero y me voy de aquí y no como voy a pasar la mitad de mi día y tengo unos derechos por lo que tengo que luchar porque los tengo y tengo derecho hacerlo, creo que no están en ese momento de hacerlo. Claro entiendo el miedo que dé me han contratado por suerte como para decir algo que me van a despedir

**P:** Por mi parte la entrevista se acaba aquí, no sé si quieres concluir con algo.

**R:** La verdad es que no.