

N.I.P.O.: 207-05-063-1



# Callí



# Butipén

## MEMORIA DE INVESTIGACIÓN

*CALLÍ BUTIPEN. MUJER GITANA Y  
MERCADO LABORAL*



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO  
DE LA MUJER

## COntenidos

PRESENTACIÓN .....	4
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN TEÓRICA .....	6
1.1. El mercado laboral en la sociedad dialógica .....	6
1.1.1. Las claves de los sectores emergentes en el mercado laboral de las economías informacionales .....	6
1.1.2. Retos del mercado laboral en las economías informacionales .....	11
1.2. La incorporación de la mujer al mercado laboral .....	14
1.2.1. La posición tradicional de la mujer respecto del mercado laboral .....	16
1.2.2. El mercado laboral femenino .....	18
1.3. La redefinición del mercado laboral en las economías informacionales .....	19
1.4. Pueblo gitano y mercado laboral: barreras .....	22
1.5. Los tipos de ocupación a los que acceden las mujeres gitanas en las economías informacionales .....	26
CAPÍTULO 2. OBJETIVOS .....	29
2.1. Las hipótesis .....	29
2.2. Los objetivos generales .....	30
2.3. Los objetivos específicos .....	30
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA .....	33
3.1. Principios básicos de la metodología comunicativa .....	35
3.2. Las técnicas de recogida de la información .....	41
3.3. El trabajo de campo .....	49
3.3.1. La organización del trabajo de campo: primera reunión del equipo estatal .....	49

3.3.2. Las entrevistas en profundidad de la fase 2 .....	50
3.3.3. Los relatos de vida cotidiana de la fase 2 .....	52
3.3.4. La observación comunicativa de la fase 2 .....	54
3.3.5. La realización del trabajo de campo de la fase 2 .....	56
3.3.6. El análisis de la información recabada durante la fase 2 .....	57
3.3.7. La tercera fase del proyecto .....	64
3.3.8. Las entrevistas en profundidad de la fase 3 .....	65
3.3.9. Los grupos de discusión comunicativos de la fase 3 .....	69
3.3.10. El análisis de la información recabada durante la fase 3 .....	71
3.3.11. La metodología utilizada en la cuarta fase del proyecto .....	72
CAPÍTULO 4. RESULTADOS .....	75
4.1. Posibilidades de trabajo en la sociedad dialógica: nuevos horizontes de empleabilidad .....	75
4.2. Habilidades de las mujeres gitanas que tradicionalmente han trabajado en el mercado informal .....	78
4.3. Barreras que encuentra la mujer gitana en el acceso al mercado laboral .....	89
4.4. Aportaciones de la mujer gitana en los diferentes ámbitos .....	101
4.5. Actuaciones para la incorporación de la mujer gitana al mercado laboral formal .....	109
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA .....	120
5.1. Superación de la exclusión social y laboral de las mujeres gitanas .....	120
5.2. Posibilidades de acceso al mercado laboral .....	125

5.3. Actuaciones orientadas al fomento de la incorporación de la mujer gitana al mercado laboral .....	128
BIBLOGRAFÍA .....	130

## ANEXOS

Documento 1. Gestión y seguimiento del proyecto

Documento 2. Trabajo de campo

Documento 3. Difusión del proyecto

Documento 4. Seminario

Documento 5. Guía de buenas prácticas

Documento 6. Página web del proyecto

Documento 7. Otros informes presentados

# Presentación

En sus manos tienen la memoria que resume el trabajo realizado durante los dos años que ha durado el proyecto *Callí Butipen: Mujer gitana y mercado laboral*. A lo largo de este tiempo las personas que hemos participado en el proyecto hemos tenido la oportunidad de conocer a mujeres gitanas que nos relataban cómo ven ellas su posición en el mercado laboral, lo que significa para ellas el trabajo, cómo han vivido los cambios que han acaecido en las sociedades actuales a raíz de la transformación que ha supuesto la era de la información, etc. En sus palabras, y a través de sus testimonios, nos hemos dado cuenta del profundo cambio que está viviendo el pueblo gitano. Frente a las ocupaciones tradicionales, actualmente en crisis debido a los cambios económicos de los últimos años, las personas gitanas han sabido transformar sus formas de actividad, para buscar un sitio en el mercado laboral formal. Ante esta realidad, la educación (y de manera especial) se convierte en una fuente de oportunidades para las personas gitanas.

Esta memoria recoge todo el proceso de investigación y los resultados del proyecto. A lo largo de sus páginas se explica cómo se ha ido realizando el trabajo (que se puede consultar de manera pormenorizada en los anexos que se adjuntan). Se presentan los objetivos que motivaron esta investigación, y tras explicar las técnicas metodológicas utilizadas (y cómo se desarrollaron e implementaron), se ofrece un repaso de los resultados que se han obtenido, para acabar resaltando las conclusiones más importantes.

Esperamos haber sabido recoger de la manera más fiel posible las aportaciones y las voces de tantas y tantas personas que han participado en la elaboración de este proyecto. A todas ellas, no nos queda más que darles un profundo agradecimiento.

**Rosa Valls Carol, Investigadora principal**

# 1. Introducción teórica

## 1.1. El mercado laboral en la sociedad dialógica.

En la actualidad, el mercado laboral está experimentando cambios en su organización. Desde principios de los años 90, la flexibilidad laboral, la organización en red y el uso de las nuevas tecnologías (robotización e introducción de Intranets e Internet) son las principales características de un modelo emergente de organización económica y laboral. Este nuevo modelo deja atrás la rigidez y la organización jerárquica característica de la sociedad industrial.

También se están dando cambios en las relaciones humanas dentro de las empresas. Cada vez se tienen más en cuenta las relaciones horizontales y las aportaciones que pueden realizar los trabajadores y las trabajadoras.

A continuación, observaremos como las características actuales del mercado laboral pueden abrir las posibilidades de inclusión de la diversidad de género (mujer) y de la diversidad cultural (comunidad gitana).

### **1.1.1. Las claves de los sectores emergentes en el mercado laboral de las economías informacionales.**

La nueva sociedad de la información se basa en la revolución tecnológica y en los nuevos sectores ocupacionales que van surgiendo debido a esta revolución. Estas ocupaciones emergentes, no sólo presentes en el sector TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación), también aparecen en los demás sectores de la economía ya que la introducción de las nuevas tecnologías de la información y la gestión del conocimiento afecta en toda la estructura económica española.

Castells ha intentado sintetizar en cuatro grupos las diferentes ocupaciones emergentes: servicios de producción, servicios sociales, servicios de distribución y servicios personales. Según la hipótesis de este autor, la primacía de la producción de servicios es una de las características de la sociedad de la información. En esta línea, diferentes autores y autoras han utilizado el término de *sector cuaternario* o *informacional* para designar las ocupaciones que tienen como tarea principal el tratamiento de la información (Castells, 1997).

Actualmente, el mercado laboral de la sociedad del conocimiento tiene tres características que hay que tener en cuenta en la elaboración de una política laboral que tenga como objetivo la inclusión laboral de los grupos vulnerables: a) necesidad de cualificación, b) nuevos yacimientos de empleo y c) las habilidades que se requieren.

#### *a) Necesidad de cualificación*

En la actualidad, tener una titulación superior es una condición para obtener un empleo estable. De hecho, en el mercado laboral actual, las personas con niveles más elevados de formación y con más titulaciones académicas son las que trabajan en mejores condiciones (ver cuadro 1). Estas personas también han

podido adquirir las competencias adecuadas para procesar la información que reciben. Aquellos y aquellas que acceden a la información y tienen la habilidad de procesarla, tienen muchas más posibilidades de introducirse en el mercado de trabajo a través de contratos laborales más estables, en detrimento de las que no acceden a los canales de información y conocimiento, relegadas consecuentemente a puestos de trabajo eventuales o a estar en situación de paro.

Cuadro 1: Tasa de actividad por nivel educativo y sexo en España, 1999

	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
<b>Analfabetos</b>	8,05	15,69	4,66
<b>Educación Primaria</b>	32,6	48,2	19,53
<b>Formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de secundaria</b>	63,63	77,04	51,67
<b>Primera etapa de Educación Secundaria</b>	64,97	79,78	48,25
<b>Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria</b>	75,09	80,26	69,97
<b>Segunda etapa de Educación Secundaria</b>	61,01	70,26	51,72
<b>Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria</b>	84,13	87,25	78,79
<b>Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior</b>	82,67	87,84	75,92
<b>Títulos propios (no homologados) de universidades y formac. e inserc. lab. de formac. prof. sup.</b>	79,81	82,86	77,06
<b>Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo</b>	78,16	80,99	75,51
<b>Estudios oficiales de especialización profesional</b>	89,5	86,29	94,07
<b>Enseñanza universitaria de tercer ciclo (doctorado)</b>	88,29	86,23	92,19

Fuente: EPA 2001

*b) Nuevas vías a la empleabilidad*

En las sociedades dialógicas aparecen nuevas necesidades de la población. Además de las ocupaciones relacionadas con las Nuevas Tecnologías, se incrementan las ocupaciones relacionadas con el medio ambiente y con los servicios a las personas. Este último bloque está muy relacionado con el aumento de la participación de la mujer española en el mercado laboral. En este sentido, intereses que antes se gestionaban o se resolvían fuera de la esfera productiva, encuentran cada vez más un espacio en el mercado laboral. En 1993, el *Libro Blanco sobre la competitividad, crecimiento y empleo* de la Comisión Europea ya señalaba varias tendencias de los mercados laborales europeos que han dado lugar a nuevas ocupaciones como los servicios de atención a las personas mayores, servicios de proximidad de cualquier tipo, etc. (Comisión Europea, 1995).

*c) Habilidades requeridas en la sociedad del conocimiento*

En la actual sociedad del conocimiento se están demandando una serie de habilidades específicas. Estas habilidades –claves para obtener un empleo en la sociedad actual- son entre otras: el trabajo en equipo y cooperativo, el manejo y uso de las nuevas tecnologías, la adaptación a los cambios, las competencias interculturales o la capacidad de autoaprendizaje. También se están consolidando profesiones relacionadas, la mayoría de ellas, con el sector servicios y para las cuales la comunicación y la capacidad de trabajar en grupo se vuelven esenciales.

Cuadro 2. Algunas de las habilidades requeridas en la sociedad de la información

Facilidad para el trabajo en equipo y cooperativo	Predilección por las organizaciones de carácter horizontal, donde demanda la capacidad de trabajo en equipo o cooperativo, que implica el desarrollo de procesos de diálogo y consenso entre los trabajadores.
Flexibilidad	Se manifiesta en diferentes aspectos: flexibilidad del consumo, de los procesos, de los espacios, de los horarios y del mercado de trabajo.
Creatividad y dinamismo	Saber encontrar soluciones innovadoras a los problemas del día a día en el trabajo.
Capacidad para asumir riesgos y confianza en las propias decisiones	Gestionar la incertidumbre que existe en escenarios altamente dinámicos donde se tienen que tomar decisiones de actuación.
Manejo y uso de las nuevas tecnologías	Utilizar de manera correcta las herramientas de trabajo que ponen a nuestra disposición las nuevas tecnologías, y saber a qué tecnologías recurrir para resolver cada uno de los diferentes problemas.
Capacidad de autoaprendizaje	Estar abierto/a a nuevas formas de hacer o de funcionar, y aprender uno mismo a realizar diferentes actividades.
Competencias interculturales	Trato con el resto de personas, empatía, comprender al interlocutor (“don de gentes”).

Fuente. Proyecto Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

El discurso sobre las habilidades y capacidades que se suele realizar desde algunos sectores de la población es que hay un número de personas que no tienen capacidad de ejercer los empleos de la sociedad del conocimiento<sup>1</sup>. El proyecto *Callí Butipen* supera esta visión y parte de la premisa de que todas las

<sup>1</sup> En el proyecto Workaló (CREA, 2001-2004) se observa como se achaca la supuesta falta de interés en la formación a la poca motivación que tienen las personas con menos formación para ascender en el mundo laboral, mientras que se considera que las de más nivel educativo están más motivadas para promocionarse laboralmente y son las únicas que están verdaderamente capacitadas para las profesiones de la sociedad del conocimiento.

personas tenemos capacidad de lenguaje y acción e inteligencia cultural<sup>2</sup>. Gracias a este punto de vista, como se puede comprobar en los resultados de esta memoria, se puede observar como las mujeres gitanas tradicionalmente han desarrollado estas habilidades y otras en las profesiones que tradicionalmente han ejercido en el mercado laboral o en el entorno cotidiano (familia, escuela o comunidad). El aprendizaje de estas habilidades se ha desarrollado en diferentes ámbitos de la vida cotidiana no coincidiendo con los contextos educativos formales de la sociedad mayoritaria debido a la exclusión social en que históricamente ha vivido la mujer gitana.

### **1.1.2. Retos del mercado laboral en las economías informacionales.**

Uno de los retos de la economía actual es el de evitar la polarización del mercado laboral entre aquellos trabajos cualificados y estables y aquellos que no necesitan cualificación e inestables. La sociedad del conocimiento se divide en dos fases, la primera donde se acentúa esta polarización (desde 1975 a 95) y la segunda donde se cree necesario realizar políticas inclusivas para acercar la sociedad del conocimiento a todas las personas (desde 1995 hasta la actualidad).

*1a fase de la sociedad de la información: 1973 a 1995.* Los años 70 se viven en España como el fin de una dictadura que representó además de una fuerte represión social, cultural y política, un racismo exacerbado contra el Pueblo Gitano. Muestra de ello fue la aplicación de forma especial de la *Ley de peligrosidad social* (1969). Durante estos años, el Pueblo Gitano recibe un trato asistencial por parte de la iglesia católica. También aparecen algunas iniciativas creadas desde un modelo más igualitario o de búsqueda de la igualdad social. Una de estas actuaciones es la creación en 1968 del *Secretariado Nacional del Apostolado Gitano*. En este período, las personas gitanas encuentran posibilidades de acceso a algunos servicios universales, como la educación o la

---

<sup>2</sup> Habermas, J. 1987. *Teoría de la Acción Comunicativa*. Taurus: Madrid.

sanidad, desde una perspectiva etnocentrista que no contempla la voz de las personas gitanas. El acceso al trabajo remunerado es muy limitado. Durante estos años el mercado laboral industrial entra en crisis, y el paro se extiende como efecto de la situación global que vive Europa durante finales de los setenta y ochenta. Para la comunidad gitana, el acceso a la educación es reciente y aún encontramos índices elevados de analfabetismo. Por ejemplo, en el año 1977 el índice de analfabetismo de la población gitana española era del 80 por ciento<sup>3</sup>.

*2a fase de la sociedad de la información.* Hacia 1995 se inicia la segunda fase de la sociedad de la información. Es entonces cuando se perfilan compromisos y componentes sociales de carácter global en Europa, que se verán reflejados en el tratado de Ámsterdam (1997), donde se proponen medidas de lucha contra cualquier forma de discriminación, ya sea por motivo de raza, sexo, origen étnico, religioso, de creencias, minusvalías, edad u orientación sexual. La Unión Europea, junto con otros países industrializados, persiguen el objetivo de conseguir que la sociedad de la información llegue a todas las personas de estos territorios. Si durante la primera fase la mayoría de los estudios de la sociedad de la información no incluían en sus análisis las desigualdades generadas, excepto algunas investigaciones que trabajaban con sectores excluidos (Flecha & al., 1994), en la actualidad se contempla el riesgo de exclusión social que sufren, o pueden sufrir, muchas personas y colectivos desfavorecidos (Castells, 1997).

En el proyecto RTD de la Comisión Europea *Workaló*, coordinado por CREA, se realizó un análisis gitano de la transición de la sociedad industrial a la del conocimiento. Este análisis, que señala como esta transición afectó directamente al pueblo gitano, fue realizado por personas gitanas de diferentes ámbitos y perfiles. Las conclusiones de este documento destacan que antes de 1973 muchas personas gitanas trabajaban en empresas y tenían un empleo. A partir de la crisis industrial hubo un proceso de pérdida de lugares de trabajo por el cierre de muchas industrias, que pusieron en la calle a centenares de trabajadores. Las

---

<sup>3</sup> I-Tchatchipen. 2001. *Invertir en educación*. Número 34. Abril-Junio. Barcelona: Unión Romani.

personas gitanas fueron uno de los grupos más expuestos a este proceso de precarización. Consecuentemente, muchas personas gitanas se quedaron sin trabajo y tuvieron que recurrir a la venta ambulante y a la economía informal para subsistir. Actualmente, la venta ambulante se encuentra en crisis –debido a la expansión de las grandes superficies y a la aparición de nuevas formas de venta como la venta de temporada-. Por otro lado, en el mercado formal hay un incremento de nuevas ocupaciones, de manera que las personas gitanas lo que hacen es buscar trabajo en el marco de estas nuevas ocupaciones. Actualmente, la posibilidad de inclusión laboral del Pueblo Gitano es mayor debido a la apuesta del pueblo gitano y sus asociaciones por la educación y la obtención de un empleo cualificado (CREA, 2001-2004).

Tanto autores relevantes de las ciencias sociales (Sen, Castells, o Habermas) como asociaciones gitanas creen necesario que desde las instituciones haya una apuesta clara por una sociedad del conocimiento para todos y todas, donde institucionalmente se luche para acabar con la dualización social. Las políticas APEL constituyen una vía de lucha contra esta dualización social. El reconocimiento de las habilidades desarrolladas fuera de la escuela a través de este tipo de políticas abre nuevas oportunidades para todas aquellas personas que acceden al mercado laboral. De hecho, existen proyectos y experiencias que son ejemplo de actuaciones para la inclusión de personas gitanas basadas en este principio, como es el caso del proyecto ARSCALÓ, donde se diseñaban itinerarios de inserción laboral para personas gitanas, basados en las habilidades que estas personas habían adquirido o desarrollado a lo largo de sus vidas.

### *El reto de la dualización social*

La estructura ocupacional se está transformando debido al crecimiento de los grupos sociales con formación superior. Esa redefinición de la estructura ocupacional se caracteriza por un proceso de polarización social denominado

sociedad dual o de los dos tercios<sup>4</sup>, donde una parte de la población, cada vez más reducida, consigue una posición privilegiada con empleos estables, alta cualificación y buenas condiciones de empleo, mientras que la otra es excluida y abocada a unas condiciones de trabajo precarias (eventualidad, alta rotación, y baja cualificación), desempleo, economía sumergida o inactividad.

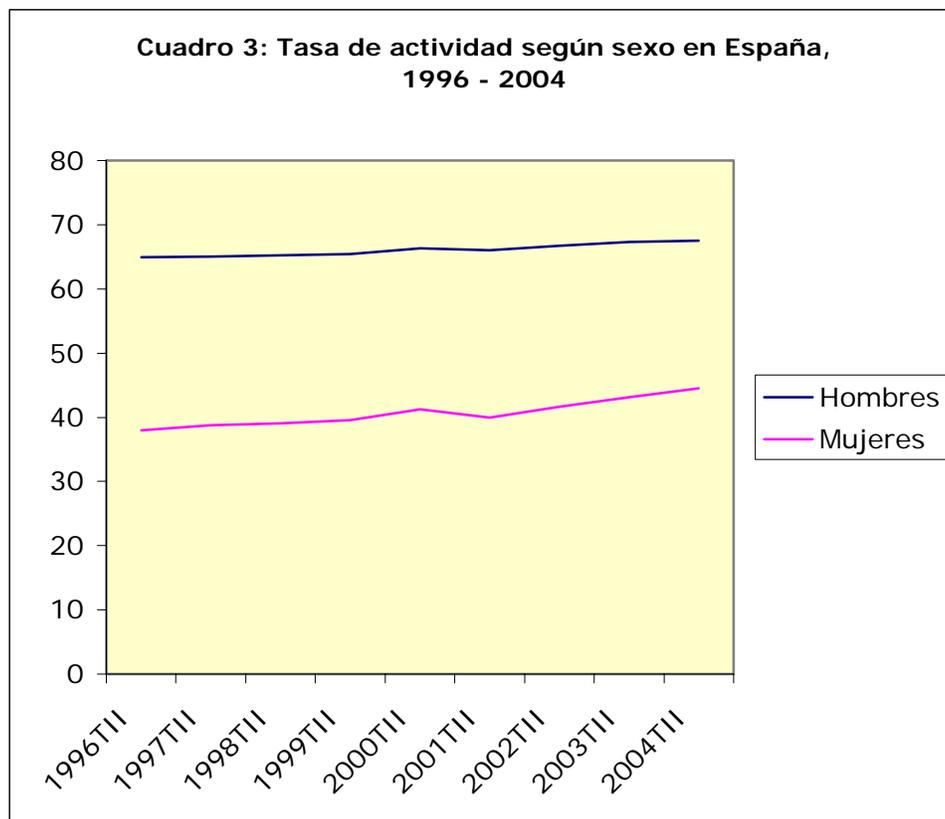
Desde diferentes instituciones, se ha señalado como prioridad luchar contra esta situación potencial de dualización y se están impulsando políticas inclusivas. Ejemplo de ello son los documentos de la Comisión Europea: *e-Europe. Una sociedad del conocimiento para todos*; *Memorándum sobre el aprendizaje permanente en Europa* o las *Directivas europeas de empleo* (2001, 2002, 2003).

## **1.2. La incorporación de la mujer al mercado laboral**

La relación de la mujer y del hombre respecto del mercado laboral es aún desigual. Tradicionalmente, la mujer ha quedado relegada al ámbito privado de la economía no productiva, mientras que el hombre era quien desempeñaba ocupaciones a cambio de un salario. En el siguiente cuadro (ver cuadro 3) podemos observar como, aunque la tasa de actividad femenina ha ido aumentando en los últimos ocho años, aún dista mucho de igualar a la masculina.

---

<sup>4</sup> Gorz, A. (1986). *Los caminos del paraíso. Para comprender la crisis y salir de ella por la izquierda*. Barcelona. Laia.



Fuente: INE, EPA, 1996-2004.

La posición de las mujeres en el empleo viene marcada por una menor presencia en el conjunto de la población activa, constituyendo el 43% de la tasa de actividad según los datos del segundo trimestre de la EPA, 2004. Si bien es cierto que el número de mujeres activas aumenta, también hay que tener en cuenta los datos del paro: las mujeres se sitúan, en mayor medida que los hombres en el desempleo (17% de la tasa de paro femenina, frente a un 8% masculina)<sup>5</sup>.

La incorporación de la mujer al trabajo productivo, según Cristina Carrasco (1997-98)<sup>6</sup>, ha seguido una doble segregación (horizontal y vertical). *Horizontal* porque las mujeres se suelen encontrar mayoritariamente en el sector servicios –83% de

<sup>5</sup> Fuente: INE, 2004.

<sup>6</sup> Carrasco, C. (1997). «Mujeres, trabajo y políticas sociales en España». *Revista de Estudios Feministas*, núm. 13.

— (1998). «Trabajo y empleo: apuntes para una discusión no androcéntrica». En Rodríguez Alzira, A. (ed.). *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*. Valencia: Germania.

las mujeres en comparación con el 58% de los hombres<sup>7</sup>- y *Vertical* porque no ejercen cargos de responsabilidad. Por ejemplo, por cada 7 hombres empresarios encontramos 3 mujeres realizando esta actividad. Estos datos se invierten cuando se habla de “la ayuda familiar”. Si bien, la incorporación a un sector de actividad o a otro no se trata de un componente de desigualdad social, sí lo es en el caso de la segregación vertical<sup>8</sup>.

En definitiva, estos datos nos demuestran como la incorporación de la mujer en el mercado laboral, aunque vaya avanzando, es lenta y aún queda camino por recorrer en la consecución de la igualdad de género.

### **1.2.1. La posición tradicional de la mujer respecto del mercado laboral**

El nivel de formación académica y el estado civil se revelan como variables de fuerte incidencia en las diferencias de tasa de actividad. La combinación de un nivel inicial de formación académica y las cargas familiares dificultan, en muchos casos, la incorporación al mercado laboral de las mujeres, cuestión que no ocurre en el caso de la población masculina. En este sentido, las mujeres con bajos niveles formativos y con estado civil de casadas, presentan unas tasas de paro superiores a las de sus equivalentes masculinos<sup>9</sup>.

La sociedad de la información ofrece nuevas posibilidades laborales. El *libro Blanco sobre competitividad, crecimiento y empleo* (Comisión Europea, 1993) insiste en que la creación de lo que se conoce como “nuevos yacimientos del empleo” puede constituir una posible salida al desempleo. La Comunidad Europea define 17 ámbitos de actuación que se enmarcan, a su vez, dentro de cuatro grandes bloques de actividad laboral.

---

<sup>7</sup> Fuente: INE. 2004

<sup>8</sup> Ib.

<sup>9</sup> Ib.

En este nuevo mapa ocupacional, la presencia femenina se define por una segregación orientada hacia la terciarización, al mismo tiempo que se concentra en los niveles más bajos de la jerarquía profesional. Las diferencias salariales entre los distintos sectores constituyen otro indicador de desigualdad de género en el ámbito del trabajo productivo. En el caso de las ocupaciones laborales que tradicionalmente ha desempeñado el Pueblo Gitano (como venta en los mercadillos, recogida de chatarra, entre otras) vemos que tienden a desaparecer en las economías de la sociedad de la información porque aparecen nuevas formas de organizar las actividades productivas (como es el caso de la recogida de productos de reciclaje, que substituye la antigua recogida de chatarra, o la progresiva expansión de la venta de temporada, que compite con los mercadillos). Por otro lado, las personas gitanas cada vez más están invirtiendo en educación como salida para superar las desigualdades en todos los ámbitos (no sólo el económico). En trabajos de investigación como *Brudila Callí*<sup>10</sup> vemos cómo las madres gitanas están potenciando el acceso de sus hijas a la educación secundaria y superior. Esto se debe a la estrecha relación que establecen entre educación y acceso a puestos laborales que ayuden a mejorar su situación social. Coincidiendo con el proyecto *Callí Butipen* y gracias al trabajo en él realizado, se ha recogido información y se ha participado en los encuentros de mujer gitana organizados por asociaciones gitanas, que se explican más detalladamente en los capítulos 4 y 5 de esta memoria. Este contacto permanente con la práctica, asociaciones y las actividades que realizan, permite incluir en esta memoria aportaciones realizadas por las mujeres gitanas respecto a la educación como un elemento clave para el acceso al mercado laboral. Además, una vez finalizado el proyecto se está manteniendo contacto con el ámbito asociativo con el fin de dar la máxima continuidad a la línea de trabajo en la que se ha profundizado a través del proyecto.

---

<sup>10</sup> CREA (2001-2003). *Brudila Callí: La mujer gitana contra la exclusión. Superación del absentismo y el fracaso escolar de niñas y adolescentes gitanas*. I+D+I. Madrid. Instituto de la Mujer y Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

### 1.2.2. El mercado laboral femenino

En las últimas décadas existe una tendencia clara hacia la progresiva incorporación de la mujer en el mercado laboral. Existen diversas políticas y programas pensados para promover este proceso. Por un lado, encontramos las políticas de empleo (Plan Nacional de Acción para el Empleo, Acciones de Fomento del Empleo) que incentivan la contratación de mujeres a través de deducciones fiscales. Y por el otro, nos encontramos actuaciones orientadas a la cualificación de las mujeres, como por ejemplo, el programa NOVA (cursos de formación innovadora para mujeres) o el programa CLARA.

En relación a las ocupaciones que han desempeñado las mujeres podemos destacar que han desarrollado tradicionalmente, según datos ofrecidos por el Instituto de la Mujer (2004), empleos en el sector servicios (83%). En cambio, los hombres, a pesar de desempeñar ocupaciones en el mismo sector, también realizan trabajos en los demás sectores: la industria (22%) y la construcción (19%).

Si observamos la situación ocupacional de hombres y mujeres, vemos diferencias claras. Por tipo de ocupación, las mujeres suelen desempeñar actividades como “vendedoras” o trabajos no cualificados mientras que los hombres tienen empleos cualificados, y son las mujeres las que mayoritariamente realizan actividades a jornada parcial mientras que para los hombres esa opción es casi inexistente. (INE, 2004).

Estos datos nos dibujan un cuadro en el que las mujeres se están incorporando al mercado laboral, pero lo hacen en una situación diferenciada de los hombres. No desde un plano de igualdad. Suelen ocupar empleos menos cualificados, y cuando desempeñan actividades cualificadas, lo hacen en condiciones menos ventajosas que los hombres, buscando siempre un espacio para ocuparse de otras

responsabilidades, tales como tareas domésticas o el cuidado de los hijos/as, entre otras.

### 1.3. La redefinición del mercado laboral en las economías informacionales

Como ya se ha apuntado existe un elemento común a todas las transformaciones sociales que se han estado produciendo en los últimos años. Se trata del papel principal que toma la información en la sociedad actual y que repercute en todos sus ámbitos, entre ellos, el mercado de trabajo. Las personas que ocupan los mejores puestos de trabajo son aquellas que acceden a la información y que saben cómo manejarla y gestionarla de forma eficaz, y ello es debido a la formación que han adquirido. La formación se convierte así en el elemento clave para la superación de la desigualdad social. Por otro lado, la sociedad actual es cada vez más dialógica, es decir, que el diálogo está penetrando cada vez más en las relaciones sociales y se convierte en un eje vertebrador de las mismas.

A pesar de la mayor importancia que adquiere el diálogo en la sociedad de la información, existen limitaciones que dificultan las transformaciones dialógicas, se trata de lo que autores como Flecha, Gómez y Puigvert<sup>11</sup> llaman muros tradicionales y muros sistémicos:

*Los muros tradicionales imperan en ámbitos que todavía no han sido transformados por el diálogo. Por ejemplo, a pesar de los debates al respecto, no se está consiguiendo un reparto igualitario del trabajo doméstico; incluso ni siquiera ha habido un acercamiento generalizado hacia ese objetivo (...). A diferencia de los tradicionales, los muros sistémicos sí que ponen en entredicho la perspectiva dialógica, porque son generados por los mismos sistemas creados para hacer posible el diálogo. Por ejemplo, las burocracias de los partidos políticos o de los medios de comunicación no son resistencias feudales que se atrincheran para defenderse de la dinámica dialógica; muy al contrario, son realidades que han crecido como parte de las mismas sociedades democráticas (...).*

---

<sup>11</sup> Flecha,R.; Gómez,J. y Puigvert,L. (2001). *Teoría Sociológica Contemporánea*. P.148. Barcelona: Paidós.

Éste es el contexto social en el que se ha desarrollado el proyecto Callí Butipen, y la *formación* y el *diálogo* son los elementos que se han identificado como clave para romper las barreras que generan situaciones de exclusión del pueblo gitano en general y concretamente de sus mujeres (quienes sufren una triple exclusión por ser gitanas, por ser mujeres y por tener niveles formativos iniciales). A continuación profundizamos en el marco teórico tomando como punto de partida las aportaciones realizadas por del proyecto Callí Butipen.

El análisis realizado permite realizar las aportaciones siguientes en relación a la lucha contra la discriminación por cuestión de **género** y de **etnia**. Ya se ha apuntado la doble discriminación que sufre la mujer gitana y por ello cabe mencionar aquellas políticas que favorecen su superación. La Unión Europea, por ejemplo, exige la *transversalidad* en los proyectos que se desarrollan. Este concepto fue reintroducido en la Agenda 2000 y consiste en tener en cuenta las diferencias de género en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. Esto ha producido importantes avances en las políticas de empleo, educación y lucha contra la violencia de género y se valora como positivo para el avance del derecho de la igualdad. Este tipo de acciones contribuyen a la sensibilización para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y a la coordinación entre planes y acciones de todas las instituciones competentes en la materia. De esta forma se están desarrollando competencias, evaluando periódicamente el impacto de las políticas en materia de igualdad entre los sexos y verificando sistemáticamente la consideración de la igualdad de oportunidades en todos los documentos comunitarios<sup>12</sup>.

En lo referente a las minorías étnicas, su situación de exclusión social es una realidad evidente en Europa, en los distintos países tanto en el ámbito educativo-formativo como en el laboral. Una de las acciones ha sido la creación del

---

<sup>12</sup> Díaz Manzano, M. (2001). Las políticas europeas y la mujer: de la ignorancia al objetivo prioritario. *Revista de desarrollo rural y cooperativismo agrario*, Num.5. Zaragoza. Unidad de Economía Agraria del Departamento de Producción Animal y Ciencia de los Alimentos de la Universidad de Zaragoza: <http://cederul.unizar.es/revista/num05/pag07.htm>

*Intergovernmental Committee of Experts on Issues Relating to the Protection of National Minorities* (DH-MIN). Creado bajo el *Steering Committee for Human Rights* (CDDH), su función consiste en compartir información y experiencias relacionadas con políticas y buenas prácticas, identificar y asesorar vías de cooperación europeas en este ámbito. Esta iniciativa surgió por el conocimiento de la existencia de minorías étnicas en situación de exclusión como es el caso del pueblo gitano y a raíz de la Cumbre de Viena (1 de febrero de 1995) dónde se firmó la *Framework Convention for the Protection of National Minorities* (FCNM), cuyos objetivos son combatir la discriminación, promover la plena igualdad de derechos, obtener las condiciones necesarias para preservar la identidad de las minorías, así como su lengua, religión y tradiciones, y potenciar la participación en la economía, la cultura, la vida social y en los asuntos públicos. Cabe también señalar que la mayoría de los documentos que hacen referencia al racismo y a la xenofobia, distinguen entre minorías nacionales y las constituidas por personas procedentes de otros países. Todas ellas tienen en común la exclusión social. Por lo que respecta a las personas extranjeras, la situación se agrava por razones jurídicas, ya que afecta a los derechos fundamentales de la persona. Esta distinción no se ha tenido en cuenta en este análisis ya que se ha centrado únicamente en la cuestión social.

En el marco europeo se han llevado a cabo otras actuaciones para combatir el racismo y la xenofobia, desde la declaración del año 1997 por el Comisión Europea como “Año Europeo contra el Racismo” hasta la creación en Viena del Observatorio Europeo de los fenómenos racistas y xenófobos, para estudiar su evolución, amplitud y causas y difundir ejemplos de buenas prácticas. En 1998 la Comisión Europea presentó un plan de acción contra el racismo donde se marcó como objetivo la integración de la lucha contra el racismo en las políticas y programas comunitarios, la elaboración e intercambio de nuevos modelos en materia de lucha contra el racismo y el refuerzo de la acción de información y comunicación. Este plan se basa en iniciativas legislativas que deberían adoptarse de acuerdo con el artículo 13 del Tratado de Ámsterdam, que dice así:

*“(...) podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidades, edad u orientación sexual.”*

#### **1.4. Pueblo gitano y mercado laboral: barreras**

Uno de los objetivos que aparecen en el Plan de Empleo Español (1999) es el de priorizar la inserción al mercado laboral de los grupos tradicionalmente excluidos: *la inserción laboral de minorías étnicas mediante actuaciones preventivas que faciliten su integración en el mercado de trabajo, así como el compromiso de articular medidas para promover su integración sociolaboral*<sup>13</sup>. Dentro de uno de los ejes que marcan las orientaciones políticas para el uso del Fondo Social Europeo en España en la etapa 2000-2006, se destaca la necesidad de prestar especial atención a las minorías étnicas. Se trata, pues, de unos planteamientos directamente vinculados a la Comunidad Gitana.

A continuación incluimos los resultados del estudio de diferentes fuentes de información, tales como los resultados del proyecto RTD europeo WORKALÓ<sup>14</sup> (que trataba sobre pueblo gitano y mercado laboral), bases de datos, páginas web, revistas, proyectos, libros, etc.

La mayor fuente de ingresos de las personas gitanas procedía de actividades consideradas dentro de la economía sumergida y las respectivas ocupaciones como no regularizadas. Así, el hecho que en la sociedad actual el conocimiento sea más que una herramienta y se haya convertido en un valor en sí mismo representa un problema para el Pueblo Gitano que tiene una tasa de desempleo

---

<sup>13</sup> Plan Nacional de Acción para el Empleo 1999. Primer pilar “Mejorar la capacidad de inserción profesional”. Directriz novena “Promover un mercado de trabajo abierto a todos”.

<sup>14</sup> CREA. 2001-2004. *Workaló: The creation of new occupational patterns for cultural minorities: The Gypsy case*. European Commission. Vth Framework Programme.

muy elevada tanto a nivel estatal (del 30 al 40%)<sup>15</sup> como europeo (8'5% en 2004)<sup>16</sup>, lo que refleja el existente problema de exclusión del mercado de trabajo de esta población y su agudización al constatar también su exclusión de los circuitos de acceso a la educación y la formación. A través de datos aproximados de las principales actividades que realiza el Pueblo Gitano se ha obtenido una radiografía de su situación laboral. Según datos de la Fundación Secretariado General Gitano (1999), en cifras absolutas, en España había 300.000 personas de etnia gitana excluidas entre las que 67.000 realizaban empleos precarios, 33.500 estaban desempleadas y 66.000 eran receptoras de rentas mínimas. La misma fuente nos proporcionaba datos sobre la presencia de personas de etnia gitana en el ámbito laboral de la economía sumergida, donde de las personas que se dedicaban a profesiones tradicionales (generalmente ejercidas por cuenta propia) entre un 50 y un 60% lo hacían en sectores como la venta ambulante, la recogida de residuos sólidos urbanos o trabajos temporales; y entre un 5 y un 15% eran anticuarios, comerciantes, profesionales vinculados al mundo de las artes. Por otro lado era también muy significativo que entre un 10 y un 15% de las personas de etnia gitana que se dedicaban a nuevas profesiones (generalmente ejercidas por cuenta ajena) eran personas no cualificadas y se dedicaban al sector de la construcción, obras públicas o eran funcionarios no cualificados, entre otros.

En los informes elaborados sobre España como el de la Comisión Europea Contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) donde se denuncia la situación en la que vive la comunidad gitana, queda reflejada la existencia de prejuicios sociales y la discriminación como componentes excluyentes de la participación en el mercado laboral. En el caso de la mujer gitana este informe explicita la mayor gravedad de la situación instando al gobierno español:

---

<sup>15</sup>Arayici, Ali. *Algunas investigaciones sobre la minoría gitana en Europa.* <http://www.cholonautas.edu.pe/pdf/MINORIA%20GITANA%20EUROPA.pdf>

<sup>16</sup> Según datos del EUROSTAT (<http://www.europa.eu.int/comm/eurostat>)

(...) a abordar el tema de la discriminación en el trabajo, en particular a través de la investigación, iniciativas de sensibilización y medidas legislativas debidamente aplicadas.<sup>17</sup>

En relación con el empleo y por lo que respecta a las propuestas realizadas por la Comisión Europea contra la discriminación pueden ser explicadas en tres puntos: a) prohibición de toda forma de discriminación en materia de empleo; b) prohibición de la discriminación basada en el origen racial o étnico y protección jurídica a las víctimas de discriminación en el empleo, la educación, el acceso a los bienes y servicios, protección y seguridad social, cultura; c) decisión que permitirá establecer por seis años (2001-2006) un programa comunitario para apoyar a los Estados miembros en el desarrollo de políticas contra la discriminación. Para completar estas propuestas, debemos hablar de las Directrices Anuales para el Empleo; los Planes de Acción Nacional para el Empleo; y la iniciativa EQUAL (Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos 2000-2006), entre otras. La relevancia de la intensificación de la lucha contra el racismo en las instituciones europeas es el avance que supone para la sociedad en general y también para la española.

En el ámbito europeo, se hace cada vez más patente la necesidad de crear acciones para favorecer la inclusión social de grupos socialmente vulnerables como el pueblo gitano. Son varios los avances que se han realizado a nivel transnacional en este sentido:

- En 1993 el Consejo de Europa sitúa al Pueblo Gitano en el centro de las tres prioridades que establece: protección a las minorías, lucha contra el racismo y la intolerancia, y lucha contra la exclusión social. Es en esta línea que crea un departamento para asuntos gitanos. Uno de los principales objetivos de este departamento es potenciar que los estados tengan en cuenta los asuntos del pueblo gitano y se establezcan medidas que mejoren su situación.

---

<sup>17</sup> ECRI (2003). *European Commission Against Racism and Intolerance. Segundo Informe sobre España*. Estrasburgo. Consejo de Europa.

- En septiembre de 1995, se estableció el *Committee of Ministers of a Specialist Group on Roma/Gypsies*, primer organismo responsable de revisar la situación del Pueblo Gitano en Europa. Este comité se encarga de estimular y promover nuevas iniciativas con la Comunidad Gitana. Los principales objetivos son el desarrollo económico y empleo, la lucha contra la violación de los derechos humanos, temas relacionados con ciudadanía, vivienda y nomadismo, salud, mujer gitana, etc.
- Por otro lado, destacamos la Directiva 2000/43 de la CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, *relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*<sup>30</sup>, actualmente en debate en el Parlamento, donde entre otras consideraciones se establece:

*(21) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando exista a primera vista un caso de presunta discriminación. Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación.*

En el caso del Pueblo Gitano cobra especial relevancia la carga de la prueba, por ser antes de acceder al puesto de trabajo cuando sufren la discriminación laboral.

- Finalmente, en el 2004, se presentó en el Parlamento Europeo una declaración por escrito de eurodiputados y eurodiputadas de todos los partidos políticos que destaca la necesidad de realizar acciones comunes para la erradicación de la situación actual de la minoría cultural más numerosa de Europa (entre 8 y 10 millones de personas gitanas).

Estos resultados políticos son fruto de las reivindicaciones de las asociaciones gitanas desde sus inicios. Estas asociaciones reivindican el reconocimiento de su cultura y un trato igualitario de las instituciones y las demás personas sin que ello les suponga renunciar a su identidad cultural.

Un ejemplo actual de inclusión de estas demandas se gesta en Cataluña en 2001 con el reconocimiento institucional de la cultura gitana como integrante del pueblo catalán<sup>18</sup>. Este reconocimiento del Parlamento catalán dio luz a un estudio sobre la situación del pueblo gitano y sus necesidades y a un Plan integral del pueblo gitano que tiene como objetivo acabar con la situación de exclusión social en la que vive la comunidad gitana. Este proceso político e institucional tiene la peculiaridad que se ha iniciado, desarrollado, consensuado y realizado juntamente con las organizaciones gitanas, desde la formación de una comisión parlamentaria hasta el debate para la realización del plan integral y teniendo en cuenta los resultados del estudio realizado en el que participaron todas las asociaciones gitanas de Catalunya<sup>19</sup>.

### **1.5. Los tipos de ocupación a los que acceden las mujeres gitanas en las economías informacionales**

En la actualidad, el pueblo gitano se encuentra en un momento de transformación. Los retos principales de los movimientos y asociaciones gitanas son romper con los prejuicios que existen en España sobre la comunidad gitana y potenciar la participación de las personas gitanas como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho e igualdad de oportunidades.

Una de las principales reivindicaciones gira en torno a la posición de la mujer gitana en la sociedad: Se piden mayores cuotas de participación de las mujeres gitanas en la educación (secundaria y superior) así como también en el mercado laboral o en los medios de comunicación.

El trabajo tradicional de la mujer gitana se ha basado en el trabajo doméstico (trabajo dentro del hogar y/o cuidado de los hijos e hijas) pero también en el

---

<sup>18</sup> Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) (diciembre de 2001). Resolució 1046/VI del Parlament de Catalunya, sobre el reconeixement de la identitat del poble gitano y el valor de la seva cultura. Cinquè període. VI legislatura. Núm. 240, 41.

<sup>19</sup> Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar i Família. 2003. *Estudi sobre la població gitana de Catalunya*. Barcelona. Projectes Socials. EUTS. Pere Tarrés-URL.

mercado informal (principalmente en la venta ambulante)<sup>20</sup>. Como veremos en el apartado de los resultados, la vida cotidiana de la mujer gitana está protagonizada por un cambio progresivo en los hábitos, las costumbres y los valores tradicionales. Esta transformación se está llevando a cabo desde las propias asociaciones de mujeres gitanas que deciden qué aspectos de su propia cultura desean cambiar y qué aspectos mantener. Las principales reivindicaciones son el acceso a la educación superior y una educación de calidad para sus hijos e hijas.

Las mujeres gitanas están transformando antiguas dificultades en nuevas posibilidades a través de su propia identidad, teniendo en cuenta sus valores y costumbres, revisándolos y sometiéndolos a cambio sobre la base de la argumentación, rechazando la imposición irreflexiva. Por otro lado, nos encontramos en una etapa de expansión económica que, por primera vez tras dos décadas, está teniendo como una de sus consecuencias fundamentales la reducción de las tasas de desempleo. España, que durante muchos años se ha situado a la cabeza de la Unión Europea por ser el país con mayores tasas de paro (agravado por problemas estructurales como el bajo índice de población activa, las tasas de desempleo femenino y juvenil...), se sitúa ahora en los primeros puestos de la creación de empleo en el espacio europeo 33. No podemos perder de vista que la reducción de las altas tasas de desempleo en España no son solamente consecuencia de los cambios que están operando en el mercado de trabajo y de las políticas de formación sino que, en buena medida, obedecen a la bonanza del ciclo económico del momento actual. Este hecho no tiene las mismas consecuencias para toda la ciudadanía europea; existen determinadas zonas geográficas y determinados grupos de personas que, debido a sus condiciones y peculiaridades se benefician en muy escasa medida de esta bonanza económica: es el caso de las mujeres gitanas, por ejemplo. Su especificidad de género y cultural supone tener en cuenta aquellas características que provocan que sus oportunidades se vean disminuidas con respecto a la

---

<sup>20</sup> CREA (2001-2003). *Brudila Callí: La mujer gitana contra la exclusión. Superación del absentismo y el fracaso escolar de niñas y adolescentes gitanas*. I+D+I. Madrid. Instituto de la Mujer y Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

población en general y a los varones de su comunidad. En este sentido, hemos hablado ya de un fenómeno de triple exclusión originada por una discriminación multinivel: como gitana, como mujer y sin título académico. El mercado laboral reglado ha sido confeccionado bajo parámetros etno y androcéntricos, constituyendo discriminaciones raciales y sexuales, que son las principales barreras a las cuales se deben enfrentar las mujeres gitanas en su incorporación al mercado laboral. Otra dificultad alude a las discriminaciones propias de un sistema de producción en el que se agudiza la precariedad laboral en función de los niveles de formación. De ahí se desprende la reivindicación prioritaria de una educación para todas mujeres gitanas, al considerarla como la mejor forma de superar la situación de exclusión social en la que se encuentran.

## 2. Objetivos

### 2.1. Las hipótesis

La **hipótesis principales** del proyecto son:

**1) Las mujeres gitanas disponen de habilidades y conocimientos que las capacitan para responder a las nuevas exigencias del mercado laboral formal, y con ello a la Sociedad de la Información**

Este proyecto mostrará como hay un importante cúmulo experiencial y de conocimiento del que disponen las mujeres gitanas y que desarrollan en ciertas actividades en el mercado informal, las interacciones grupales, etc. Un análisis de este capital cultural mostrará cómo, en las condiciones adecuadas, podrían participar en el mercado laboral de la sociedad informacional en términos de igualdad.

**2) El acceso al mercado laboral y a la Sociedad de la Información está desigualmente distribuido, en el caso que nos ocupa debido al racismo y sexismo que afecta a las mujeres gitanas**

A pesar de la hipótesis anterior, los análisis sociales muestran cómo estas habilidades son obviadas, no están legitimadas, y cómo los mecanismos de legitimación y la correspondencia con una titulación que les capacite para ejercer una determinada ocupación, les están vedados. Ciertos déficits de la educación formal y continua les impiden un nivel de dignificación adecuado de sus

habilidades y conocimientos, así como acceder a nuevos niveles caracterizados por su capacidad de respuesta a las exigencias de la sociedad de la información.

**3) El acceso igualitario al mercado laboral se producirá a través de acciones formativas destinadas a las mujeres gitanas y sus familias, así como dirigidas a la población de la cultura mayoritaria.**

La cultura mayoritaria ha estigmatizado a las personas gitanas, desplazándolas a los márgenes. La condición “gitana” se antepone a las capacidades que ofrecen estas mujeres, y no en términos de una discriminación positiva. El grado de autonomía, iniciativa, flexibilidad, capacidad de trabajo en grupo, responsabilidad compartida y delegación / asunción de responsabilidades, etc. pasa socialmente desapercibido. Por ello, la potenciación del capital cultural de estas mujeres y su acceso a la formación en áreas específicas del mercado laboral actual debe ir paralelo.

## **2.2. Los objetivos generales**

- a) Contribuir a la superación de la exclusión social y laboral de las mujeres gitanas, mediante propuestas de actuación y herramientas concretas.
  
- b) Estudiar el trabajo de las mujeres gitanas en la economía sumergida e informal, su contribución a la economía nacional y las posibilidades de acceso al mercado laboral reglado en la sociedad de la información.

## **2.3. Los objetivos específicos**

- a) Establecer las posibilidades de trabajo que se desprenden de los nuevos yacimientos de ocupación en la sociedad de la información.

- b) Estudiar y clasificar las habilidades de las mujeres gitanas que, tradicionalmente, han trabajado en sectores del mercado laboral formal.
- c) Concretar y reconocer las aportaciones que estas mujeres están realizando en diferentes ámbitos de las esferas pública y privada.
- d) Crear un foro para el debate sobre mujer gitana y mercado laboral.
- e) Proponer actuaciones que fomenten la incorporación de la mujer gitana al mercado laboral formal a partir de criterios que aseguren el éxito de las iniciativas.
- f) Crear argumentos que ayuden a la sensibilización de la ciudadanía y, en especial, del mundo empresarial, respecto a la riqueza cultural de la comunidad gitana, así como del capital cultural y de conocimientos aplicables al mercado laboral.

Como vemos, los objetivos específicos estructuran el tema en función de los siguientes binomios:

- **Posibilidades del mercado laboral – habilidades y conocimientos de las mujeres gitanas.** Nuestro proyecto considera que el capital cultural acumulado por las mujeres gitanas, sus conocimientos y experiencias obtenidos por la práctica en la economía informal, pueden resultar eficaces en la economía de la sociedad actual, aumentando la eficiencia de los nuevos procesos y dinámicas.
- **Conocimiento experto-inteligencia cultural.** La centralidad social del conocimiento experto nos hace olvidar que existen toda una serie de habilidades comunicativas y una inteligencia cultural basada en los procesos de interacción y experiencias vividas, en aprendizajes integrales que nos ofrecen recursos para salvar una situación que no comprendemos y sacar de ella mayor partido posible. Esos recursos son precisamente los exigidos en las estructuras empresariales específicas de la sociedad del conocimiento.

- **Cultura gitana-cultura mayoritaria.** Este proyecto se dirige a la cultura gitana: a los procesos de visibilización, dignificación y optimización de su capital cultural; a las transformaciones necesarias para afrontar las nuevas exigencias sociales; al acceso a la información y la formación necesarios para el desarrollo personal y colectivo. No obstante, también nos dirigimos a la cultura mayoritaria, intentando romper clichés y estereotipos caducos sobre las mujeres gitanas; sensibilizando en la necesidad de democratizar el acceso al conocimiento y el empleo; rescatando del olvido los conocimientos y experiencias que pueden ser de provecho para todos y todas.

Pretendemos llevar a cabo una investigación basada en el diálogo entre mujeres gitanas y payas, donde todas las voces sean igualmente válidas en función de criterios basados en la validez de los argumentos, donde todo el proceso de la investigación se dé en un clima de igualdad y respeto. Somos contrarias a posiciones culturalistas reduccionistas, que reservan la complejidad a la cultura mayoritaria y simplifican las otras culturas. Así pues, partimos de la idea de que existen diferentes voces dentro de la comunidad gitana, y más concretamente dentro del colectivo de mujeres. Hay mujeres que trabajan dentro de los esquemas más clásicos de trabajo en la comunidad gitana, como sería la venta ambulante, mientras otras trabajan en puestos de los que tradicionalmente estaban excluidas. Hay mujeres gitanas sin estudios académicos y otras con una carrera universitaria. Para que el proyecto tenga la incidencia necesaria, debemos tener en cuenta asimismo las opiniones e interpretaciones de varios colectivos implicados pertenecientes a sectores muy diferentes y con visiones que pueden ser igualmente diferentes.

La finalidad es llegar a consensuar los resultados de la investigación entre todos los participantes en ella independientemente del sector al que representen. Estos objetivos responden, por otra parte a la finalidad de trabajar, desde la investigación, para la superación de la exclusión de la mujer gitana a partir de los mecanismos que favorecen su inclusión en el mercado laboral formal.

## 3. Metodología

Para responder a las hipótesis y a los objetivos planteados en el proyecto, se ha trabajado bajo una perspectiva metodológica desarrollada a lo largo de la trayectoria investigadora de CREA. Se trata de la metodología comunicativa, que ya ha sido aplicada en investigaciones de la categoría del programa RTD del V Programa Marco de la Comisión Europea,<sup>21</sup> por ejemplo, así como en una investigación del Plan Nacional I+D+I sobre niñas y adolescentes gitanas y fracaso escolar, el proyecto Brudila Callí.

Con la aplicación de la metodología comunicativa en el desarrollo de las diversas actividades propuestas en el plan de trabajo, el proyecto Callí Butipen ha conseguido responder a los objetivos planteados. En este sentido, es importante recordar los tres binomios en función de los cuales se ha estructurado el tema de estudio del proyecto ya que han marcado la pauta de análisis del mismo:

En primer lugar, se ha tenido en cuenta el binomio *Posibilidades del mercado laboral – Habilidades y conocimientos de las mujeres gitanas*: a lo largo del proyecto se ha considerado que el capital cultural acumulado por las mujeres gitanas, sus conocimientos y experiencias obtenidos por la práctica en la economía informal, pueden resultar eficaces en la economía de la sociedad actual, aumentando la eficiencia de los nuevos procesos y dinámicas.

---

<sup>21</sup> La metodología comunicativa ha sido uno de los principales resultados del proyecto RTD *Workaló. The creation of new occupational patterns for cultural minorities: the Gypsy case*. En este proyecto se ha ratificado el uso de la metodología comunicativa para alcanzar los objetivos marcados en investigaciones orientadas a la superación de las desigualdades.

En segundo lugar, en relación con el binomio *Conocimiento experto – Inteligencia cultural*, se ha partido de la idea que la centralidad social del conocimiento hace olvidar que existen toda una serie de habilidades comunicativas y una inteligencia cultural basada en los procesos de interacción y experiencias vividas, en aprendizajes integrales que nos ofrecen recursos para salvar una situación que no comprendemos y sacar de ella el mayor partido posible. Esos recursos son precisamente los exigidos en las estructuras empresariales específicas de la sociedad del conocimiento.

En tercer lugar, partiendo del binomio *Cultura gitana – Cultura mayoritaria*, Callí Butipen se ha dirigido a la cultura gitana, a sus procesos de visibilización, dignificación y optimización de su capital cultural; a sus transformaciones necesarias para afrontar las nuevas exigencias sociales; al acceso a la información y la formación necesarias para el desarrollo personal y colectivo. No obstante el proyecto ha ido dirigido también a la cultura mayoritaria, intentando romper clichés y estereotipos caducos sobre las mujeres gitanas; sensibilizando en la necesidad de democratizar el acceso al conocimiento y el empleo; rescatando del olvido los conocimientos y experiencias que pueden ser de provecho para todos y todas.

Así, una vez especificadas las hipótesis de partida y los criterios que han marcado la pauta de análisis del proyecto, se destacan las características más innovadoras de la metodología comunicativa y que se han aplicado en el desarrollo de todo el proyecto:

- a) Se trata de una metodología **dialógica**, es decir, que hemos incluido el diálogo a lo largo de todo el proceso de investigación con las mujeres gitanas como participantes en el proyecto, rompiendo con la habitual división sujeto-objeto de estudio.

- b) Otra de las características más importantes es que se trata de una metodología **práctica y transformadora**, ya que como resultado de su aplicación en los análisis se proponen acciones para superar las desigualdades por motivos de género, etnia y nivel económico a través de la educación, siempre a partir del diálogo y la convivencia, y no desde la exclusión.
  
- c) La tercera característica que se destaca es que se trata de una metodología de **excelencia científica** porque es coherente con las dinámicas dialógicas que se están dando en la sociedad de la información, con las teorías de los autores más relevantes en ciencias sociales, y con las políticas científicas europeas y estatales, que inciden tanto en la calidad como en la transferibilidad y utilidad social de los resultados.

A continuación, en los apartados que siguen se describe más detalladamente la metodología utilizada en el proyecto a dos niveles: por un lado los principios básicos de esta metodología, y por el otro las técnicas de recogida de la información utilizadas, especificando, en su caso, su orientación comunicativa.

### **3.1. Principios básicos de la metodología comunicativa**

La metodología de orientación comunicativa utilizada en Callí Butipen, ha implicado un diálogo intersubjetivo entre iguales, mostrando la reflexión de las mujeres gitanas como agentes, sus motivaciones y sus interpretaciones, aportando un mayor grado de implicación y consiguiendo unas relaciones lo más simétricas posibles. Así, tanto el equipo investigador como las mujeres gitanas han tomado un papel relevante como protagonistas de la investigación, potenciando situaciones donde se redujese la distancia entre el papel de persona *investigadora* y estas mujeres.

El punto de partida de esta metodología ha sido que el conocimiento científico de la realidad nos ha de servir para entender la globalidad de situaciones que acontecen en la vida social para poder describirla y analizarla así como aportar a las personas las líneas de actuación que permiten mantener o transformar los diferentes contextos o realidades donde participan. Por ello, el sentido de la investigación que se desarrolla a través de proyectos como Callí Butipen, va más allá de la mera investigación y de la “curiosidad epistemológica” ya que, a través de ellos, se aportan resultados y conclusiones que poseen utilidad social y que, además de describir cómo es esta realidad, contribuyen con nuevos elementos a su transformación. La realidad social actual ya incluye prácticas dialógicas o comunicativas desarrolladas por las mismas mujeres gitanas a lo largo de sus vidas y a través de las diferentes actividades que realizan y en los distintos ámbitos en los que participan o intervienen de alguna forma. Estas mujeres son las protagonistas de dicha realidad, y es sobre sus actuaciones que basamos las teorías y aproximaciones metodológicas para hacer evidentes las prácticas comunicativas que ya existen en la realidad y contribuir a su avance.

Además de la utilidad social, la metodología comunicativa incluye también como principio ponerse al servicio de la **conexión real entre la teoría y la práctica**, ya que no es posible una buena teoría que no esté vinculada a una práctica, ni buenas prácticas que no beban de una buena teoría. Unida a esta idea, encontramos otra base que se encuentra detrás del paradigma teórico y metodológico comunicativo utilizado a lo largo del proyecto Callí Butipen: se trata de la contribución a la **superación de las desigualdades sociales**. Así, la metodología comunicativa y las técnicas utilizadas en el proyecto forman parte de un paradigma más amplio que pretende validar un tipo de explicación de los fenómenos, situaciones o interacciones que se producen en la sociedad, mostrando especial atención a aquello que provoca la exclusión social y a lo que la transforma.

En resumen, la investigación científica en un enfoque comunicativo nos ha proporcionado una perspectiva de análisis que plantea salidas para superar las desigualdades y la exclusión social. Se trata de un enfoque que permite el desarrollo de una teoría interpretativa y de análisis de la realidad, y que a su vez constituye una profundización de una metodología crítica e innovadora que permite superar dualidades teóricas en las ciencias sociales como estructura/individuo, objeto/sujeto y relativismo/universalismo.

La metodología de orientación comunicativa se desarrolla según 4 procedimientos y se basa en 8 premisas que detallamos a continuación:

El primero de los procedimientos es la **Interacción basada en la acción comunicativa**, aquella que permite orientar y construir el diálogo hacia el entendimiento, sin imponer puntos de vista. En el diálogo que se genera a partir de la acción comunicativa no existe el desnivel metodológico entre persona *investigadora* y persona *investigada*. Este desnivel es típico de otro tipo de metodologías tradicionales, pero en la metodología comunicativa la investigación se orienta a construir juicios fruto de la intersubjetividad a través de un diálogo igualitario.

Los **Procesos de entendimiento mediante argumentos guiados por pretensiones de validez** constituye el segundo de los procedimientos, a través del cual se intenta que no haya coacciones y que si debe de haber alguna sea la coacción del mejor argumento. Como referente toma la voluntad de que haya pretensiones de validez y parte de la argumentación como medio para llegar a acuerdos en los procesos de entendimiento.

En tercer lugar se encuentra la **Actitud realizadora de las personas investigadoras** que hace referencia al procedimiento que quiénes investigan deben utilizar para conseguir explicar o comprender un fenómeno. Estos tienen

que participar en el proceso comunicativo en la misma posición, es decir, en un plano de igualdad con las personas con quienes se quiere discutir algún aspecto.

Y finalmente la **Puesta en marcha de un proceso dialógico** es el último de los procedimientos a través de los que se desarrolla la metodología comunicativa. Partiendo de la idea que el diálogo y la acción comunicativa son el germen de la transformación social, se trata de encontrar un proceso dialógico que comprenda, además de las interpretaciones de las demás personas, aquellas que se dan entre las personas, obligando a buscar argumentos para refutar nuestra visión, reafirmarla o replantear la situación con argumentos de validez fundamentados.

Una vez expuestos los procedimientos es necesario explicar detalladamente cada una de las premisas o principios básicos de la metodología comunicativa: a) Universalidad de las competencias lingüísticas; b) La persona como agente social; c) Racionalidad comunicativa; d) Sentido común; e) Desaparición del presupuesto de jerarquía interpretativa; f) Posibilidad de un conocimiento objetivo; g) Inexistencia de un desnivel metodológico; h) La intersubjetividad.

La concepción de la persona da lugar al principio de **Universalidad de las competencias lingüísticas**, ya que se considera que todas las personas somos capaces de interactuar a través del diálogo, es decir, con competencias lingüísticas comunicativas.

En la misma línea se considera que la capacidad de reflexión de las personas permite producir prácticas propias y originales, a la vez que influir y modificar las estructuras sociales, lo que se ha concretado en el principio de **la persona como agente social transformador** considerando que las personas somos agentes capaces de elaborar interpretaciones reflexivas y crear conocimiento.

La tercera premisa es la **racionalidad comunicativa**. En general, podemos distinguir dos tipos de racionalidad que, a su vez, implican enfoques

metodológicos diferentes: la racionalidad instrumental y la comunicativa. Entendiendo la racionalidad como el uso que hacen los sujetos del saber, la racionalidad comunicativa es más global ya que contempla los demás tipos de racionalidad existentes. Es un concepto clave porque condiciona la metodología al determinar las dos partes constituyentes del proceso de comprensión de una acción: por un lado, la racionalidad, es decir, las razones que han motivado la acción y, por otro, la racionalidad de la interpretación de estas acciones por parte de una persona intérprete.

El **sentido común** que tenemos todas y todos, es un sentido subjetivo que depende de la experiencia de la vida y de la conciencia de las personas y que normalmente se forma dentro de las tipificaciones creadas en nuestro propio contexto cultural. Por ejemplo, no sería posible afirmar que conocemos por qué se produce una acción sin tener en cuenta el sentido común de las personas, ya que permite poder hacer múltiples interpretaciones, dependiendo de la persona que realice la acción.

Los presupuestos ontológicos de las personas *investigadas* pueden tener tanta o más solidez que los del equipo investigador, por lo que en los análisis basados en la metodología comunicativa (como es el caso de los realizados en el proyecto Callí Butipen) **desaparece el presupuesto de jerarquía interpretativa**. Por otro lado, se crea la **posibilidad de un conocimiento objetivo** a través del análisis intersubjetivo de las pretensiones de validez emitidas en una interacción entre el equipo investigador y las mujeres gitanas. Todo ello se desarrolla en un proceso comunicativo y unido a la **inexistencia de un desnivel metodológico** entre personas el equipo investigador y las mujeres, donde quien investiga se despoja de su posición de poder en el diálogo y ha de participar, tanto de hablante como de oyente, en las mismas condiciones que el resto de personas. Y se añade el hecho que el desnivel metodológico no sólo se rompe en el proceso de la investigación sino también en el proceso de interpretación de las acciones.

Finalmente, el octavo de los principios de la metodología que se ha aplicado al proyecto Callí Butipen es la **intersubjetividad**, una premisa que rompe con la idea que se ha tenido tradicionalmente en las ciencias sociales, que han intentado imitar el método de las ciencias naturales equiparando las personas a las cosas y objetivándolas. Así ha cuajado la figura de la persona experta que, a partir de su formación científica trata de conocer la realidad intentando descubrir la verdad objetiva. Se produce así un desnivel metodológico basado en pretensiones de poder, que coloca en situación de desigualdad a la persona y al objeto, es decir, a la persona como experta y a la persona como agente social, ya que la primera actúa según la racionalidad instrumental utilizando a la segunda simplemente como un objeto de estudio. En definitiva, una concepción de ciencia característica de la sociedad industrial. En cambio, desde la metodología comunicativa se parte de una relación de igual a igual entre la persona investigada y el investigador, de manera que esa “distancia” metodológica que hay entre uno y otro desaparece. Los conocimientos son resultado de acuerdos intersubjetivos en los que negociamos los significados de los fenómenos que estamos investigando.

En lo referente al análisis de los procesos de transformación, a lo largo de la realización de múltiples investigaciones, CREA ha ido realizando valiosas contribuciones metodológicas que han mejorado el proceso de análisis de orientación comunicativa. Todas estas contribuciones se han aplicado durante la realización del trabajo de campo y análisis del proyecto Callí Butipen y así se han conseguido resultados de gran valor para el avance de la investigación en el campo de la mujer gitana y del mercado de trabajo.

A continuación pasamos a detallar a nivel general las ya mencionadas aportaciones en las que se encuentra una parte importante de la base metodológica de lo expuesto hasta el momento. En primer lugar está la diferenciación entre lo que llamamos dimensiones y variables que no son necesariamente lo mismo puesto que una misma variable puede dar lugar tanto a dimensiones excloras como transformadoras, expresan ideas distintas y

proviene de diferentes tradiciones. En los análisis realizados desde CREA se utiliza el concepto de “dimensión” que se acerca más al enfoque dialógico en el que nos basamos.

Hemos considerado como dimensiones excluidoras aquellas barreras que experimenta la mujer gitana para incorporarse a una práctica o beneficio social. Así pues, no se trata de dimensiones externas, objetivables y cuantificables fuera de estas mujeres en sí, sino de dimensiones que ellas han interiorizado e interpretado. Todo ello en la línea de una perspectiva que se sale de otras más estructuralistas que considerarían todas las variables como generadoras exclusivamente de factores excluidores. Por otro lado, se definen las **dimensiones transformadoras** en función de las excluidoras, ya que es aquella que supera o contribuye a superar aquella barrera que impide o dificulta enormemente la incorporación de la mujer gitana a una práctica o beneficio social.

### **3.2. Las técnicas de recogida de la información**

Antes de nada, es importante mencionar cómo CREA está desarrollando las técnicas de orientación comunicativa que se explican a continuación, ya que la base la forman las principales teorías de las ciencias sociales, aquellas que están teniendo mayor reconocimiento por la comunidad científica internacional en la actualidad. Además, el trabajo que CREA está realizando a través de sesiones de trabajo con Habermas, Beck, Elster, así como el conocimiento exhaustivo y directo de la obra de autores como Mead, Garfinkel, Giddens, Chomsky y el desarrollo teórico propio, fundamenta la metodología comunicativa.

Callí Butipen, así como los demás proyectos desarrollados por CREA, ha significado el espacio en el que se han desarrollado las bases teóricas y las técnicas que conforman la metodología comunicativa. Investigaciones como ésta han planteado el reto de superar maneras de hacer y técnicas más tradicionales que no resultan suficientes, en la actualidad, para garantizar una investigación con

el nivel científico adecuado. A lo largo de este continuado proceso se han establecido unos criterios para la realización de las técnicas comunicativas que permitirán cumplir con los principios de esta metodología planteados anteriormente, así como realizar análisis rigurosos y obtener resultados científicos. Así por ejemplo, antes de realizar los grupos de discusión comunicativo, los relatos comunicativos de vida cotidiana o la observación comunicativa, con la finalidad de partir de una situación igualitaria y ofrecer unos resultados transformadores, las personas participantes en la investigación tuvieron conocimiento de la misma información que las personas investigadoras, tanto los objetivos como, más adelante, los resultados obtenidos después de la recogida de la información que ellas han proporcionado. Por eso fue muy importante explicar detenidamente la investigación a la persona o grupo de personas, así como los objetivos que se querían conseguir y por qué habíamos elegido ese grupo de personas para participar en la investigación.

Además, la realización de las técnicas comunicativas, al tratarse de una relación entre las personas investigadoras e investigadas regida por el principio de igualdad de las diferencias, ha supuesto que las personas investigadoras participen en las mismas condiciones igualitarias de diálogo que las demás, aportando sus conocimientos específicos y pudiendo opinar y/o sugerir temas relacionados con los objetivos de la investigación. Todo ello sin olvidar que la prioridad es de las voces de las mujeres gitanas que son para y con quienes se realiza la investigación.

Las técnicas de recogida de la información utilizadas para realizar el trabajo de campo del proyecto, tal y como se preveía en la propuesta presentada al Instituto de la Mujer, han sido técnicas de tipo cualitativo por el hecho de ser las que permitían realmente el acceso a la información requerida para la corroboración de las hipótesis.

Es importante empezar clarificando que, como respuesta a los principios y procedimientos anteriormente expuestos, la realización de las técnicas comunicativas de recogida de la información, no terminan cuando acaba el tiempo previsto para el diálogo sino que siguen en un segundo encuentro que tiene como objeto de debate la transcripción y el análisis de la información obtenida. Este segundo encuentro, que también se ha realizado en Callí Butipen, es una de las claves en las que se basa la interpretación conjunta de la realidad. Evita las posibles interpretaciones sesgadas por parte de las personas investigadoras y es una forma de conferir validez a las conclusiones a las que se llega. En Callí Butipen se ha realizado *análisis documental; relatos comunicativos de vida cotidiana; grupos de discusión comunicativos; una observación comunicativa y entrevistas en profundidad*. A continuación se explica más detalladamente en qué consiste cada una de las técnicas de recogida de la información utilizadas en el proyecto y establecidas bajo la base de la metodología comunicativa.

Con el análisis documental pretendimos recoger información, datos y documentación ya existente sobre la situación del mercado laboral en la sociedad de la información y la situación de la mujer gitana en él, con la finalidad de tener un punto de partida para el avance de la investigación. El análisis que se ha realizado en el proyecto Callí Butipen se ha centrado en la recopilación de información sobre políticas de empleo y experiencias de inserción laboral para la comunidad gitana.

A través de los relatos comunicativos de vida cotidiana hemos intentado obtener una comprensión detallada de las interpretaciones que realiza la mujer gitana de su vida cotidiana a partir de una relación dialógica. A lo largo del trabajo de campo hemos intentado compartir con las mujeres gitanas los significados e interpretaciones que se han ido desarrollando a lo largo del mismo, por eso decimos que ha sido el resultado de su interacción en la que, a través del diálogo, hemos avanzado hacia la reflexión e interpretación de su vida cotidiana.

A diferencia de las historias de vida, en los relatos de vida cotidiana la función interpretativa recae tanto en quien investiga como en quien narra, y el interés del estudio, más que en aspectos biográficos, se centra fundamentalmente en el momento actual y en las interpretaciones que hace de su vida la persona que narra.

Centrándonos en el debate sobre la construcción del mundo de la vida cotidiana de estas mujeres, las interpretaciones nos han servido tanto para proyectar expectativas futuras como para captar aspectos del presente o del pasado inmediato. A través de esta técnica nos ha resultado posible reflejar cómo las mujeres gitanas viven, piensan y actúan en su cotidianeidad, ya que el mundo social tiene para todas las personas una estructura peculiar de sentido y relevancia. En Callí Butipen los relatos han permitido acercarnos a las trayectorias de mujeres gitanas y a su incidencia en diferentes aspectos de la vida cotidiana y pública. En el proceso de diálogo hemos pretendido alcanzar un entendimiento partiendo de que cada persona, ya sea investigadora o bien investigada, tiene sus presupuestos propio, y lo que se obtiene como resultado es la comprensión detallada del mundo de la vida y de las interpretaciones realizadas por la persona que realiza el relato.

El relato comunicativo es un proceso cooperativo de entendimiento y reflexión orientado a la transformación a través del cual recoger los pensamientos, las reflexiones, las formas de actuar y las interacciones con las que la persona elabora sus construcciones sociales y las aplica para resolver situaciones concretas de su vida cotidiana. Para la realización de esta técnica se tiene también en cuenta que cuando las personas construimos la realidad cotidiana lo hacemos articulando e interpretando de antemano el mundo social en que vivimos y orientando así nuestro comportamiento, definiendo nuestros fines de acción y determinando los medios que utilizaremos para conseguirlos.

Uno de los criterios más importantes para la realización de esta técnica, para evitar distorsiones en la comunicación, ha sido que se desarrollase en el contexto habitual de las mujeres gitanas.

Por lo que respecta al funcionamiento, la persona investigadora tenía un guión con los temas básicos para hacer el relato y lo compartía con la persona investigada, previamente tal y como comentábamos anteriormente.

La realización del relato la llevábamos a cabo en un sesión, en la cual en un primer momento informábamos de los objetivos, temática, etc del proyecto y en qué se emplearía su aportación.

Los grupos de discusión tradicionales se desarrollan sobre la base de una acción estratégica y no según la acción comunicativa, con lo cual la relación que se establece entre personas investigadoras y personas investigadas no es una relación de diálogo entre iguales sino que está fundamentada en condiciones de desigualdad. Por el contrario, en los grupos de discusión comunicativos que hemos realizado tanto las personas investigadoras como las participantes adoptaron una actitud de hablantes y oyentes, dialogando sobre las situaciones concretas que les planteábamos, argumentando sus interpretaciones con la intención de validarlas. Estos grupos de discusión estaban constituidos por grupos naturales en los cuales se elaboraron interpretaciones colectivas de su realidad a través de la comunicación entre todas las personas participantes.

Hay cuatro características principales que han guiado la realización de los grupos de discusión comunicativos. Para evitar que la comunicación quedase sometida a la acción estratégica facilitamos un espacio de diálogo entre iguales, y es por eso que estuvieron formados por grupos naturales, es decir, por personas que ya se conocían y que tenían algún nexo en común, como por ejemplo, participar en alguna actividad determinada o coincidir regularmente en algún espacio. Así, esto

ayudó también a construir antes y durante el proceso de discusión, la relación de igualdad entre las personas participantes en el grupo y las investigadoras.

La segunda característica es que se realizaron en situaciones comunicativas habituales del grupo, es decir, nos desplazamos al espacio cotidiano de encuentro del grupo natural con la finalidad de crear un clima relajado, distendido e igualitario. Así, el grupo iba orientando y reorientando el contenido del diálogo, rechazando tanto el uso de estrategias que podrían provocar efectos perlocucionarios como de cualquier situación de dominio dentro del grupo. El hecho de que la comunicación se desarrollase entre iguales y dio validez a las interpretaciones de la realidad construidas colectivamente, aceptadas y compartidas por el grupo.

En tercer lugar es también importante tener en cuenta que las personas investigadoras participaron en el grupo como una persona más, dejando que fuese el propio grupo quien orientase el diálogo. Así, el papel de la persona investigadora consistió en dinamizar y facilitar el diálogo así como evitar que la conversación derivase hacia temas fuera del objeto de estudio acordado, y procurar que todas las personas del grupo participasen.

Finalmente y como cuarta característica, el grupo de discusión comunicativo es una interpretación consensuada de la realidad. En la reflexión todas las personas que formaron el grupo se convirtieron en investigadoras, creándose una situación de interacción y comunicación propia, estableciendo conclusiones consensuadas y vinculadas a los elementos de la vida cotidiana relacionados con los temas de discusión.

Por lo que respecta a la aplicación de esta técnica se empleó un guión que, igual que en las demás técnicas comunicativas, era conocido por las personas participantes. Se trataba de guiones orientativos basados en los objetivos del proyecto.

Otra de las técnicas utilizadas en el proyecto ha sido la observación comunicativa. Es una técnica de recogida de información está basada en la superación de la observación tradicional e incluso de la observación participante. Esta superación se consigue introduciendo la teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas, la teoría de la acción dialógica de Freire y la teoría sobre el aprendizaje dialógico de Flecha. Así como en la observación tradicional la persona investigadora analiza la información aportada por las personas *investigadas* según sus propias concepciones y teorías de los actos e interpretaciones, en la observación comunicativa las personas investigadoras y las personas participantes comparten y argumentan conjuntamente en un plano de igualdad los significados e interpretaciones en relación con la información aportada. A través de esta técnica hemos conseguido explicitar el conocimiento tácito que poseen todas las personas participantes para llevar a cabo las diversas acciones y actividades. Nos resultó de utilidad porque en ella pudimos recoger apreciaciones sobre las conductas habituales de las personas, sus actitudes, interpretaciones, habilidades, elementos característicos del lenguaje no verbal, entre otros.

La función de interpretación se realizó entre las personas investigadoras y las participantes en la observación, y el diálogo que se produjo con las personas observadas tuvo lugar antes y después de la aplicación de la técnica e, igual que en las anteriormente explicadas técnicas comunicativas, este procedimiento sirvió para poner en común los objetivos de la observación de la misma. En el caso concreto de la observación comunicativa pudimos establecer un diálogo durante la observación, asegurando siempre interferir en la actividad que estaba ejerciendo la persona o personas observadas. Lo que nos interesaba era poner en común, si se daba el caso, los dos puntos de vista existentes, el de la persona observadora y el de la persona observada, para llegar a un consenso. Siendo de esta forma una técnica intersubjetiva.

Para su realización elaboramos un listado de los aspectos más importantes que requería la actividad a observar, definiendo las posibles tareas (sociales, numéricas, etc) habituales en la situación cotidiana a observar. Para su aplicación definimos el contexto más apropiado donde llevarla a cabo, en este caso el mercado ambulante, para recoger las destrezas, expresiones, comportamientos y actitudes de las personas cuando interactuaban y participaban. Para observar *in situ* realizamos la observación en el lugar donde realizaban habitualmente la venta ambulante. El resultado se elaboró teniendo en cuenta por un lado, las notas tomadas durante la observación, las ideas y las teorías elaboradas a lo largo de la investigación. Por otro lado, el resultado se elaboró asegurando el consenso de la interpretación con la personas observadas del siguiente modo: compartiendo el texto, elegimos aquellos aspectos significativos para la investigación y los pusimos en relación con el listado elaborado previamente como soporte para realizar la interpretación.

La introducción de **entrevistas en profundidad** en el proyecto ha permitido obtener informaciones concretas, que forman parte de las variables establecidas en el análisis, que han resultado de gran utilidad para trabajar sobre temas o situaciones determinadas. Así, y a pesar de no ser una técnica comunicativa, las entrevistas en profundidad pueden ser necesarias para obtener informaciones y datos específicos. A nivel general, constituye una técnica que permite conocer cuáles son los significados que las personas participantes dan a una determinada realidad. A través de esta técnica se persigue la comprensión de las perspectivas vitales que tienen las personas participantes respecto a un tema o experiencia, expresada con sus propias palabras. Hay que precisar que el análisis de la información recabada con esta técnica sí que se analiza en base a la metodología comunicativa (es decir, aplicando un cuadro de análisis donde se distingue entre las dimensiones exclusora y transformadora).

### **3.3. El trabajo de campo**

Tal y como se explica en el documento anexo sobre el trabajo de campo, a lo largo de la investigación se realizaron ocho relatos de vida, seis entrevistas en profundidad, una observación comunicativa y dos grupos de discusión.<sup>22</sup> En este apartado se presenta la explicación de cómo se implementaron las técnicas de recopilación de la información descritas más arriba. A lo largo de las líneas siguientes se hace un repaso de los diferentes momentos por lo que fue atravesando el proyecto, desde la primera reunión estatal, donde se marcaron las directrices de trabajo, hasta la edición de los resultados finales del proyecto. Se ha optado por el criterio cronológico para ordenar el relato de los acontecimientos, y facilitar así la comprensión de los mismos.

#### **3.3.1. La organización del trabajo de campo: primera reunión del equipo estatal**

Una vez que el proyecto fue aprobado por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el centro solicitante, CREA, convocó la primera reunión del equipo estatal en octubre de 2003. El tema principal de la reunión fue la presentación del proyecto aprobado y la organización del trabajo inmediatamente posterior.<sup>23</sup> En esta reunión los miembros de CREA explicaron detalladamente los principios de la metodología comunicativa y sus implicaciones en el proyecto *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*, para crear un marco de trabajo común a todos los miembros que integraban el equipo estatal. Así pues, se hizo referencia a elementos como el aprendizaje dialógico, la ruptura del desnivel metodológica, la posición de igualdad frente al colectivo de personas investigadas (en este caso, las mujeres gitanas), o el carácter crítico y la

---

<sup>22</sup> Ver documento anexo correspondiente.

<sup>23</sup> Ver documento anexo de gestión y seguimiento del proyecto.

implicación de las personas investigadas como sujetos activos de la propia investigación.<sup>24</sup>

En primer lugar se explicó cómo hacer la revisión documental correspondiente a la primera fase del trabajo de campo. En la reunión se comentaron diversas fuentes a las que recurrir para hacer este análisis y elaborar el estado de la cuestión del tema de investigación. En ese sentido, se estableció un programa de trabajo que contenía la consulta de páginas web (bibliotecas virtuales, bases de datos, revistas electrónicas, etc.), proyectos realizados en la misma temática o áreas de conocimiento similares (tanto otros I+D, como RTD's), políticas estatales y europeas, programas de inserción y otros documentos.

En el transcurso de esta reunión se presentaron también todas las técnicas para recoger los datos necesarios para hacer el análisis de las variables propuestas en el proyecto de investigación. Así, se explicó qué es y cómo realizar un relato de vida, una entrevista en profundidad, un grupo de discusión comunicativo y una observación comunicativa (siguiendo los criterios marcados más arriba), y se especificaron los perfiles de las personas que se buscaban *a priori* para aplicar todas estas técnicas. Durante la reunión también se discutieron los guiones para realizar el trabajo de campo de la fase 2, conforme a los objetivos marcados en el proyecto.

### **3.3.2. Las entrevistas en profundidad de la fase 2**

En el caso de las entrevistas en profundidad, los principales temas que se propusieron tratar fueron:

- a) la forma de valorar las habilidades, destrezas y conocimientos de los trabajadores

---

<sup>24</sup> Ver la explicación de los principios de la metodología comunicativa en el apartado correspondiente.

- b) las habilidades demandadas en el lugar de trabajo
- c) la correspondencia entre las habilidades que tienen las mujeres gitanas y las que se demandan en el mercado laboral

Imagen 1. Guión correspondiente a las entrevistas realizadas durante la fase 2 del proyecto *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*.

**ENTREVISTAS**

El objetivo de las entrevistas es conocer cuáles son las demandas del mercado laboral en el contexto de la sociedad de la información y cómo se pueden adaptar a los intereses y necesidades de las mujeres gitanas, según los responsables de servicios de ocupación y de Trabajo, y Asuntos Sociales.

**Entrevista a un/a responsable de servicios de ocupación  
Entrevista a un/a responsable de Trabajo y Asuntos Sociales**

Explicación sobre la función que desempeña en ese departamento.

- ¿Cuál es el proceso que se sigue para determinar y valorar las habilidades, destrezas y conocimientos que poseen las personas candidatas?
- ¿Qué aspectos destacaría como relevantes en el proceso de selección y contratación de personal?
- ¿Cuáles son las competencias básicas que se demandan para la incorporación a un puesto de trabajo? (no referimos a competencias básicas generales comunes a todos los trabajos)
- En relación a la anterior pregunta, ¿Cómo recogería las competencias necesarias para ser competitiva/o en la sociedad actual? (matizar que ha cambiado mucho con las TIC)
- Centrándonos en las mujeres gitanas que han desarrollado su actividad laboral en el mercado laboral informal, como puede ser la venta ambulante, ¿cree usted que han adquirido las competencias que ha definido como necesarias anteriormente?

(Si en la anterior contesta que **sí**): ¿Cómo cree que se pueden potenciar, desarrollar y acreditar o reconocer estas competencias?

(Si en la anterior responde que **no**): ¿Cómo cree que se podría hacer para que las mujeres gitanas adquirieran estas competencias?

- ¿Cuál cree que sería el proceso adecuado para adquirir estas competencias teniendo en cuenta los intereses y necesidades de las mujeres gitanas?

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

Teniendo como eje vertebrador estas tres claves temáticas, se desarrolló un guión cuyo objetivo era “conocer cuáles son las demandas del mercado laboral en el contexto de la sociedad de la información y cómo se pueden adaptar a los

intereses y necesidades de las mujeres gitanas.” El perfil de las personas que se entrevistaron fue el siguiente:

- a) un responsable de servicio de ocupación
- b) un responsable de trabajo y asuntos sociales

### **3.3.3. Los relatos de vida cotidiana de la fase 2**

Los relatos de vida cotidiana se centraron en dos ejes temáticos principales:

- a) ocupación
- b) habilidades

En el primero de ellos se valoraron aspectos tales como la percepción subjetiva por parte de la persona entrevistada tanto sobre lo que ella considera que ha aprendido con las actividades que ha realizado en el mercado laboral, como sus expectativas respecto del mismo. En cambio, en el segundo de los ejes temáticos, las habilidades, lo que se consideró de mayor interés fue la reflexión sobre aquello que se aprende en espacios de la vida cotidiana que no sean el mercado laboral, y su repercusión sobre el mismo.

A la hora de hacer los relatos, se repartieron entre personas procedentes de la economía informal y el mercado ambulante (6 relatos de vida cotidiana) y personas que han dejado de trabajar (2 relatos de vida cotidiana).

Imagen 2. Guión correspondiente a los relatos de vida cotidiana realizados durante la fase 2 del proyecto *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*.

<p><b>RELATO DE VIDA COMUNICATIVO</b></p> <p>Se trata de identificar las habilidades desarrolladas por las mujeres gitanas en la economía informal y en el comercio ambulante, así como la manera en cómo gestionan la economía familiar a partir de los ingresos obtenidos de dichas actividades.</p> <p>Respecto a las dos mujeres que han dejado de trabajar, el objetivo de los relatos de vida es averiguar por qué han dejado esta tarea y han podido encontrar, o no, otras ocupaciones. Se trata de poner de manifiesto qué tipo de habilidades se han requerido y cómo se están moviendo actualmente en el mercado laboral las mujeres gitanas.</p>
<p><b>CRITERIOS</b></p> <p>Un relato de vida no es una entrevista. Al inicio del diálogo se le ha de explicar a la persona cuáles son los objetivos de la investigación y como funciona la metodología. A lo largo del relato, la persona participante aporta sus respectivas visiones desde sus respectivos campos de experiencias. Planteamos por tanto ejes temáticos que tienen la finalidad de llegar a una interpretación común de la realidad que responda al cuadro inicial.</p> <p>Por tanto, los grandes temas se pueden ir modificando o ampliando a lo largo de la realización del relato de vida cotidiana.</p> <p>Al final de cada bloque hemos añadido preguntas que pueden emplearse para dar pie a que la persona empiece el relato, pero en ningún caso debe convertirse en una entrevista.</p>
<p><b>OCUPACIÓN</b></p> <p>Valoración de las ocupaciones en la economía informal y formal realizadas durante su vida.</p> <p>Cuál es la valoración de lo que se ha aprendido y lo que se ha necesitado en el desempeño de estas ocupaciones.</p> <p>Posicionamiento respecto a sus posibilidades en el mercado laboral (expectativas, propuestas, respuestas a los requerimientos...).</p>

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

### 3.3.4. La observación comunicativa de la fase 2

Por otro lado, también se realizó una observación comunicativa del desarrollo de una jornada en un “mercadillo”. Esta observación se realizó conforme a un guión pautado donde se marcaban diferentes ítems a tener en cuenta (desde la distribución de las tareas, hasta el rol que juegan las mujeres, pasando por aspectos tales como las interacciones que se dan en ese contexto entre los diferentes actores que participan en la acción, o las habilidades que ponen en juego las mujeres gitanas durante la actividad que desarrollan en el “mercadillo”).

Imagen 3. Guión correspondiente a la observación comunicativa realizada durante la fase 2 del proyecto *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*.

OBSERVACIÓN COMUNICATIVA	
<p>Se llevará a cabo una observación comunicativa durante varias jornadas en un mercadillo. Esta observación, se centrará en el trabajo y relaciones de una familia gitana extensa durante la jornada de mercadillo. Se pretende analizar el rol de las mujeres dentro de sus familias y frente al público en general, así como, las diferentes funciones que llevan a cabo: vendedoras, gestoras del negocio, dinamizadoras de las diferentes actividades. Se estudiará la importancia de la implicación de las mujeres gitanas con sus familias, a la vez que seremos testigos de las actividades que se llevan a cabo y a través de las cuales han desarrollado habilidades útiles para su inserción en el mercado laboral. Al mismo tiempo, a través de esta observación se tomará contacto con las personas participantes, conociendo sus interpretaciones desde un plano de igualdad.</p>	
<p>Al inicio de la observación se le ha de explicar a la persona cuales son los objetivos de la investigación y como funciona la metodología.</p>	
o	Ficha <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividad principal:</li> <li>▪ Actividad secundaria:</li> <li>▪ Horario:</li> <li>▪ Descripción del lugar de trabajo (sitio donde se realiza y aspectos materiales)</li> <li>▪ Actrices / actores, personas que participantes (considerar a la familia extensa)</li> </ul>
o	1- Breve descripción de la situación
o	2- Aspectos a observar
2.1	La tarea o tareas que se llevan a cabo <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a) Reparto de tareas que se producen (roles y funciones que desempeña cada miembro)</li> <li>▪ b) Habilidades que se desarrollan en las diferentes tareas</li> <li>▪ c) Grado de autonomía y responsabilidad</li> <li>▪ d) Actividades primarias y secundarias (éstas últimas hacen referencia a tareas como la de realizar la contabilidad, operaciones de cálculo mental, etc.)</li> </ul>

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

Después de presentar y comentar los diferentes guiones señalados más arriba, las personas del equipo estatal se repartieron el trabajo de campo. En principio, tal y como figuraba en el proyecto presentado al Instituto de la Mujer, se planteó que el trabajo de campo se asumiera desde Barcelona. Sin embargo, las personas procedentes de la Universidad de Salamanca y de la Universidad de Lleida se ofrecieron a realizar parte del mismo en sus respectivas poblaciones. Después de comentarlo en el equipo, se acordó incorporar la propuesta puesto que de esa manera se diversificaba el contexto de aplicación del trabajo de campo, y los perfiles de las personas a las que se llegaba con el mismo, lo cual redundaba de manera beneficiosa en la calidad alcanzada durante el proyecto.

Cuadro 4. Resumen del trabajo de campo de la fase 2.

<b>Técnica</b>	<b>Perfiles</b>	<b>Información que nos proponemos extraer</b>
Relatos comunicativos de vida cotidiana	6 mujeres gitanas procedentes del mercado laboral informal	Valoración de las ocupaciones que han desempeñado. Aprendizajes adquiridos a través de las ocupaciones. Posicionamiento respecto a sus posibilidades en el mercado laboral. Modo de gestión de la economía familiar.
Entrevistas en profundidad	Responsable de servicios de ocupación Responsable de trabajo y asuntos sociales	Demandas del mercado laboral en el contexto de la sociedad del conocimiento. Cómo se pueden adaptar las demandas del mercado laboral a las necesidades de las mujeres gitanas.
Observación comunicativa	Familia trabajando en el mercadillo	Rol de la mujer gitana dentro de su familia y en el trabajo. Diferentes funciones que desempeña en el desarrollo de esta actividad. Incidencia de la implicación de las mujeres gitanas con sus familias.

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

### 3.3.5. La realización del trabajo de campo de la fase 2

Una vez acordado el reparto y la organización del trabajo de campo, el siguiente paso a realizar fue encontrar a las personas a las que se entrevistaría. Para ello el equipo contó con la ayuda inestimable de la asociación gitana DROM KOTAR MESTIPEN. De hecho, siempre, en todas las reuniones, una persona miembro de dicha asociación (por lo menos) participaba en las reuniones del equipo estatal, para incorporar la voz de las mujeres gitanas al proyecto, y validar también los resultados alcanzados.

A través de la ayuda de esta asociación, CREA pudo acceder a un listado de entidades vinculadas más o menos directamente con el mundo gitano y las actividades que realizan las personas gitanas en el mercado laboral. Por otro lado, llegar a las personas entrevistadas de esta forma también supuso una garantía porque generaba mayor confianza hacia las personas investigadoras. Este listado fue una primera toma de contacto que posteriormente se completó con la técnica de “bola de nieve”: las personas de las entidades que CREA había contactado vía DROM KOTAR MESTIPEN facilitaron el contacto con otras personas y así sucesivamente, hasta completar el total de las personas implicadas en el trabajo de campo. A continuación se presenta un breve listado de las primeras entidades a las que CREA tuvo acceso a través de la ayuda de la DROM KOTAR MESTIPEN:

- Asociación LACHO BAJÍ CALLÍ
- Unió Gitana de Gràcia
- Personas vinculadas a servicios de formación que trabajan (o han trabajado) con personas gitanas
- Mediadores/as de escuelas
- Fundació PERE CLOSA
- FSGG Castilla y León

A través de estas entidades CREA pudo ponerse en contacto con las personas con las que finalmente realizó las entrevistas, los relatos y la observación. Excusamos poner aquí sus nombres para proteger su confidencialidad. En todo caso, tal y como sintetizamos en el cuadro 4, los perfiles de las personas que participaron en el trabajo de campo fueron los siguientes:

- Seis mujeres gitanas procedentes del mercado laboral informal
- Un responsable de servicios de ocupación
- Un responsable de trabajo y asuntos sociales
- Una familia cuya actividad ocupacional es el comercio en un “mercadillo”

### **3.3.6. El análisis de la información recabada durante la fase 2**

Una vez realizadas las grabaciones y transcritas las cintas recopiladas durante las semanas precedentes, el paso siguiente fue el análisis de la información. Para ello se elaboró específicamente un cuadro de análisis donde se identificaban las principales dimensiones de análisis. La elaboración de este cuadro atravesó por diferentes momentos, que dieron lugar a versiones parciales del mismo, hasta llegar a la última de ellas.<sup>25</sup>

En un primer momento el cuadro de análisis contemplaba un total de ochenta categorías diferentes de análisis. En este cuadro se consideraban aspectos tales como el “mundo de la vida”,<sup>26</sup> el “mundo del sistema”<sup>27</sup> o las “habilidades comunicativas”. Dentro de estas categorías, aparecían otros elementos como la familia, la cultura gitana, las amigas, las políticas laborales y educativas, la cultura

---

<sup>25</sup> Ver documento anexo correspondiente.

<sup>26</sup> El “mundo de la vida” es una categoría de análisis que procede de la fenomenología. Encontramos sus bases epistemológicas en la obra de Husserl y en la obra de Schutz y Luckmann (1977). Con este concepto nos referimos al conjunto de actuaciones, creencias, valores, etc., que forman parte de nuestra vida cotidiana “asumida”. Es decir, es todo aquello que constituye la base sobre la que estructuramos nuestras acciones y que es fruto de la interacción (por ejemplo, a la hora de saludar asumimos que si se trata de dos hombres se dan la mano, mientras que si se trata de dos mujeres o de un hombre y una mujer se besan la mejilla).

<sup>27</sup> Por “mundo del sistema” entendemos el conjunto de actuaciones, creencias, valores, etc., que forman parte de la vida pública (es decir, que están institucionalizadas).

y la organización de la comunidad gitana, entre otros. En todos los casos, se distinguía la modalidad del discurso utilizada por la persona entrevistada. De esta manera podíamos estar hablando de “interpretaciones espontáneas”, o haciendo generalizaciones que nos llevan a hablar del uso de “teorías”, o finalmente también se destacaba el ámbito de la “interacción”. Y todo ello distinguiendo entre la dimensión exclusora (es decir, todo aquello que dificulta el acceso de la mujer gitana al mercado laboral) y la dimensión transformadora (o sea, lo que potenciar dicho acceso). En la tabla adjunta se puede apreciar el aspecto de este primer cuadro de análisis.

Sin embargo, la complejidad de esta tabla hacía muy difícil su uso práctico como herramienta para sintetizar la información recogida, en torno a unas cuantas categorías bien delimitadas que respondieran a los objetivos planteados en el proyecto. Por ese motivo, se llevaron a cabo diversas reuniones (un total de cinco) en las que el cuadro de análisis fue sometido a examen y se debatió hasta llegar a un consenso en torno a un cuadro más sencillo y útil para hacer el análisis.

Después de la primera reelaboración, el cuadro pasó a tener 48 categorías de análisis. Se habían eliminado las categorías intermedias (familia, cultura gitana, amigas, espacios de diálogo, etc.), y se sustituían por dos dimensiones de análisis (mundo de la vida y mundo del sistema), dentro de las cuales se distinguía entre tres tipos de habilidades (habilidades académicas, habilidades prácticas y habilidades comunicativas). De esta manera el cuadro de análisis se centraba más en la finalidad del proyecto de “estudiar y clasificar las habilidades de las mujeres gitanas que, tradicionalmente, han trabajado en sectores del mercado laboral informal”.

Cuadro 5. Primera versión del cuadro de análisis.

	Mundo de la vida			Mundo del sistema				Habilidades comunicativas		
	familia	Cultura gitana	amigas	Espacios de diálogo	Políticas laborales / educativas	Cultura y organización de la comunidad gitana	Subsistemas (mercado laboral, etc.)	académicas	prácticas	Cooperativas
Interpretación espontánea exclusora	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interpretación espontánea transformadora	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Interpretación reflexiva exclusora	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Interpretación reflexiva transformadora	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Teoría exclusora	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
Teoría transformadora	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Interacciones exclusoras	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Interacciones transformadoras	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

Cuadro 6. Segunda versión del cuadro de análisis.

		Sistema			Mundo de la vida		
		HA	HP	HC	HA	HP	HC
Dimensión exclusora	Interpretaciones espontáneas	1	5	9	13	17	21
	Interpretaciones reflexivas	2	6	10	14	18	22
	Interacciones	3	7	11	15	19	23
	Teoría	4	8	12	16	20	24
Dimensión transformada	Interpretaciones espontáneas	25	29	33	37	41	45
	Interpretaciones reflexivas	26	30	34	38	42	46
	Interacciones	27	31	35	39	43	47
	Teorías	28	32	36	40	44	48

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

Cuadro 7. Tercera versión del cuadro de análisis.

Dónde se da la adquisición		Sistema			Mundo de la vida		
		Habilidades académicas	Habilidades Prácticas	Habilidades Cooperativas	Habilidades académicas	Habilidades Prácticas	Habilidades Cooperativas
Destrezas adquiridas de cada tipo de habilidades							
Factores que influyen en la adquisición o la dificultan							
Dimensión exclusora	Interpretaciones espontáneas	1	5	9	13	17	21
	Interpretaciones reflexivas	2	6	10	14	18	22
	Interacciones	3	7	11	15	19	23
	Teoría	4	8	12	16	20	24
Dimensión transformadora	Interpretaciones espontáneas	25	29	33	37	41	45
	Interpretaciones reflexivas	26	30	34	38	42	46
	Interacciones	27	31	35	39	43	47
	Teorías	28	32	36	40	44	48

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

Cuadro 8. Cuarta versión del cuadro de análisis.

Dónde se da la adquisición	<b>Sistema</b>			<b>Mundo de la vida (Familia, Comunidad Gitana, Amistades)</b>		
Proceso de adquisición de cada tipo de habilidades	Habilidades Académicas	Habilidades Prácticas	Habilidades Cooperativas	Habilidades Académicas	Habilidades Prácticas	Habilidades Cooperativas
Componentes que fomentan o dificultan la adquisición de estas habilidades						
Componentes exclusores	1	2	3	4	5	6
Componentes transformadores	7	8	9	10	11	12

Indicadores estructurales: Género (a), étnica (b), edad (c), clase social (d), nivel educativo (e)  
 Sistemas: educativo (f), trabajo (g), otros (g)

**Dimensión exclusora:**

Interpretaciones espontáneas  
 Interpretaciones reflexivas  
 Interacciones

**Dimensión transformadora:**

Interpretaciones espontáneas  
 Interpretaciones reflexivas  
 Interacciones

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

Después de esta primera reelaboración, los investigadores del equipo se dieron cuenta que el cuadro que estaban utilizando les alejaba del objetivo del proyecto, porque en ningún momento se hacía referencia explícita al proceso de adquisición de las habilidades ni qué tipo de elementos influyen en su adquisición. Por ello el equipo investigador, después de una reunión para debatir este problema, acordó cambiar las categorías “verticales” del cuadro de análisis, y sustituirlas por tres ideas principales en torno a las habilidades (retomando de esa forma el objetivo central del proyecto): 1) dónde se adquieren esas habilidades; 2) cuáles son las destrezas adquiridas de cada tipo de habilidades; y 3) los factores que influyen en la adquisición o la dificultan.

De todas maneras, el cuadro continuaba siendo demasiado aparatoso a la hora de utilizarlo como herramienta de análisis, porque las 48 categorías existentes hacían muy dificultoso el análisis de la información. Además, el cuadro presentaba problemas de codificación cuando era utilizado para sintetizar la información transcrita. En diversas ocasiones resultaba imposible distinguir entre “mundo de la vida” y “mundo del sistema”, porque aparecían testimonios que remitían a ambas ideas a la vez. Fue evidente que estas dos categorías, en el caso del estudio de qué habilidades tienen las mujeres gitanas respecto del trabajo, no son excluyentes entre sí. Este problema producía confusión en el análisis. Por eso, en la cuarta versión del cuadro de análisis estas dos categorías fueron eliminadas.

Esta cuarta versión, además, era mucho más sintética que las anteriores. Las posibilidades de tipificación se reducían a 12 categorías posibles. Se eliminaba del cuadro toda referencia al tipo de discurso (interpretación, teoría, interacción). Sin embargo, por si acaso, estas categorías, junto con los indicadores estructurales que aparecían en el primero de los cuadros de análisis que se utilizaron, se continúan manteniendo en la última versión, aunque fuera del cuadro, y con otra codificación secundaria (con letras). De esta manera, cuando durante el análisis una intervención resulta claro que responde a alguna de las categorías que han quedado en el nivel secundario del análisis, se le asigna la letra correspondiente,

pero sin que ello implique tener que utilizar un cuadro con un exceso de categorías que dificulta enormemente el análisis y la obtención de resultados.

### **3.3.7. La tercera fase del proyecto**

El objetivo de la tercera fase del proyecto era “concretar y reconocer las aportaciones que las mujeres gitanas están realizando en diferentes ámbitos de las esferas pública y privada”. Para ello en el proyecto se planteaba hacer grupos de discusión comunicativos y entrevistas en profundidad. Tal y como se puede apreciar en el cuadro que resume el trabajo de campo realizado en la fase 3 de *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*, el tema recurrente de esta parte del proyecto es estudiar con detenimiento la posición de la mujer gitana ante el mercado laboral, destacando tanto sus habilidades prácticas, como las habilidades que ha adquirido en la escuela o en otros contextos de interacción (como la familia, por ejemplo). Apelando al testimonio de personas conocedoras de la realidad de la mujer gitana en el mercado laboral (por ser ellas mismas mujeres gitanas trabajadoras, o bien trabajar con este colectivo), durante esta fase del trabajo de campo se han recabado datos para poder entender cuál es la situación real de estas mujeres .

Cuadro 9. Resumen del trabajo de campo de la fase 3.

Técnica	Perfiles	Información que nos proponemos extraer
Grupos de discusión comunicativos	Uno a participantes en una entidad de mujeres gitanas y el otro a una familia.	Valorar la situación y las perspectivas de futuro de las mujeres gitanas en el mercado laboral, las oportunidades educativas que tienen, qué posibilidades les dan sus habilidades y qué expectativas de futuro tienen.
Entrevistas en profundidad	Cuatro entrevistas, repartidas de la siguiente forma: mujer gitana universitaria, responsable de movimiento social, mujer gitana profesional, mujer que trabaja en un “mercadillo”.	Valorar la influencia de la formación recibida en el acceso al mercado laboral y las barreras que se ha ido encontrando la persona durante su trayectoria de vida (en estos dos ámbitos).  Conocer la opinión de una persona vinculada a los movimientos sociales sobre el mercado laboral y mujer gitana. Y recoger la experiencia de una mujer que está trabajando y que nos relata su experiencia.

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

### 3.3.8. Las entrevistas en profundidad de la fase 3

Durante esta tercera fase del proyecto se realizaron cuatro entrevistas en profundidad a diversas personas. Los perfiles de las personas entrevistadas eran los siguientes:

- Mujer gitana estudiante universitaria
- Responsable de un movimiento social
- Mujer gitana profesional
- Mujer gitana que trabaja en un “mercadillo”

En el primer caso, el de la mujer gitana universitaria, el objetivo de la entrevista fue conocer las barreras con las que se encontró en el acceso y aquellas con las que todavía se encuentra, destacando cómo superan dichas barreras. En este sentido, se le hacían preguntas para conocer su percepción de la escuela y de la educación que había recibido, las dificultades que había encontrado cuando decidió seguir estudiando al acabar la educación obligatoria, las barreras que encontró en la universidad, o la valoración de su propia trayectoria educativa.<sup>28</sup>

Imagen 4. Guión correspondiente a la entrevista en profundidad realizada a una mujer gitana universitaria durante la fase 3 del proyecto *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*.

<p><b>Entrevistas</b></p> <p>Estudiante universitaria</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>Conocer las barreras con las que se encontró en el acceso y aquellas con las que todavía se encuentra y cómo las superó o sigue superando.</p> </div> <p><i>(Respecto a la educación obligatoria)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo valoras tu educación primaria, en el colegio?</li> <li>• ¿Te resultó fácil el paso por los diferentes cursos? ¿Por qué?</li> <li>• ¿Qué apoyos encontraste?</li> <li>• ¿Qué barreras tuviste que superar?</li> <li>• ¿Cómo las superaste?</li> </ul> <p><i>(Instituto)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Por qué razones decidiste seguir estudiando?</li> <li>• ¿Encontraste dificultades a la hora de continuar tus estudios? ¿Qué dificultades? ¿por parte de qué o quién?</li> <li>• ¿Cómo superaste estas dificultades?</li> <li>• ¿Tuviste algún tipo de apoyo que te ayudase a continuar tus estudios?</li> </ul> <p><i>(Respecto al acceso a la universidad)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo accediste a la universidad?</li> <li>• ¿Encontraste barreras? ¿Cuáles?</li> <li>• ¿Cómo superaste estas barreras?</li> <li>• ¿Encontraste puntos de apoyo?</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

<sup>28</sup> Ver documento anexo del trabajo de campo para consultar el texto íntegro del guión de trabajo.

En el segundo caso, la responsable del movimiento social, el objetivo de la entrevista fue conocer la visión crítica de una mujer que esté participando activamente en la lucha contra la exclusión de las mujeres gitanas y ver cómo valora su aportación a la comunidad gitana. Para ello se le preguntó sobre su opinión sobre la situación actual de la mujer gitana en el mercado laboral, las barreras que se encuentran estas mujeres, las posibilidades y oportunidades que tienen las mujeres gitanas en el mercado laboral, o cómo se coordina la actividad de un movimiento social en la lucha contra la exclusión de la mujer gitana en el mercado laboral.

Imagen 5. Guión correspondiente a la entrevista en profundidad realizada a una persona responsable de movimiento social durante la fase 3 del proyecto *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*.

<p><b>Responsable de movimiento social</b></p> <p>Conocer la visión crítica de una mujer que esté participando activamente en la lucha contra la exclusión de las mujeres gitanas y cómo valora su aportación a la comunidad gitana.</p> <p><b>Situación actual de la mujer gitana</b></p> <p>¿Cuál crees que es la situación actual de la mujer gitana?          ¿Qué mejoras crees que han habido respecto a años atrás?          ¿Qué barreras crees que se sigue encontrando?          ¿Crees que han aparecido nuevas barreras? (sociedad de la información ...)</p> <p><b>Mujer gitana y mercado de trabajo</b></p> <p>¿Que barreras encuentras para acceder a él?          ¿Has desarrollado otros trabajos? ¿Cómo los valoras?          ¿Cómo valoras tu situación laboral actual?          ¿Qué expectativas de trabajo tienes para un futuro?          ¿Qué posibilidades crees que ofrece el mercado laboral para la mujer gitana?          Actualmente, ¿cuál es tu trabajo?</p> <p><b>Actividades y objetivos de su asociación</b></p> <p>¿Qué actividades realizáis en tu asociación?          ¿Con qué finalidad? ¿Qué beneficios crees que reportan vuestras actividades a la mujer gitana? (intentar centrar estas preguntas respecto al mercado laboral)          ¿Qué retos os planteáis para mejorar la situación de la mujer gitana?</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

La tercera de las entrevistas se realizó a una profesional. En este caso, el objetivo de la entrevista fue conocer si se encontró con algún tipo de barreras para acceder a una situación laboral privilegiada y la valoración que hace de ello. En ese sentido se le preguntaba sobre su trayectoria laboral para conocer cómo había logrado acceder a las diferentes ocupaciones que había desarrollado a lo largo de su vida laboral.

Imagen 6. Guión correspondiente a la entrevista en profundidad realizada a una profesional durante la fase 3 del proyecto *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*.

**Una profesional**

Conocer si se le presentaron dificultades para acceder a una situación laboral favorecida y la valoración que hace de su trabajo.

- ¿Qué trabajo/s has desempeñado?
- (En el caso de que haya hecho otros trabajos a parte del actual):
  - ¿Cómo accediste a ellos?
  - ¿Por qué razón o razones fuiste cambiando de trabajo?
- ¿Cómo accediste al trabajo que tienes ahora?
- ¿Te encontraste algún tipo de barrera para acceder a este trabajo?
- ¿Crees que te sirvieron las habilidades que habías adquirido en los trabajos anteriores para poder acceder a tu trabajo actual? Y ¿crees que sirvieron las habilidades que habías adquirido en tu experiencia en la vida, en el día a día, con tu familia...?)
- ¿Cómo valoras tu situación laboral actual?
- ¿Cómo es la situación laboral que vive la mujer gitana en general? ¿cómo lo valoras?
- ¿Cómo crees que puede acceder la mujer gitana a un trabajo como el tuyo? ¿Crees que le resultaría fácil? ¿por qué?
- ¿Qué tipo de barreras crees que tiene que hacer frente a la hora de buscar un trabajo?
- ¿Qué nuevos retos tiene la mujer gitana en el mundo laboral?
- ¿Tú qué expectativas de futuro tienes respecto al trabajo?

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

Finalmente, en la cuarta de las entrevistas (que se le hizo a una mujer gitana que trabaja en un “mercadillo”), el objetivo era conocer cómo valoraba ella su trabajo y cómo valoraba otros trabajos. De acuerdo con esto se le preguntó su opinión sobre la actividad que desarrolla en el mercado y qué le parecen otros tipos de trabajo.

Imagen 7. Guión correspondiente a la entrevista en profundidad realizada a una mujer que trabaje en los mercados durante la fase 3 del proyecto *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*.

<b>Una mujer que trabaje en los mercados</b>	
Conocer cómo valora su trabajo, y cómo valora otros trabajos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Nos puedes explicar un poco el trabajo que realizas?</li> <li>• Cuando eras una niña, ¿habías visto a tu familia trabajar en el mercado? (Si responde que sí) ¿Cómo valorabas ese trabajo? (te gustaba, te parecía bien), ¿querías trabajar haciendo lo mismo que ellos cuando fueses más grande?</li> <li>• ¿Cómo ves ahora el mercadillo? ¿cómo lo valoras? ¿qué futuro crees que tiene?</li> </ul>	<p>(En el caso de que no se muestre muy contenta con su trabajo) ¿Por qué sigues trabajando en el mercado ambulante?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué te parecería tener otro tipo de trabajo? (tener una tienda propia, ser profesora, modista...) ¿Te gustaría?</li> </ul>	<p>(Si dice que sí) ¿Has probado de cambiar de trabajo alguna vez?, ¿qué dificultades encontraste? (Si dice que no) ¿Por qué no?, ¿qué dificultades crees que puedes encontrar?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué tipo de trabajo crees que podrías acceder?</li> <li>• ¿Crees que para acceder a otros trabajos lo que has aprendido en el mercadillo te puede servir de algo?</li> <li>• Respecto al trabajo, ¿Qué esperas en un futuro? (donde cree q trabajará y por qué)</li> <li>• ¿Qué futuro crees que puede tener la mujer gitana en el mercado laboral? ¿Cómo mejorarías vuestra situación?</li> </ul>	

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

### 3.3.9. Los grupos de discusión comunicativos de la fase 3

Finalmente en la tercera fase también se hicieron grupos de discusión comunicativos. El objetivo de estos grupos era concretar y reconocer las aportaciones que las mujeres del grupo realizan desde diferentes ámbitos, tanto de la esfera pública como de la privada. En concreto, se trataba de analizar las posibilidades que ofrecen las habilidades de las mujeres gitanas y conocer sus opiniones, valoraciones e interpretaciones sobre las diferentes posibilidades que existen en el mercado laboral para ellas. En ese sentido, interesaba saber cuáles

son sus expectativas de vida, si les había sido fácil el acceso al mercado laboral o a la universidad y la valoración de su propia situación.

A lo largo de la tercera fase del proyecto se realizaron dos grupos de discusión comunicativos:

- participantes de una entidad de mujeres gitanas
- familia

Imagen 8. Guión correspondiente a los grupos de discusión comunicativos que se realizaron durante la fase 3 del proyecto *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*.

#### **GRUPO DE DISCUSIÓN**

Recordar: antes de iniciar la tertulia se ha de explicar el contenido y la finalidad de la investigación. Además se ha de tener presente que los/as investigadores/as han de integrarse en el grupo, siendo un/a participante más, de manera que es el grupo quien orienta y/o re-orienta el diálogo. En este sentido, las funciones del investigador/a son más las de dinamizador, facilitador, además de evitar que la conversación derive hacia temas que se salen de los objetivos acordados.

**Objetivo:** *Concretar y reconocer las aportaciones que estas mujeres están realizando en diferentes ámbitos de las esferas pública y privada.*

*Se trata de analizar las posibilidades que ofrecen las habilidades de las mujeres gitanas y conocer sus opiniones, valoraciones e interpretaciones sobre las diferentes posibilidades que existen en el mercado laboral para ellas. Interesa saber cuáles son sus expectativas de vida, si les ha sido fácil el acceso al mercado laboral o a la Universidad y la valoración de su propia situación.*

#### **Situación y perspectivas de futuro en el mercado laboral**

¿Cuál es la situación laboral en el mercado laboral formal y no formal actual de la mujer gitana?

¿En qué aspectos y cómo se podría mejorar esta situación?

¿Qué posibilidades ofrece actualmente el mercado laboral formal y no formal a la mujer gitana?. ¿A qué trabajos puede acceder la mujer gitana en el mercado laboral?

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

### 3.4.5. El análisis de la información recabada durante la fase 3

La información que se recopiló durante esta tercera fase del trabajo de campo se analizó en base a los objetivos marcados en el proyecto. Para ello se elaboró un nuevo cuadro de análisis. En dicho cuadro se mantiene la distinción entre las dimensiones transformadora y exclusora, que es uno de los rasgos característicos de la metodología comunicativa, como se explicó en la primera parte de este capítulo. Sin embargo, las “variables verticales” se cambian para introducir a) el mercado laboral, b) el sistema educativo, c) los movimientos sociales, y d) la vida cotidiana.

Cuadro 10. Cuadro de análisis de la fase 3.

Espacios a los que acceden o donde se mueven Factores que Influyen en el acceso a los diferentes espacios	Mercado laboral	Sistema educativo	Movimientos Sociales	Vida cotidiana
Dimensión exclusora	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
Dimensión transformadora	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

**a** esfera pública **b** esfera privada

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

Con estas cuatro variables el equipo investigador trató de cubrir todos los espacios donde las mujeres gitanas pueden desarrollar su actividad. Para cada uno de ellos se consideraron tanto los aspectos excluyentes que dificultan la actividad, como los elementos transformadores que la potencian. De esa manera, al final acabaron por construirse ocho categorías de análisis. Además, igual que en el último cuadro correspondiente a la fase 2, también se añade una codificación de segundo nivel, con el que se distingue la esfera pública (a) de la esfera privada (b).

### **3.3.11. La metodología utilizada en la cuarta fase del proyecto**

La cuarta fase del proyecto (“proyección de la mujer gitana en el mundo económico, empresarial y social”) corresponde con la elaboración de los productos así como la difusión de los resultados.

En esta fase realizamos el seminario y se elaboró la guía de orientaciones, donde se sintetizaron los resultados obtenidos en el proyecto. En ese sentido, no hay una metodología estrictamente hablando. De todas maneras, es importante destacar que la guía de orientaciones (el producto más relevante del proyecto), es resultado de un trabajo concienzudo en el que participaron varias personas del equipo, y que fue exhaustivamente revisado antes de dar por aceptada la versión definitiva. Destacamos, de nuevo, el papel asesor de la asociación gitana DROM KOTAR MESTIPEN. Este material es de gran importancia para el conjunto del proyecto porque será el que mayor difusión hará de él.

Por otro lado, se llevó a cabo el seminario titulado: “Trabajo y autonomía de la mujer gitana”. A él asistieron personas representativas de los diferentes ámbitos en los cuales realizamos el trabajo de campo: mujeres gitanas de diferentes perfiles (trabajadoras en el mercado informal, trabajadoras en el mercado formal, con estudios ...), mujeres gitanas de Salamanca, miembros de entidades gitanas, como la Fundación Secretariado General Gitano, la

asociación gitana de mujeres Drom Kotar Mestipén o la FAGIC (Federación de Asociaciones Gitanas de Cataluña), responsables de servicios sociales y responsables de servicios de ocupación de distintas localidades de distintos municipios, responsables de programas de inserción laboral para mujeres gitanas, como SURT, personas que han trabajado en el estudio del pueblo gitano realizado en Cataluña, una técnica del Programa de Atención a la Comunidad Gitana de la Generalitat de Cataluña.

Este seminario fue de gran importancia a nivel metodológico de cara a dar validez a los resultados obtenidos a lo largo de todo el proyecto. En él se expusieron los temas que habíamos tratado en nuestra investigación y de forma resumida los resultados obtenidos, cobrando el papel protagonista en éste seminario las aportaciones y el debate generado por las personas asistentes. En todo este proceso pudimos corroborar que tanto las interpretaciones realizadas a lo largo del proyecto como los resultados obtenidos se ajustaban a la realidad y daban respuestas a los objetivos planteados.

A su vez el seminario también nos sirvió para dar a conocer el proyecto y establecer contactos con instituciones y entidades a las cuales poder enviar la guía.



## 4. Resultados

### 4.1 Posibilidades de trabajo en la sociedad de la información: nuevos horizontes de empleabilidad.

En la primera fase del proyecto el objetivo a alcanzar era *establecer las posibilidades de trabajo que se desprenden de los nuevos yacimientos de ocupación en la sociedad de la información*. El trabajo realizado en esta fase constituyó la revisión de literatura del proyecto, a partir de la cual establecimos el punto de partida sobre el cual trabajar para asegurar la originalidad del proyecto. Así por un lado quisimos conocer cuál era la situación de la mujer gitana a nivel de políticas que versasen sobre la inclusión del pueblo gitano en general, y específicamente de la mujer gitana y, por el otro, políticas e iniciativas que se centrasen en el mercado laboral. De esa manera hicimos una revisión de lo que se estaba trabajando a nivel estatal a cerca de la temática del proyecto: mujer gitana y mercado laboral, para que el resultado de nuestra investigación fuese una aportación novedosa.

Aunque no existe un trabajo muy amplio sobre mujer gitana (en el mercado laboral), sí que diversas instituciones y entidades destacan la exclusión social y los bajos índices de inserción laboral que presenta el pueblo gitano en general y se considera que en la sociedad actual la inserción en el mercado laboral formal es una posible vía de salir de la situación de exclusión en la que viven las personas gitanas.

Los resultados en esta primera fase los podríamos dividir en tres aspectos: a) políticas específicas destinadas a mejorar la situación del pueblo gitano y

políticas específicas que versen sobre mercado laboral; b) estudios que hayan trabajado algún aspecto relacionado con el pueblo gitano, mujer gitana y mercado laboral, que pudiesen resultar de interés para la consecución de los objetivos del proyecto; y c) programas y experiencias de inserción laboral de la mujer gitana.

Para poder realizar el análisis de todos estos aspectos, creímos conveniente realizar una contextualización de las transformaciones sociales, específicamente aquéllas que han supuesto cambios en el mercado laboral, (que se han producido en las últimas dos décadas) para ver cómo han influido en el pueblo gitano.

Durante los últimos veinte años del siglo XX las sociedades contemporáneas tuvieron que transformar sus estructuras productivas para dejar paso a nuevas formas de realizar las actividades económicas. La robotización y la informatización de las cadenas de montaje dieron lugar a fórmulas tales como el *just-in-time*, o el *toyotismo*, por ejemplo. En las relaciones personales dentro de las empresas de éxito de la sociedad de la información, el modelo emergente que se imponía era el modelo de relaciones horizontal, en red, caracterizado por la voluntad de consenso en la toma de decisiones, y la falta de una jerarquía clara. Se estaba produciendo el tránsito hacia una sociedad basada en la información.

En las economías informacionales el principal recurso productivo es la información. Las personas que trabajan en las nuevas ocupaciones que están surgiendo en la sociedad dialógica son personas con una alta cualificación. Al contrario de lo que ocurría durante la segunda mitad del siglo XX, los trabajadores y trabajadoras actuales tienen que ser capaces de responder y tomar decisiones ante escenarios muy dinámicos. Por tanto, han de tener una capacitación sólida, pero de tipo generalista (no altamente especializada, como era el modelo antiguo de trabajador ubicado en una cadena de producción), que les dé la suficiente flexibilidad como para reaccionar en situaciones muy diversas.

En este contexto la formación académica cobra un papel relevante, siendo valorada especialmente en los procesos de selección de personal para los diferentes trabajos. En las tasas de la EPA del 2001 sobre actividad por nivel de formación contrastaban los índices de actividad de personas analfabetas (8'05%), educación primaria (32'6%) y estudios universitarios de primer y segundo ciclo (78'16%).

Una de cuyas consecuencias más inmediatas de este proceso de transformación es el cambio del mercado laboral. En las sociedades dialógicas aparecen nuevas necesidades de la población, intereses que antes se gestionaban o se resolvían fuera de la esfera productiva, y que cada vez más están haciéndose un hueco en el mercado. En el *Libro blanco sobre competitividad, crecimiento y empleo* (1993),<sup>i</sup> la Comisión Europea señalaba ya varias tendencias que iban a cambiar los mercados laborales europeos en los años siguientes. Estas tendencias eran las siguientes:

- el envejecimiento de la población
- el aumento de la renta *per capita*
- la preocupación por la mejora de la calidad de vida
- el impacto de las nuevas tecnologías
- el aumento del nivel educativo de la población
- los cambios en los valores sociales

*Libro blanco sobre competitividad, crecimiento y empleo* (1993).

Tendencias que han acabado dando lugar a un mercado laboral en el que aparecen nuevas ocupaciones “productivas”, como son los servicios de atención a las personas mayores, servicios de proximidad de cualquier tipo (desde cuidado de niños/as en horarios extraescolares, como ya es el caso de muchas guarderías, hasta servicios de entrega a domicilio de una gran diversidad de productos, que los propios establecimientos incluyen como una opción de las compras realizadas *on-line*, por ejemplo).

Por otro lado, también existen diversas actuaciones orientadas a dar soporte logístico para respaldar y promover iniciativas laborales de mujeres

innovadoras. El Instituto de la Mujer destaca las siguientes: Programa de apoyo empresarial a las mujeres (destinado a mujeres con ideas innovadoras, emprendedoras); Programa de ayudas. Emprender en femenino (ayudas destinadas a mujeres que quieren convertirse en trabajadoras autónomas); Programa de gestión dirigido a empresarias y emprendedoras (formación y asesoramiento para consolidar y expandir empresas, detectar nichos de mercado, etc.); Programa de gestión empresarial (formación para la gestión); Programa ÓPTIMA (que empieza en 1996, y consiste en planes de acciones positivas para introducir la igualdad de oportunidades en las empresas). En ellos se hace asesoramiento, se dota de herramientas, apoyos, etc. a las empresas que firman el convenio y se comprometen.

#### **4.2 Habilidades de las mujeres gitanas que tradicionalmente han trabajado en el mercado informal**

Una vez realizada una contextualización del mercado laboral y la situación del pueblo gitano en general y de la mujer gitana en él, pasamos al estudio y clasificación de las habilidades que ha adquirido la mujer gitana que tradicionalmente ha trabajado en el sector informal.

Los resultados obtenidos a lo largo del trabajo de campo muestran que las mujeres gitanas tienen muchas habilidades que han ido aprendiendo y desarrollando en los diferentes espacios en los que se mueven.

En los relatos de las mujeres gitanas sobre los conocimientos y habilidades que poseen destacaron dos aspectos: el proceso de adquisición de las habilidades y el espacio dónde las han adquirido. Por ello clasificamos las habilidades en función del espacio donde han sido adquiridas y cómo se dio el proceso de adquisición de estas habilidades.

En el caso de la mujer gitana esta clasificación cobra especial relevancia, puesto que, tal y como hemos podido constatar en el trabajo de campo, los espacios que constituyen su mundo de la vida son de gran importancia y están dotados de una gran significación en su cultura. Éste sería el caso de la familia

y los diferentes espacios que comparte con ella. Por ello, para clasificar las habilidades respecto al espacio donde fueron adquiridas, diferenciamos entre sistema y mundo de la vida y dentro de estos dos espacios diferenciamos entre habilidades académicas, prácticas y cooperativas.

Por otro lado, en el análisis del proceso de adquisición y de las habilidades que tienen las mujeres gitanas también destacaban si se facilitaba o dificultaba la adquisición de éstas, por lo que establecimos como segundo indicador si se trataba de componentes excluyentes o transformadores. Cabe destacar que muchas de las habilidades que desempeñan las mujeres gitanas en el contexto laboral han sido adquiridas previamente en su contexto cultural, y que los aprendizajes que ha desarrollado con las personas de su entorno más cercano la han dotado de una serie de recursos que le resultan de gran utilidad en los diferentes trabajos que desempeña. Por lo tanto, en el caso de la mujer gitana existe una estrecha relación entre las habilidades adquiridas en el mundo de la vida y las empleadas en el sistema.

En el equipo de metodología junto con la elaboración del cuadro de análisis, se definieron los conceptos que componían el cuadro de análisis. En el caso de las habilidades académicas, consideramos aquéllas que se han aprendido en contextos específicamente creados para transmitir conocimientos, como puede ser la escuela o una academia. Pero en el caso de la mujer gitana, esto nos supuso una dificultad que ya se dejó entrever en la primera fase del proyecto. En la revisión de la literatura a través de la cual establecimos un marco teórico sobre el mercado laboral y la mujer gitana, se destacaba que en el contexto de la sociedad de la información las titulaciones académicas constituyen un elemento valorado y una vía de acceso al mercado laboral. Por otro lado, constatamos que el pueblo gitano ha estado excluido a lo largo de la historia de diferentes espacios entre los que se encuentran la institución educativa (a través de otros proyectos se destacaban los altos índices de absentismo y fracaso escolar que presentan las niñas gitanas). Una consecuencia que se deriva de este hecho es que la mujer gitana posee pocas habilidades académicas obtenidas en el sistema, es decir en la escuela. Este hecho hace que la mujer gitana presente un currículum con escasas o ninguna titulación

académica. Sin embargo, en el trabajo de campo nos han demostrado que poseen habilidades que se corresponden con estos conocimientos académicos, y que por el espacio donde se dio la adquisición corresponden al mundo de la vida. Aunque muchas de ellas las hemos clasificado como prácticas o cooperativas según el proceso de adquisición de las habilidades, en las conversaciones que hemos mantenido con ellas nos han destacado cuatro habilidades académicas generales:

- Gestión económica: comprensión del funcionamiento del mercado (previsión de gastos y beneficios)
- Conocimientos matemáticos
- Negociación
- Capacidad de convicción

*Mujer gitana: Yo me acuerdo que yo estaba a lo mejor en la parada y hacía como si estuviera en la escuela. Mi abuela,... porque claro mi abuela no sabía de cuentas, sabía poco. “¿Esto cuánto es?” Y a lo primero la calculadora, pero luego no te funcionaba porque tú vas deprisa y tenías que... ¿sabes?(...) “Yo tengo que estar allí con mi abuela, yo tengo que ser capaz de darlo bien”. (fo.A,7,10)*

Pero por el hecho de haber estado excluida tradicionalmente del sistema educativo, la mayoría de habilidades académicas que posee la mujer gitana las ha adquirido en el mundo de la vida.

*Mujer gitana: Por ejemplo cuando éramos pequeñas y íbamos a vender pues nos fijábamos en nuestra madre. Va contigo y con la persona. El cliente también es el que te aprende, el cliente es el que te dice lo que quiere y como lo quiere, como hay que tratarle y como no, es como cuando vas al médico. (m.C,8,40)*

Ninguna de las mujeres con las que nos entrevistamos habían realizado un curso de marketing o de gestión de empresas, en cambio, en sus relatos nos explicaban cómo a través de la observación y de la interacción con familiares, con otras mujeres que realizan el mismo trabajo o incluso con la misma clientela habían ido aprendiendo a gestionar sus negocios, y manifestaban una gran habilidad para analizar y comprender el funcionamiento del mercado, prever los gastos, analizar las exigencias del público, negociar y poder de convicción con los proveedores y con la clientela.

*Mujer gitana: El género te lo han subido y tú tienes que mantenerte a vender a los márgenes de hace dos años, no puedes subir, porque como subas y como redondees, mal asunto, porque entonces claro, “oye tú has subido, pero si vendías a mil pesetas, pues ¿qué ha pasado?”, claro... como digas “voy a subir un euro más”... La gente eso ya lo ve caro, y tienes que aclimatarte y vender al mismo precio que antes, y el nivel de vida y todo ha subido... Por eso tienes que decir “tengo que comprar, incluso intentar comprar más barato, para vender al margen que te quedaba cuando comprabas al precio”. (m.D,7,37)*

*Mujer gitana: (...) de que lo que va a comprar lo va a necesitar, y que gracias a eso va a estar mucho mejor y intentar convencerla y yo sí que he aprendido mucho eso. (m.C,8,15)*

El gran número de habilidades que adquiere la mujer gitana corresponden a habilidades que desarrolla en contextos no académicos para resolver una situación concreta en la vida cotidiana, es decir, lo que hemos denominado como habilidades prácticas, y a habilidades adquiridas a través de la interacción entre varias personas para resolver cooperativamente distintas situaciones, éstas son las que hemos denominado habilidades cooperativas.

En el caso de estas mujeres, su vida transcurre fundamentalmente entre el ámbito donde desarrollan su actividad laboral y la familia. Y es en estos dos ámbitos donde realiza todas sus actividades y, por lo tanto, desarrolla sus habilidades. Tanto en el caso de las habilidades prácticas como cooperativas

nos hemos encontrado con que las habilidades que las mujeres gitanas nos han destacado coinciden, pero existen divergencias en el espacio donde se dio la adquisición en función de la historia de vida de cada mujer. De esa manera hemos podido establecer un listado de habilidades prácticas y otro de habilidades cooperativas. Pero esas mismas habilidades no pudieron ser clasificadas en función del espacio de adquisición, el sistema o el mundo de la vida, porque la información obtenida no fue lo suficientemente representativa.

La mayoría de habilidades prácticas adquiridas en el sistema de la mujer gitana que ha trabajado en el mercado laboral informal son habilidades relacionadas con la actividad comercial. La obtención de este resultado se debe a que en el primer bloque del trabajo de campo realizamos seis de los ocho relatos comunicativos de vida cotidiana con mujeres que respondían a un mismo perfil laboral, vendedoras en el mercado ambulante, con lo cual las actividades que realizan están estrechamente vinculadas al sector comercial. De todos modos, cabe destacar que aunque los perfiles generales de las mujeres con los que realizamos esos seis relatos coincidían, por tal de dar fiabilidad y validez a los resultados obtenidos seleccionamos a mujeres que tuviesen historias de vida diferentes. Así dentro de las habilidades prácticas adquiridas en el sistema, aunque la mayoría hacen referencia a la actividad comercial, responden a las habilidades desarrolladas por mujeres diversas.

Para adquirir estas habilidades las mujeres gitanas destacan tres técnicas fundamentalmente: la observación, el ensayo-error y la repetición. Estas estrategias son empleadas con las personas que constituyen su contexto más cercano, por ejemplo, observan cómo alguien de su familia u otras personas que trabajan en el mercado ambulante se desenvuelven en la parada para sacar mayor rentabilidad a sus ventas, prueban diferentes técnicas de venta, formas de tratar al público e intentan aplicar los métodos que mejores resultados les dan.

*Mujer gitana:* Los primeros días sí que das un poco una mirada para saber lo que venderás, por ejemplo, en la temporada de invierno. Pero una vez que tú ya has encontrado el género y este género es una cosa que se va

vendiendo, pues ya siempre vas a buscar lo mismo, en diferentes colores y tallas pero es lo mismo (m.A,8,88)

Las mujeres con las cuales realizamos el trabajo de campo destacaron 15 habilidades prácticas generales, dentro de las cuales se incluyen tanto las habilidades relacionadas con la realización de tareas en el sistema, concretamente en el trabajo, como las actividades que realizan en su entorno familiar. Estas habilidades son:

- Destrezas manuales
- Comprensión del sistema de mercado
- Gestión de la economía
- Conocimiento del producto que venden
- Saber relacionarse con el público
- Técnicas de venta
- Capacidad de dirección
- Organización
- Autocontrol
- Responsabilidad
- Cooperación
- Transmisión de conocimientos
- Autonomía en la adquisición de conocimientos
- Capacidad analítica
- Capacidad de adaptación

En este listado encontramos algunas habilidades que según los relatos de algunas mujeres han sido consideradas como académicas y según los relatos de otras como prácticas. Esto se debe a que la mujer gitana se educa en otros espacios a parte de los académicos propiamente dichos, cosa que queda también constatado por el hecho de que adquiriera habilidades consideradas propiamente académicas en el mundo de la vida. En nuestro estudio, para poder determinar dónde las clasificábamos acordamos tener como referencia dónde se dio el proceso de adquisición, así cuando éste se dio en espacios

creados propiamente para la transmisión de conocimientos consideramos que eran habilidades académicas, y en el caso de que en contextos no académicos las consideramos prácticas.

Tal y como hemos comentado, en la primera parte de trabajo de campo, gran parte de éste se llevó a cabo con mujeres gitanas que trabajan en el mercado ambulante. Esto es debido a que una gran parte de las destinatarias de las propuestas y resultados obtenidos a través de nuestra investigación son mujeres gitanas que actualmente trabajan en el mercado laboral informal, principalmente el mercado ambulante. Por ello, como comentábamos anteriormente, muchas de las habilidades que han ido destacando en sus relatos estas relacionadas directamente con la actividad comercial. Ello no significa que éstas habilidades únicamente puedan favorecer la inserción de la mujer gitana en el sector comercial. Ésta vinculación sólo se establece por el contexto en el que han sido aprendidas y desarrolladas. Estas habilidades serían:

- conocimiento del producto que venden: conocer los diferentes géneros, saber escoger el género que tiene más posibilidades de venta, que resultará más rentable, que gustará más al público...;

Mujer gitana: *Hombre claro. A base de tocar los géneros sabes lo que es el tergal, lo que es el algodón, lo que es la viscosa... (m.A,8,82)*

- saber relacionarse con el público: trato con el público, extroversión, saber dirigirse a la gente, conocer a las personas, saber detectar las posibilidades de venta, empatía, escuchar a la clientela, crear la necesidad de compra en el comprador, perseverancia en la venta, convencer a la clientela, saber estar ante el cliente...;

Mujer gitana: *A desenvolverme mucho. El mercadillo es una venta directa, es una venta al público directamente, te ayuda a conocer a la persona un poco, cuando una persona viene a comprar, cuando no viene a comprar, cuando*

*viene a perder el tiempo o a hacerte perder el tiempo a ti... un poco de psicología, creo yo. (m.C,8,15)*

- conocer las formas de venta más adecuadas: saber lo que se venderá y lo que quiere el público, empleo de técnicas de marketing, de negociación...;

*Mujer gitana: Conozco al público, porque claro, llevo muchísimo tiempo en el mercadillo, y sabes lo que te pide el público, o sea los fabricantes no lo saben lo que quieren. Yo tengo mucha más ventaja en ese sentido porque estoy en la calle, estoy cada día ahí, entonces sé lo que me piden. Y como sé lo que me piden busco y encuentro. (m.D,8,29)*

- habilidades de gestión en diferentes aspectos de su vida: capacidad de diligencia y organización de las tareas, habilidades para llevar a cabo la gestión económica del negocio de manera que resulte rentable y se aseguren los beneficios, análisis de las posibilidades de establecer comercios que tengan éxito, gestión del hogar, administración de la economía familiar...;

*Mujer gitana: La mujer gitana, que ha cambiado, hemos evolucionado muchísimo, tenemos más capacidad para tomarnos las riendas más por nuestra mano, en el sentido del negocio, de la casa, de hacer las cosas. (m.D,11,23)*



Este último tipo de habilidades hacen referencia a la gestión de sus negocios, y son también desarrolladas en el ámbito personal, es decir, en la familia, por las mujeres gitanas. En el primer capítulo correspondiente a la introducción teórica se destacaba el importante papel que desempeña la mujer gitana en el seno de su cultura y concretamente en su familia. Esto queda también reflejado en el análisis de las habilidades prácticas. En ellas se destaca el importante papel que desempeña en la gestión de la economía familiar y en su organización de forma general.

*Mujer gitana: Por la necesidad, la mujer gitana, es como cualquier mujer, india, paya,... cuando tiene hijos es una loba, sus hijos son los primeros, y si su marido esta trabajando y tiene cuatro hijos, pues esa mujer va a mirar peseta a peseta, para que no le falte comida ni ropa, no le falte sus necesidades mas principales, a sus hijos. (m.C,11,38)*

Por otro lado, encontramos una serie de habilidades prácticas generales que se desprenden del desarrollo de actividades diversas, tanto relacionadas con la actividad comercial como con otro tipo de trabajos, éstas son: capacidad de autocontrol, responsabilidad e implicación, cooperación, adecuación a los

requerimientos de los trabajos, habilidades para transmitir conocimientos al resto de compañeros y compañeras, aprendizaje autónomo, habilidades para buscar recursos para subsistir, capacidad analítica de las situaciones, valorar las actuaciones más adecuadas para el rendimiento del negocio, detectar las posibilidades de adecuación de las personas a las diferentes funciones que se deben desempeñar en el negocio...

*Mujer gitana: Yo invertiría, por ejemplo, 6000 euros, los empleo en género, a final de mes los he doblado pues vuelvo a guardar los 6000 euros y el resto para volver hacer pedidos y lo otro ganancias (fo.B,8,116)*

La tercera tipología de habilidades que establecimos para clasificar las habilidades de la mujer gitana, son las habilidades cooperativas, que tal y como se definió en el equipo de metodología son aquellas que se aprenden gracias a la interacción con otras personas. La mujer realiza la mayoría de sus actividades en compañía e incluso en colaboración de otras personas, y en el caso de las mujeres que trabajan en la venta ambulante están en contacto directo y continuo con la clientela. Esto hace que en el caso de la mujer gitana la mayoría de estas habilidades se refieran a la capacidad de relacionarse e interactuar con otras personas. En sus relatos nos han destacado que estas habilidades las han aprendido dialogando con personas de su misma cultura, con personas que realizaban el mismo trabajo o bien dialogando con el propio cliente. Este tipo de funcionamiento les ha llevado a establecer una serie de dinámicas de colaboración y solidaridad entre las personas que les rodean, tanto en el ámbito laboral como dentro de su cultura.

*Mujer gitana: Una gitana no, todo lo hace en grupo. Estás preñada, toma alguien cerquita. Vas a la plaza, todas. Guisan, todas. Se bajan al portal, todas. Van al culto, todas. (fo.A,12,40)*

En estas dinámicas el diálogo cobra especial relevancia, orientándolo a construir las argumentaciones que justifiquen sus actuaciones.

Mujer gitana: *Otra cosa que es muy importante para las gitanas y que eso no se puede demostrar en el currículum es que es mucho verbal. Estamos muy acostumbrados a dialogar y a justificar y a tener, pues, que hablar (...). Y la familia gitana y los gitanos estamos acostumbrados a llegar siempre a un consenso ¿no? a dialogar primero las cosas, a tomar las decisiones en conjunto. (fo.A,12,40)*

Estas dinámica cooperativas, en el caso de algunas mujeres les han facilitado la adquisición de habilidades concretas que otras mujeres han adquirido de forma práctica, éstas habilidades serían: habilidades manuales, conocimiento del género con el que trabajan, gestión del negocio...

Mujer gitana: *Sabes que la viscosa no se arruga, que un tergal siempre da buena vista, que el algodón es transpirable y el tergal no, estas cosas. Es que es eso, todas estas cosas no lo vas aprendiendo tú haciéndolo, te lo va diciendo la gente. Las personas mismas te enseñan, te dicen: “no, no, yo prefiero algodón, porque es más sano” (m.A,9,82)*

De forma general, las diferentes habilidades que la mujer gitana va desarrollando en los diferentes trabajos que ha desempeñado, demuestran sus capacidades de adaptarse y adquirir conocimientos en diferentes contextos.

En esta primera fase de trabajo de campo, de cara a la constatación de las interpretaciones que habíamos obtenido y la corroboración de los resultados, se emplearon dos mecanismos de validación, por una lado, las dos entrevistas en profundidad y por otro la observación comunicativa. En el caso de las entrevistas en profundidad que se realizaron a personas que trabajan en asuntos sociales y en inserción laboral con mujeres gitanas, y que por lo tanto son personas que conocen directamente la situación de la mujer gitana y concretamente en el ámbito laboral, las conclusiones extraídas en estas entrevistas constataron, por un lado, que una de las principales barreras que encuentra la mujer gitana a la hora de acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral formal es la falta de formación académica, pero por otro lado,

también destacaron que posee una serie de habilidades y conocimientos que pueden ser de gran utilidad en el desempeño de diferentes trabajos.

Responsable de servicios sociales: *Hay competencias que yo creo que sí, que están más que cubiertas. Todo el tema de las habilidades sociales, por ejemplo, muchas de las mujeres han trabajado en la venta ambulante y hay un cierto rodaje, como digo yo, un no sé, lo que correspondería a unas habilidades comerciales, que yo creo que están más que desarrolladas. Si esto se combinara con una formación mínima que si puede ser máxima mejor que mejor, yo creo que podrían ser auténticos cracks a nivel comercial, en cualquier ámbito, luego ya eso lo adaptarías. (o.B,16)*

Responsable de servicios sociales: *hay mujeres que han trabajado en el ámbito laboral o en casa y demás y hay habilidades que ya las tienen adquiridas, como por ejemplo la habilidad comercial, pues en este caso se ha de tener en cuenta este punto para hacer el planteamiento del itinerario laboral, formativo y demás, porque evidentemente es una habilidad que ya la tienes y que la puedes potenciar. (o.B,24)*

#### **4.3 Barreras que encuentra la mujer gitana en el acceso al mercado laboral**

En esta tercera fase partiendo de los dos espacios, sistema educativo y mercado laboral, que las mujeres gitanas nos destacaron en el trabajo de campo de la fase II, profundizamos en las barreras que dificultan su acceso a estos espacios. Para ello nos centramos en las entrevistas que realizamos en la tercera fase, puesto que el guión de las entrevistas se estructuró con la intención de dar respuesta, entre otros a este objetivo. De todos modos tuvimos presente lo que nos explicaron en la fase anterior, ya que hicieron múltiples referencias a estos espacios y las experiencias que han tenido en ellos.

En la sociedad actual es el trabajo remunerado, generalmente por cuenta ajena, el que proporciona el principal sustento económico y se hace indispensable para poder vivir. Por ello, el hecho de tener un puesto de trabajo se convierte en una de las prioridades para la mayoría de las personas. Pero para acceder a los diferentes puestos de trabajo se establecen una serie de requerimientos, entre los que destacan las titulaciones académicas y la experiencia laboral. En definitiva, el mercado laboral y la educación constituyen dos espacios de vital importancia para la promoción social.

Las mujeres gitanas con las que nos entrevistamos conocen los requerimientos que se han establecido para acceder al mercado laboral. Generalmente los conocen porque esos mismos requerimientos son las barreras a las cuales deben enfrentarse. Para ellas el acceso a estos espacios es muy importante porque saben que es teniendo formación académicas y buenos puestos de trabajo como propiciarán la promoción del pueblo gitano.

Respecto a las barreras a las que debe enfrentarse la mujer gitana, como resultados en este proyecto hemos encontrado una serie de barreras generales que encuentran en los diferentes espacios en los que se mueven: cuando van a solicitar en un puesto de trabajo, cuando van a comprar, cuando se proponen participar en espacios públicos... y por otro lado, barreras específicas que han sufrido las diferentes mujeres con las que realizamos el trabajo de campo, concretamente en el mercado laboral y en el sistema educativo.

*Mujer gitana: Es triste darte cuenta de que con todo el tiempo que ha pasado que todavía te encuentres con discriminación con racismo, es muy duro. Tener que luchar por uno derechos que nosotros consideramos que nos pertenecen, que son nuestros propios, que no tenemos ni que pelear por ellos, de tener que pelear por la igualdad de oportunidades. Es muy triste.*

Por un lado nos han explicado los prejuicios que manifiestan las personas de la cultura mayoritaria hacia ellas, y por otro lado, las exigencias, requerimientos... sobre los que se ha construido la organización y el funcionamiento de diferentes instituciones, entre las que se encontraría el sistema educativo y el

mercado laboral. Estas últimas barreras, tal y como nos han explicado las propias mujeres vienen dadas porque son espacios principalmente controlados por personas de la cultura mayoritaria y han sido contruidos al margen del pueblo gitano, obviando su participación.

Por último, algunas mujeres nos mencionaron como barreras dificultades y reticencias que manifiestan algunas personas de su propia comunidad. Según ellas éstas dificultades vienen dadas por el hecho de que en ocasiones las transformaciones generan actitudes reaccionarias por parte de algunos sectores.

*Chico gitano: Cuando se sacó el carné de conducir, la criticaron muchísimo, y no tenían en cuenta que se tenía que buscar la vida para sus hijos. Esa es la hipocresía, a lo que íbamos antes. O sea, es que lo tienes que hacer porque es que lo tienes que hacer. ¿Se va a quedar en casa sola, ahí, viendo como sus hijos se mueren de hambre?. Pues no, tiene que salir a buscarse la vida, a coger el coche, a venderse cuatro trapos, o a limpiar cuatro casas, o a limpiar una cafetería, o yo que sé, lo que le salga. (...) Ponerse límites es, autolimitarse. (G.F,183-189)*

Todas las mujeres gitanas con las que nos entrevistamos nos destacaron especialmente las dificultades que encontraron ellas para desarrollar sus trayectorias educativas, y sobre todo las que actualmente encuentran los niños y niñas gitanas. Saben que la falta de formación es la principal barrera que les impide el acceso al mercado laboral, y que proporcionar a los niños y niñas estos recursos favorecerá la salida del pueblo gitano de la situación de exclusión en la que vive. Una consecuencia de esta situación son los altos índices de absentismo escolar que presentan los niños y niñas gitanas.

Respecto al sistema educativo, los resultados que hemos obtenido como barreras que se encuentran en él son:

- Discriminación
- Prejuicios y estereotipos
- Bajas expectativas
- Miedo por parte de las personas gitanas a perder sus costumbres y tradiciones culturales
- Falta de respuesta por parte del profesorado
- Desconocimiento de la cultura gitana
- Responsabilidades familiares
- Situación económica poco favorecida
- Escasos referentes de mujeres que hayan accedido a estudios superiores
- Escasa identificación con la institución educativa las cual no contempla la cultura gitana

En el acceso a la educación, el hecho de que la institución educativa se haya construido dejando al margen a la comunidad gitana y bajo unos parámetros que responden a las características de la cultura mayoritaria, ha hecho que las personas gitanas se sientan poco identificadas dentro de la escuela y consideren que tradicionalmente se les ha dejado al margen. Para ellos y ellas éste es un espacio que no consideran como propio y está dirigido principalmente a las personas de la cultura mayoritaria. Esto ha hecho que el pueblo gitano se distancie de la escuela, empujándolo hacia una exclusión social y dificultando su transformación.

Hombre gitano: *El gitano no se emancipa, y no es un intelecto, ni un intelectual, pero de eso la sociedad tiene la culpa también, porque ha marginado mucho al gitano y lo ha perseguido. Entonces el gitano no tiene posibilidad en ningún lado. Eso se hizo hace muchísimo tiempo en Asturias, quisieron separar al gitano del payo, digámoslo así, una sociedad diferente, estamos hablando del 1960, (...), la sociedad paya se echó encima, de la sociedad gitana, que no quería que ese intelecto que se estaba aprendiendo con los payos lo recogieran los gitanos.*(G.F,2,1)

Otro de los elementos que hace que el pueblo gitano no sienta la escuela como un espacio propio es la discriminación que sufren en ocasiones por parte de

otros colectivos y la falta de una respuesta, por parte de los profesionales del centro, que ayude a fomentar una buena convivencia entre las personas de diferentes culturas generando un buen ambiente.

*Mujer gitana: A mi hija en el colegio la insultan, y eso es la experiencia para muchísimas gitanas, y mi hija llora y se le quitan las ganas de ir al colegio. Y mi hija tiene 10 años y tú le dices niña eres una gitana, eres una gitana y eres un piojosa ¿pues la niña que hace? (...). Yo he ido a hablar mil veces con el profesor, y le he dicho que por qué llaman a mi hija gitana piojosa porque lleva unos pendientes de corales -Ah! Son imaginaciones tuyas.*

*Estudiante universitaria gitana: En el colegio los profesores se limitaban a dar clase, no había seguimiento así, no sé, pasaban bastante del tema. Yo creo que ahora se pasa menos que antes, porque ahora hay mediación, hay como seguimiento. Pero cuando yo iba a EGB, no había nada, tu faltabas y allí nadie se enteraba, de que tu habías faltado y nadie llamaba a tu casa a preguntar porque no habías ido(...). Supongo que también en muchos casos, como que se lo sacaban de encima, como era quizá gente así, que cuesta más o que atiende cuesta más, pues ellos si no vienen la clase es más fácil de dar, en muchos casos facilita el trabajo.*

Dentro del currículum escolar hay una carencia de temas que ayuden a dar a conocer la cultura gitana, por lo que se ve dificultada la identificación de la cultura gitana con la educación. Hay un gran desconocimiento por parte de la cultura mayoritaria hacia la cultura gitana, cosa que es especialmente necesaria en el caso de los profesionales que trabajan dentro de las escuelas. Contemplar aspectos relacionados con su cultura en el currículum escolar potenciaría el hecho de que las personas gitanas se sintiesen reflejadas dentro de la institución escolar y partícipes de ésta, y ayudaría a mejorar la convivencia entre las diferentes culturas. Éste es un aspecto que va cobrando importancia, puesto que el contexto de las sociedades actuales se perfila con una gran diversidad cultural, cosa que obliga a realizar un replanteamiento desde las escuelas, partiendo del conocimiento mutuo, con el objetivo de asegurar la convivencia.

Estudiante universitaria gitana: *Creo que lo que falta es meter la cultura, desde hoy como optativa o como lo que quieran, pero que esté allí como asignatura para conocer. Porque muchas veces las actitudes, si conocieran la cultura, sabrían como tratar, (...). Si conoces yo creo que entiendes muchas cosas. Que tampoco hay tantas cosas distintas, pero bueno, a la hora de comunicarse, por ejemplo, los maestros, con los padres, pues hacer ahí un puente, para que la comunicación sea más horizontal, creo que es más importante y que no se da. Como Comunidad gitana y como muchas más, cada vez más, porque hay un montón de culturas y si no se conoce, se tiene miedo y se actúa por el miedo, a lo mejor, sin saberlo, ni pretenderlo, estás ofendiendo por no conocer. Creo que por ahí, sería un trabajo muy importante, desde pequeños ya, desde el colegio.* (EU, 40)

Actualmente esta convivencia dentro de la escuela está marcada por los prejuicios y estereotipos que se tienen respecto a la cultura gitana. Las personas de la cultura mayoritaria manifiestan unas bajas expectativas hacia las personas gitanas, cosa que en algunos casos se deriva en una discriminación.

Chico gitano: *Le extraña a la gente, por ejemplo, que yo hable con mis padres de política o hable con mis padres de cualquier cosa y que sepan un poco. (...)* (G.F,24)

Mujer gitana: *Las muchachas están estudiando, se están moviendo. Pero yo qué sé, siempre ha habido esa discriminación de gitanos y payos, es muy difícil la convivencia.*

Estudiante universitaria gitana: *Gente que podría seguir estudiando y que le gustaba y están fuera por esas actitudes. Conozco un chico que se le daba bien y estudiaba, pero que al final lo dejó porque lo tenían machacado.* (EU, 28, 3)

El distanciamiento que tiene la institución educativa respecto al pueblo gitano, las barreras que encuentran dentro de ésta y la falta de identificación que sienten las personas gitanas respecto a este espacio, se traduce en muchas ocasiones en un miedo a perder sus costumbres y tradiciones culturales y ser asimilados por las de la cultura mayoritaria a la cual responde el modelo educativo.

Estudiante universitaria gitana: *Creo que aún sigue el miedo ese de que si sigues en la escuela, que te apayes o que haya demasiado contacto. En algunas mentes, aún sigue ese tópico.(...) Una chica que esté estudiando, aunque haya más chicos en el mismo estudio, por lo que sea, no tiene porque quitar que sea menos o más gitana que la otra, es que es igual.* (E.U,12,3)

En todo este proceso la implicación y el apoyo de las familias en la educación de sus hijos e hijas, y el apoyo partiendo de altas expectativas, animándolos a continuar sus estudios, se ve de vital importancia para optimizar los itinerarios educativos de los niños y niñas gitanas y superar las barreras que se van encontrando. Este apoyo también ayudará a superar las bajas expectativas que, en ocasiones, manifiestan las propias mujeres gitanas respecto a sus posibilidades de acceder a la educación en la edad adulta.

Estudiante universitaria gitana: *A mí, en mi casa siempre me han apoyado y en el colegio también, o sea, yo no he visto nunca barreras en primaria y ESO, (...) estaban más encima, y en mi casa lo mismo, a mí siempre me han dado opción a esto (estudiar).* (E.U,8,4)

Mujer gitana: *Las mujeres gitanas yo creo que no tienen muchas posibilidades de estudiar, a no ser que tengan unos padres como por ejemplo los que tengo yo.* (G.F,120,4)

Mujer gitana: *La educación es importante. Pero si no lo han hecho ¿tú crees que ahora de mayores se van a meter en un colegio?* (E.F,78)

Todas estas barreras han hecho que hoy en día hayan accedido un número reducido de mujeres gitanas a los estudios superiores, cosa que supone una ausencia de referentes de mujeres que hayan accedido a estudios superiores dentro de su propia cultura para tener como modelos, siendo la creación de estos referentes considerado como un elemento importante para potenciar el acceso a estudios superiores.

Entrevistadora: *Hablando de la entrada de la mujer gitana en la universidad. ¿Cómo ves tú la situación de la mujer gitana y la educación en general, y en la universidad?*

Mujer gitana: *Yo creo que hay muy poquitas, muy poquitas. (G.M,117-118,3)*

Estudiante universitaria gitana: *Ves y sabes de gente que es maestro, que es psicólogo, que es abogado y que a lo mejor alguien no les conocía, no sabía. Imaginaba que alguien había seguro, no somos las primeras, pero no sé, es como que te da más por investigar sobre el tema (...). Te motiva más encontrar a gente que también esté estudiando que sea gitana y que esté en la universidad, como sabes que es difícil (...). Es como que te motiva más, te sientes como más estudiosa. (EU, 38,40, 4)*

En el caso de las mujeres gitanas con las que nos entrevistamos, a parte de las barreras propias del sistema educativo, cuando ellas empezaron su escolarización se encontraron con otros factores añadidos que dificultaron su trayectoria educativa.

La situación familiar condiciona en muchas ocasiones las actividades que debe priorizar y desempeñar la mujer gitana. Por un lado encontramos las responsabilidades familiares que tradicionalmente ha asumido la mujer gitana como un elemento que ha hecho a las niñas y adolescentes gitanas interrumpir su escolarización a una edad temprana para hacerse cargo de éstas.

Estudiante universitaria gitana: *Cuando llegas a esa edad, es una edad mala. Porque antes no pasabas al instituto tan pronto como ahora y entonces era la*

*edad de que lo dejaban porque ya eran padrinas y porque se encargaban de sus casas o su madre trabajaba o ayudaban a su madre en el mercado. (E.U,12,3)*

Y por otro, el factor económico es un elemento que ha dificultado el acceso de la comunidad gitana a la educación, con mayor incidencia en el caso de mujeres gitanas que hoy se sitúan en la edad adulta. En el caso de muchas de las mujeres que hemos entrevistado que actualmente trabajan en el mercado ambulante, los pocos recursos económicos de los que disponían sus familias les hicieron abandonar la escuela e insertarse en el mercado laboral a una edad temprana sin haber finalizado sus estudios.

*Mujer gitana: Cuando yo tenía diez años, o nueve años, mi padre me llevaba a las remolachas, a coger patatas, todo eso en el campo.(...) porque si queríamos comer teníamos que ir a trabajar. (G.F,70-73,3)*

Cuando centramos las preguntas de las entrevistas en el mercado laboral, nos destacaron fundamentalmente tres barreras generales:

- Falta de formación y de titulaciones académicas.
- Prejuicios y racismo
- Falta de reconocimiento de las habilidades y conocimientos adquiridos fuera del contexto académico.

En la primera fase del proyecto, partiendo de los cambios sociales acaecidos a partir de 1975 en las dos fases de la sociedad de la información, constatamos que estaban apareciendo nuevos yacimientos de ocupación y se estaba perfilando un nuevo marco en el mercado laboral, en el cual no tienen cabida ocupaciones pertenecientes al mercado laboral informal, como es el caso de la venta ambulante. Éste es uno de los trabajos que ha desarrollado tradicionalmente la mujer gitana y por lo tanto una de las principales fuentes de ingresos y sustento de sus familias. Este tipo de ocupaciones se caracterizan por una inestabilidad laboral y económica, y por la no necesidad de una

formación académica para desarrollarlos. Esto ha inmerso a la mujer gitana en una situación de exclusión social, acentuada por la crisis y decadencia de este sector. Por lo cual ha tenido que realizar un replanteamiento de su actividad laboral, intentando acceder a ocupaciones dentro del mercado laboral formal que las ayuden a salir de esta situación que viven.

*Mujer gitana: Ahora el mercado está fatal (...). Los hijos míos están dejando el mercado, solamente venden dos, todos vendían pero lo están dejando porque no venden (...). El mercado se ha deteriorado muchísimo. (E.1,2,4,5,1)*

Por lo tanto, las mujeres gitanas que tradicionalmente han desarrollado estos trabajos tienen que buscar nuevas ocupaciones en las cuales desarrollar su actividad laboral, por ello, es importante detectar las barreras que impiden el acceso de la mujer gitana a otro tipo de ocupaciones.

En la actual sociedad de la información la formación académica es uno de los requisitos básicos que se exigen para acceder al mercado laboral, pero, tal y como constatamos en el informe correspondiente a la fase II, la mujer gitana presenta una carencia en este sentido por su bajo nivel de formación debido al distanciamiento que ha establecido la institución educativa respecto al pueblo gitano. Esta falta de formación hace que a la hora de acceder al mercado laboral vean reducida la oferta laboral a la que pueden acceder.

*Mujer gitana: Otra cosa que nos frena mucho es la formación. ¿Cuántas mujeres gitanas tienen lo mas mínimo, el graduado? Trabajo hay poquísimo y cada vez te piden más titulación, y nosotras tenemos muy, muy poca titulación, muy poca formación. Eso sí que es un handicap importante. ¿Qué trabajo se encuentra que no necesites una formación? El más tiraillo. Y para el más tiraillo tienes muchísima gente que también está trabajando. O trabajar en una cadena, o trabajar en limpieza... ¿qué es lo que haces? te tiras al mercado, te coges cuatro trapillos y te vas a vender. (G.M,11-12,1)*

Se ha creado una imagen negativa marcada por los prejuicios y el racismo, que generan una discriminación que dificulta el acceso de la mujer gitana al mercado laboral. Esta discriminación está construida bajo la desconfianza que se tiene hacia las personas de cultura gitana, que se manifiesta en los prejuicios contra los que tienen que luchar para poder acceder al trabajo. Su escasa formación académica se suma a estos componentes excluyentes que impiden que pueda competir en igualdad de condiciones a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Mujer gitana: *Tú no sabes que nuestro problema a parte de nuestro aspecto, y del racismo y la xenofobia y todo lo que pueda haber, es la formación. Que aquí vienen universitarios y que la formación que ellos tienen para limpiar a lo mejor es de médico, abogado, ingeniero técnico... y nosotros nos estamos comiendo los mocos porque no tenemos una formación.* (G.M,65,1)

En el informe correspondiente a la fase II también quedó reflejado como en el actual sistema de selección, basado en criterios de titulación académica, no se tienen en cuenta todos aquellos aprendizajes y habilidades que la mujer gitana ha adquirido fuera de la institución educativa, en los trabajos que ha desempeñado tradicionalmente y en las tareas realizadas en el seno de su familia. El hecho de que estas habilidades no sean reconocidas a la hora de acceder al mercado laboral supone un componente excluyente.

Mujer gitana: *Te piden el graduado escolar, -no lo tengo; - de 18 a 25 años, -sí esa edad sí la tengo (...). Te preguntan: - ¿qué sabes hacer?, y dices: -pues mire, es la primera vez que voy a trabajar ahora, porque toda mi vida ha sido la venta ambulante y tal; y te dicen: - ¡Ah!, no, no puedes.*

Mujer gitana: (trabajaba limpiando en un hospital): *Cuando yo me fui del hospital a mí me dijeron que me iba a quedar, al final se quedaron dos peruanas. ¿Por qué? Según la jefa de personal, decía que yo valía limpiando*

*más que las otras, yo hacía más cosas que ellas en el mismo tiempo. ¿Tú no sabes que los extranjeros vienen con muchísima más formación que nosotros?.*  
(G.M,62,1)

Y en el caso de lograr acceder al mercado laboral, el hecho de tener un bajo nivel de estudios unido a la actitud de la cultura mayoritaria hacia la comunidad gitana ha generado una serie de inseguridades en la mujer gitana que hacen que manifieste una autopercepción negativa de si misma, que no presente altas expectativas y que no confíe en sus posibilidades de transformación de la realidad social en la que vive. Así cree que hay una serie de trabajos para los que la mujer gitana no tiene capacidades suficientes para desarrollarlos.

Por otro lado, estas inseguridades generadas por las barreras que se han ido encontrando, en ocasiones, se traducen en un cierre por parte de algunas personas, generándose de este modo una forma de autoexclusión.

*Mujer gitana: La desconfianza esa que tienen. Llevan tiempo y no han tenido ningún problema conmigo, gracias a Dios, y toquemos madera que no lo tengan tampoco porque tenemos que convivir. Pero siempre esa barrera (...). Yo soy un obstáculo. Total aquí yo no pego ni con cola.* (E.F,116,1)

*Chico gitano: Desterrar la autodiscriminación que hay aquí. Porque nos parece que nos discriminamos nosotros sólo por el mero hecho de ser gitanos. Ya te digo , es una cosa rara. Aquí el gitano se mete en su propia concha (...) Se autodiscrimina* (G.F,100-101,1)

### Cuadro 11. Resumen de las barreras que se encuentra la mujer gitana en el acceso a los diferentes espacios

Sistema educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminación.</li> <li>- Prejuicios y estereotipos.</li> <li>- Bajas expectativas.</li> <li>- Miedo por parte de las personas gitanas a perder sus costumbres y tradiciones culturales.</li> <li>- Falta de respuesta por parte del profesorado.</li> <li>- Desconocimiento de la cultura gitana.</li> <li>- Responsabilidades familiares.</li> <li>- Situación económica poco favorecida.</li> <li>- Escasos referentes de mujeres que hayan accedido a estudios superiores.</li> <li>- Escasa identificación con la institución educativa las cual no contempla la cultura gitana</li> </ul>
Mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de formación y de titulaciones académicas.</li> <li>- Prejuicios y racismo</li> <li>- Falta de reconocimiento de las habilidades y conocimientos adquiridos fuera del contexto académico.</li> </ul>

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

#### 4.4 Aportaciones de la mujer gitana en los diferentes ámbitos

Mujer gitana: *¿Qué nos gustaría? Más posibilidades, más facilidades, más ayudas. No ayudas: ¡toma cómete un bocadillo!, dame para que estudie, prepárame, dame una preparación. Si a mi no me la das porque ya estoy caducada, dame una preparación para mis hijos y para mis nietos. Dame facilidades, no me discrimines, déjame hablar porque tengo voz y tengo voto, soy una persona, mírame, escúchame y ayúdame, pero no me des un cacho de pan. Dame formación, un voto de confianza a mi y a mi pueblo. Y no digas que estos son los míos y aquellos... no me hagas decir eso. Somos todos un pueblo, no tiene porque diferenciarse el gitano del payo. (GM.10.48)*

Estas son las palabras que una mujer gitana nos decía ante la pregunta qué le gustaría hacer. Las mujeres con las que nos entrevistamos tenían historias de

vida muy diferentes, pero todas tenían claro el papel activo que está desempeñando la mujer gitana en la transformación de su pueblo. Este papel se centra fundamentalmente en superar las barreras que mencionábamos en el apartado anterior, pero a su vez planteando una serie de retos encaminados a proporcionar un futuro mejor a los niños y niñas gitanas.

Tal y como constatábamos en el apartado anterior las mujeres gitanas han tomado conciencia de las barreras que impiden su inclusión social y el avance del pueblo gitano. Este conocimiento de las barreras es clave, puesto que la mejora de su realidad requiere su acceso y presencia en estos espacios, principalmente en el mercado laboral y la educación. Así su principal aportación está siendo generar estrategias que posibiliten la promoción del pueblo gitano.

Uno de los principales objetivos es que las personas gitanas tengan titulaciones académicas y gracias a ello ocupen mayor diversidad de puestos de trabajo, de tal manera que se amplíe el abanico de tipos de trabajo a los que puedan acceder. La mujer gitana está marcando unas metas ambiciosas, pero estas metas generalmente no van dirigidas a ellas mismas si no a las niñas y niños gitanos. Esto, en parte de se debe a las bajas expectativas que tienen de si mismas por las múltiples barreras con las que se han ido encontrando.

*Mujer gitana: Nosotras somos las que ahora tenemos que empujar a nuestros hijos, que estamos más metidas en este mundillo, porque los de atrás están muy atrás. Antes las mocitas nos casábamos y ya está, pero ahora pues no, los niños a estudiar porque tienen que estudiar. (G.M,30,4)*

Para que los gitanos y gitanas alcancen estas metas la mujer gitana se ha constituido como el principal apoyo e impulsora de sus hijas e hijos, concretamente en el sistema educativo. Este trabajo se está realizando por un lado partiendo de altas expectativas sobre las capacidades de los niños y niñas, y por otro lado, potenciando la creación de referentes que sirvan como modelos dentro de su propia cultura.

La creación de referentes cobra importancia tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Actualmente la mujer gitana está potenciando aquellos ejemplos de mujeres que han accedido a puestos de trabajo en los que tradicionalmente no ha tenido presencia. Esto abre un nuevo abanico de posibilidades que ayuda a combatir barreras que en ocasiones se autoimpone la propia mujer gitana, partiendo de una visión reduccionista de sus posibilidades.

Este apoyo también se traduce en una corresponsabilidad respecto a la educación de todos los niños y niñas de la comunidad, de tal forma que entre las propias mujeres gitanas destacan la importancia de la formación para sus hijos e hijas y fomentan la erradicación del absentismo escolar, generando así unas redes de solidaridad que les sirven de refuerzo mutuo.

*Mujer gitana: vas con la niña de tres años por la calle y las mismas gitanas que ves por la calle te dicen “¿no la llevas al colegio?”. Pero peleando porque no la has llevado, que nos miramos de reojo “mira esta que no lleva a la niña al colegio”. Si los payos dicen que con tres años está muy bien llevar a los niños al colegio cuando antes se ha visto muy mal, ahora es muy bueno, eso es porque nos hemos integrado mucho. (G.M,225)*

Una de las aspiraciones más generalizadas entre las mujeres gitanas es la regularización de su situación laboral, a través de la cual adquieran una estabilidad económica y laboral, que les proporcione una salida de la situación de exclusión social en la que viven. Respecto a esta regularización encontramos dos vertientes: por un lado, todas aquellas mujeres que se sienten satisfechas con el trabajo de vendedoras que realizan en el mercado ambulante y para quienes su regularización pasa por la adquisición de una parada fija o la posibilidad de montar su propio negocio. Por otro lado, encontramos a un sector de mujeres que desean acceder a otro tipo de trabajo. Para ello se busca una salida laboral en la cual sean valoradas todas aquellas habilidades que han ido adquiriendo a lo largo su experiencia vital, que fueron analizadas en el informe correspondiente a la segunda fase de este proyecto.

Mujer gitana: *Vender en el mercado con tu puestecito de parada eso es divino. Si no sales corriendo, cuando tú tienes puesto de mercado eso es lo mejor del mundo entero. (...) quiero tener mis cosas en regla y en condiciones, porque estoy harta de correr.* (G.M,212,214)

Mujer gitana: *Empezar de nada, pero tener una tiendecita seria mi ilusión.* (E.F,87,2)

El desarrollo por parte de la mujer gitana de una serie de funciones en el seno de sus familias y a través de la realización de diferentes trabajos, ha propiciado la adquisición de las habilidades descritas en el apartado 4.2. Una vez se ha producido esta adquisición, la realización de estas actividades habitualmente y otras de manera eventual, refuerzan estas habilidades y favorecen la adquisición de otras.

El desempeño de estas funciones se da en diferentes situaciones que pueden ser clasificadas en dos grandes grupos, según el espacio o contexto en el que se llevan a cabo. Por un lado, tenemos 1) aquellas funciones que se realizan en el trabajo y, por otro, 2) aquellas funciones que se realizan en el contexto familiar. De todos modos, podemos encontrar casos en los que una misma función es desempeñada en más de un espacio, pero su realización en estos espacios diversos es complementaria. Éste es el caso de las funciones de gestión que la mujer gitana lleva a cabo tanto en su trabajo como en su entorno familiar. Cuando hicimos la clasificación de las habilidades, ya comentamos la importancia que cobra el mundo de la vida en el caso de la mujer gitana y concretamente la familia y las actividades y funciones que realiza en ella. El hecho de que cada mujer presente una historia de vida diferente en este caso también ha hecho que algunas mujeres realicen una serie de funciones principalmente en la familia y otras realicen estas mismas funciones en el trabajo.

Respecto a la gestión del negocio, llevada a cabo en el contexto laboral, esta función consiste tanto en realizar una gestión económica que dé como

resultado un margen de beneficios suficiente para poder mantener el negocio y aportar un sustento a la economía familiar, como saber tratar al público y comunicarse con él.

Dentro de actividades generales como ésta, encontramos otras más concretas que nos han ayudado a definir las habilidades descritas en el tercer apartado del informe, como son el conocimiento del producto que venden, la capacidad de previsión en la venta, el conocimiento de las personas, etc.

La gestión económica del negocio se ve reforzada por la función administrativa y de gestión que realizan en el seno de sus familias. Los beneficios que extraen de sus negocios, en muchas ocasiones suponen un ingreso fundamental para el sustento de sus familias. De tal forma que saber gestionar bien su negocio es de vital importancia para la familia. Por lo tanto, una vez obtenido un capital fruto de su trabajo, proceden a realizar una segunda función de igual relevancia. Ésta consiste en la administración de ese dinero con el objetivo de lograr un equilibrio en la economía familiar, para posibilitar su mantenimiento.

*Mujer gitana:* Bueno, pues que no seas muy derrochadora, porque sino al final del mes, no tienes nada. Entonces hay que tener un poquito de cabeza y arreglar, pues hay cositas para comer que no hace falta gastarte mucho dinero. Y la ropa de los niños cuando ves que hay un poquito más de necesidad no comprar por comprar tampoco. Viendo lo que hace falta y que ya llevas mucho tiempo que no se les compra nada, pues hay que comprarle, primero a uno luego a otro. (m.E,11,70)

En el trabajo de campo realizado en esta fase hemos podido comprobar que las funciones de gestión económica del negocio y de la familia son funciones que generalmente, forman parte del rol de la mujer.

*Mujer gitana: Depende de la casa y la familia, pero por norma general la mujer sí, es la que administra. Y en la casa que la mujer administra la economía va bien. (m.C,36)*

*Mujer gitana: Íbamos las tres haciendo los mercados. Y fue cuando nos administrábamos nosotras todo. Lo que vendíamos lo hacíamos esto para la comida, esto para guardarlo y esto para volver a reponer género, era lo que hacíamos, tres partes siempre. Y lo hacíamos nosotras. (fo.B,11,32)*

En el contexto laboral también encontramos funciones desempeñadas frente al público en general. En él, las habilidades desarrolladas gracias al desempeño de sus trabajos, les ayudan a realizar las tareas derivadas de sus oficios. Así, en el caso de las mujeres gitanas que desarrollan su actividad laboral en el mercado ambulante, observamos cómo van aprendiendo las formas de venta más adecuadas, y a gestionar su negocio de forma que les proporcionen los ingresos necesarios para que resulten rentables.

También encontramos otras funciones respecto a la venta y las técnicas que emplean, que favorecen su relación con el público y mejoran el funcionamiento de su negocio. Entre éstas destaca su función como dinamizadoras del negocio, que queda reflejada en las habilidades que han adquirido en el trabajo.

*Mujer gitana: De que lo que va a comprar lo va a necesitar, y que gracias a eso va a estar mucho mejor, y intentar convencerla. Y yo sí que he aprendido mucho eso. (m.C,8,15)*

Otra de las funciones realizadas por la mujer gitana es el cuidado de su familia y de su hogar. La función de gestión de la economía familiar que mencionábamos anteriormente también se podría incluir dentro de ésta. De todos modos, aquí nos referimos concretamente a las funciones derivadas del cuidado de las personas que componen su familia y de tareas específicas del

cuidado su hogar (limpieza, cocinar...), que, al igual que la función de gestionar la economía, suele recaer en la mujer.

Responsable de Asuntos Sociales: (...) *porque yo creo que cualquier mujer ha trabajado siempre, porque por ejemplo se obvia muchas veces el trabajo de casa, y eso también es importante, evidentemente. El trabajo de casa no solamente, si no el trabajo a todos los niveles, el trabajo de criar a los niños, el trabajo de cuidar a gente mayor, por ejemplo, es un trabajo que de alguna forma nunca ha sido reconocido. (o.B,16)*

En la actualidad, una función muy importante que está realizando la mujer gitana es la de ser promotora de transformaciones, tanto en el seno de sus propias familias como de su cultura. En el apartado en que hablamos sobre la inserción de la mujer gitana en el mercado laboral y las barreras que encuentra, citando el proyecto *Brudila Callí*, hacíamos referencia a la importancia de la educación, y cómo las mujeres gitanas están luchando por acceder a ella. Estas transformaciones también se están llevando a cabo a otros niveles, como, por ejemplo, en las relaciones de género. Actualmente, se está fomentando una transformación en este ámbito, potenciando relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres. Estos cambios se están produciendo gracias al reconocimiento, por parte de toda la Comunidad Gitana, de la importancia de las habilidades y funciones que realiza la mujer.

Mujer gitana: *Pero bueno, van cambiando. Los hombres valoran muchísimo más que antes, porque estamos cambiando las mujeres. La mujer ha evolucionado muchísimo más, y ahora nos tienen como, dijéramos, más miedo. Porque dicen "hombre son más inteligentes que nosotros". Y es que es verdad, que te lo digo en serio, que los hombres antes decían, "va venga va, que aquí que allá", más machismo. Pero es que ahora no saben hacer nada sin nosotras. Que ahora nos piden opinión, antes era lo que decían ellos, se daba por bien dicho y punto. Ahora no, "oh, a ver lo que dice mi mujer" ¿eh?, y es así. Yo por ejemplo, cuando voy a comprar género, doy un vistazo, "te gusta*

*verdad, ¿lo compro?” y digo “no, no lo quiero”, y no lo quiero, y no lo compramos, aunque él lo quiera, porque yo lo veo más... y digo no porque no tiene salida. (m.D,27)*

Pero para lograr todas estas transformaciones dentro de su cultura y respecto al resto de culturas, hay otra función que consideran primordial, y que poco a poco se está logrando, ésta es la creación de referentes. La creación de referentes significa crear modelos a través de personas de la propia cultura que estén ocupando espacios de los que tradicionalmente la Comunidad Gitana ha sido excluida, pero que son de vital importancia para salir de la situación de marginalidad. Éste sería el caso de mujeres gitanas que han accedido a la Universidad, que están ocupando puestos de trabajo cualificados, etc. La importancia de los referentes para llevar a cabo todas estas transformaciones y lograr el acceso de la mujer gitana al mercado laboral formal, radica en el hecho de que estas personas se establecerán como modelos a seguir por el resto de mujeres, rompiendo con los temores iniciales que muchas mujeres presentan a la hora de acceder a espacios que les resultan desconocidos.

Por todo ello, la mujer gitana está asumiendo la responsabilidad de crear estos referentes y potenciarlos, pero la potenciación de estos referentes debe ser una función a realzar por todas las personas, no sólo del pueblo gitano.

*Mujer gitana: No hay modelos de referencia. O sea, porque no hay nadie que esté trabajando en ningún sitio. Tú piensas que no conoces a nadie. O sea, una gitana que va a decir: “¿qué hago yo en un Zara?, con esa gente tan fina y estas niñas que hablan tanto catalán y que no sé qué. ¿Qué hago yo aquí?”. ¿Sabes?. “No, yo en el mercado dónde están los míos”, o “yo en la limpieza dónde está mi mamá”, o “yo en mi casa cuidando a mis hijos y a mi marido como mi hermana. Yo no voy a hacer lo que la otra no hizo, o lo que la otra hizo y no le funcionó. (fo.A,51)*

*Mujer gitana: Hace 20 años no iba ningún gitano a la escuela, hace 25, y ahora están todos los gitanos o casi todos, en la escuela. A lo mejor dentro de 10*

*años están todos los gitanos en el instituto y en el bachillerato. Entonces, esa lejanía que hay ahora pues que sea cada vez menor ¿no? Si, simultáneamente, se van creando modelos de referencia. (fo.A,44)*

*Mujer gitana: Cada vez tendría que haber más sitios o más puestos de trabajo con gente gitana (...) O sea, que también haya entrenadores de fútbol, que haya peditras... pero que haya gente cercana de los barrios donde viven los gitanos que estén trabajando. Que no se esté todo un barrio dedicando a la venta ambulante, al tráfico de drogas porque también hay payos que lo hacen y no pasa nada. Y están haciendo los peces gordos que no se ven, pero como hay otros tantos que son abogados, que son profesores eso es lo mismo. (fo.A,49)*

#### **4.5 Actuaciones para la incorporación de la mujer gitana al mercado laboral formal**

*Mujer gitana: Tienen que hacerlo porque no hay otro remedio, hay que buscarse puestos de trabajo más formalizados dentro de la sociedad, tienen que integrarse dentro de la sociedad y buscar trabajos como todo el mundo. Eso es lo que estamos haciendo, y lo estamos consiguiendo, sobre todo que las chicas trabajen. (m.D,51)*

En el marco teórico constatábamos el momento de profunda transformación que se está dando en el pueblo gitano. Ello se ve reflejado en el incremento en el acceso y representación en espacios públicos de los cuales había estado excluida, - como es el caso de la educación o de determinados sectores del mercado laboral -. Actualmente se está produciendo también una transformación de los valores tradicionales. Paralelamente a estas transformaciones observamos un proceso, en el seno del pueblo gitano, de concienciación de los requerimientos de la sociedad del conocimiento. Por ello, la educación está constituyendo una de sus prioridades, puesto que constituye un elemento decisivo para el acceso a esta sociedad, y, por lo tanto, al mercado laboral. Esta falta de formación es una de las principales barreras de

exclusión que encuentra la mujer gitana a la hora de acceder al mercado laboral.

*Mujer gitana: Nunca va mal tener un título y tener que aprender, eso cuenta (...) tienes que tener estudios, lo importante son los estudios. (m.B,7,38)*

Y algunas mujeres, no sólo consideran necesaria la adquisición de conocimientos académicos formales, sino que también ven importante adquirir una formación en otros aspectos generales, como puede ser la planificación familiar, que les puede resultar de gran utilidad en su vida cotidiana.

*Mujer gitana: La mujer gitana necesita formación de muchas cosas, muchas cosas, porque claro, depende del nivel, te hablo del nivel para abajo, necesitan planificación familiar, necesitan, o sea... a nivel cultural muchísimas cosas, que se integren más dentro de la sociedad donde estamos ubicadas. (m.D,13,39)*

El hecho de que reconozcan la importancia de una formación para poder acceder al mercado laboral, se ve reforzado con la lucha que está llevando a cabo la mujer gitana por erradicar el absentismo escolar y acceder a estudios superiores, tal y como queda recogido en trabajos de investigación como Brudila Callí<sup>29</sup>. Pero en este proceso de transformación la Comunidad Gitana encuentra una serie de barreras que vienen dadas por el propio sistema educativo o bien por el propio centro, debido a las cuales un alto porcentaje de niñas gitanas no finalizan su escolarización y no se plantean acceder a la educación superior. Todo ello hace que presenten unos perfiles con poca formación académica y por ello que las habilidades académicas adquiridas en el sistema sean escasas.

*Mujer gitana: Ahora resulta que un niño es absentista y en vez de culpar a la madre o al padre, y coger al niño y decirle ahora ponte las pilas y vamos a*

---

<sup>29</sup> CREA (2001-2004). Brudila Callí: La mujer gitana contra la exclusión. Superación del absentismo y el fracaso escolar de niñas y adolescentes gitanas. I+D+I. Madrid. Instituto de la Mujer y Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

*recuperar lo que has perdido en un mes o un mes y medio, no. Los cogen, venga tu atrás, que nunca vienes y lo que el niño hace es sentirse mal, sentirse incómodo. (m.C,46)*

Una de las ideas que proponen para optimizar las trayectorias educativas de las niñas y niños gitanos es proporcionar una orientación al alumnado. De tal manera que conozcan tanto las diferentes posibilidades de formación a las cuales pueden acceder, como las posibilidades que la educación les abrirá dentro del mercado laboral.

*Mujer gitana: Está la niña estudiando pero como no sabe lo que hacer, no se siente bien con ella, con su futuro, no sabe lo que va hacer. Pues claro, está dudando. Entonces, que saca buenas notas, que saca malas notas, está entre sí y no. A parte tiene la edad del pavo, tiene la edad tonta: que si los niñitos, que si el pelo, que si la ropa... y no va bien en la escuela. “¡Estás como una tonta!, a la casa y me ayudas”. Si a la niña se la orienta, se le explican las cosas, o a la madre: “pues mira, puedes dejarla porque no sé qué... puede hacer talleres”, se siente más bien con su idea, con su imagen, con sus cosas... Si nadie te ayuda...*

*Yo si en mi época me hubieran ayudado, hubiera seguido estudiando más, o otra cosa más importante o... Nadie me ayudó, nadie me explicó. Y no es que tus padres pasen de ti, sino que tienen muchas cosas que hacer. (m.B,1,57)*

Por otro lado, respecto a la formación, también destacan las inseguridades que presenta la mujer gitana para acceder a la formación de adultos. Aunque son conscientes de la importancia de tener unos conocimientos académicos, aspectos como la edad o las responsabilidades familiares son considerados como barreras.

E.: ¿ Te gustaría poder estudiar algo ahora?

*Mujer gitana: Con los años que tengo y tres nietos... (m.E,50)*

Mujer gitana: *La generación atrás no ha estudiado, y si no ha estudiado antes no va a estudiar ahora. Y menos ahora con una casa, una familia y los niños y unas cosas y unas obligaciones... Claro que lo más importante, lo que hablamos, es tener una base. (m.B,1,17)*

Es importante que el hecho de acceder a espacios donde la cultura gitana no ha estado representada tradicionalmente, como son la escuela o el mercado laboral formal, no suponga la desvinculación de la propia cultura, sino que se introduzca el respeto y reconocimiento entre culturas. Mejorando de esta forma la convivencia entre éstas y el conocimiento mutuo. En el caso de la escuela, por ejemplo, todo ello favorecerá la relación del alumnado y de las propias familias con la escuela. Para ello se debe fomentar una igualdad de diferencias, donde *la igualdad incluya el derecho de cada persona para escoger ser diferente y ser educada en la propia diferencia (...) y las diferencias sirvan para promover, no sólo el mantenimiento sino el desarrollo de las propias culturas e identidades. Igualdad para desarrollar todas las culturas e identidades y así lograr el cambio de la actual realidad cultural y social* (Elboj; Puigdemívol; Soler; Valls 2002: 125).

Mujer gitana: *Que ha ocurrido muchas veces, con el mundo laboral, con el colegio y con todo, que parece ser que para estar dentro del mundo laboral o del colegio, tengas que dejar tu tradición cultural o lo que tú eres. Para acomodarte a lo que ellos te impongan. Yo veo bien ciertas normas de convivencia y ciertas normas que se tienen que respetar como personas. (m.C,25)*

Por lo tanto, observamos que las mujeres gitanas son conscientes de la importancia de la educación para acceder a puestos de trabajo en el mercado formal. Como veremos más adelante, tienen interés en acceder a ella, pero en los procesos de adquisición de esta formación siguen encontrando barreras que lo dificultan.

En el proceso de selección de personas candidatas a un puesto de trabajo, el currículum constituye uno de los elementos más importantes. A través de él se evalúa la adecuación o no de una persona al perfil que requiere ese puesto de trabajo, y por lo tanto, es un primer filtro por el cual deben pasar. Del contenido de este currículum se valoran básicamente dos aspectos: por una lado, la experiencia, y por otro, las titulaciones académicas, éstas titulaciones se valoran como garantía de que la persona ha adquirido unos conocimientos. En función de las características de la oferta laboral se priorizarán unas titulaciones académicas frente a otras, pero unos estudios mínimos son un elemento común en todos los puestos de trabajo en la nueva sociedad del conocimiento.

Por otro lado, también debemos tener en cuenta, que aquellas mujeres que han desempeñado su actividad laboral en el mercado informal tendrán la dificultad añadida de acreditar o presentar referencias de las actividades laborales que hayan realizado previamente.

*Mujer gitana: A lo mejor ha trabajado un año, otro no, se ha dedicado 5 a la venta y eso no aparece en la vida laboral, entonces no da una imagen seria en un currículum. (fo.A,22)*

Por ello, en el caso de aquellas mujeres que no disponen de un currículum con estas características cobra especial relevancia la habilidad de emplear estrategias que ayuden a destacar y demostrar sus conocimientos y habilidades adquiridas en diferentes contextos, en muchas ocasiones estas estrategias son la única forma de acreditar sus conocimientos y experiencias.

*Mujer gitana: Cuando yo fui a este bar fui por la mañana y me dijeron: “es que no se encuentra el jefe, pero me puedes dejar un currículo (...)” dije: “no, yo no tengo currículum”. Sí que tenía currículum, pero a mi me interesaba más hablar directamente con el jefe, que no que viese mi currículum. (fo.B,11,101)*

Una posible forma de superar esta barrera y demostrar estos conocimientos es la entrevista. En ella la persona entrevistada debe resaltar todas las habilidades que posee que son necesarias para el desarrollo de cualquier trabajo en la sociedad del conocimiento (resolución de problemas, flexibilidad, autoaprendizaje...) y aquéllas que pueden resultar de utilidad para realizar ese trabajo concreto.

Responsable de Servicios Sociales: *La forma de buscar trabajo es vender tu moto, de vender tu imagen, de vender tu forma de trabajar o generar expectativas respecto a lo bien que puedes hacerlo. De alguna forma siempre es así el sistema para poder encontrar trabajo. (o.B,6)*

Responsable de Servicios Sociales: *En una entrevista o en un proceso selectivo siempre se ha de tener en cuenta que tú vas a tener unos puntos débiles y fuertes, los débiles son los que de alguna forma tienes que disimular u omitir (...). La capacidad de aprendizaje, por ejemplo, tú llegas, “a ver, ¿sabes manejar este programa informático?” –“pues no, no lo he visto en mi vida, pero en base a que sé manejar éste y este otro programa, como puede ser el word y el no sé, que yo creo que tengo la capacidad suficiente para poder empaparme de este programa informático y llevarlo perfectamente”. De alguna forma es dar alternativas a aquellos puntos débiles, que de alguna forma u otra van a salir en la entrevista o en todo el proceso, y que se pueden evidenciar. Entonces tienes que dar respuestas a ese tipo de cosas, y eso también es una habilidad, el hecho de saber rebatir aquello que de alguna forma puede ser tu punto débil. (o.B,28)*

Por ello, puede resultar de gran utilidad proporcionar a estas mujeres una formación que las ayude y las oriente en el desarrollo de esta entrevista, de tal forma que puedan en ella demostrar todas sus habilidades y conocimientos, aunque no sean acreditables con titulaciones académicas.

Responsable de Servicios Sociales: *Éstas habilidades de alguna forma se han de demostrar y la forma de demostrarlo en muchas ocasiones es mediante la entrevista o .... Por eso la entrevista también es un punto clave en el cual se tiene que trabajar y que entra dentro de esas habilidades, o sea hay habilidades específicas dentro de la entrevista, y también pequeños trucos, pequeñas cosas que te facilitan la entrevista a la hora de ser potencialmente un candidato con números para poder ser escogido. Y eso se ha de trabajar, se ha de trabajar mediante los cursos de formación y demás que trabajan también esos ámbitos y esas habilidades (...). Todas esas cosas se pueden ir limando o trabajando durante el proceso formativo. (o.B,22)*

Por otro lado, además de considerar los componentes propios del mercado laboral y de los conocimientos adquiridos por las mujeres gitanas que posibilitan o dificultan su acceso al mercado laboral formal, también debemos considerar las motivaciones que tienen las propias mujeres para querer acceder a él y aquellos inconvenientes que encuentran al mercado formal respecto al informal.

Las mujeres que desarrollan su actividad laboral en el mercado informal dicen realizar este tipo de trabajos por necesidad, puesto que los trabajos que realizan estas mujeres suponen una fuente de ingresos necesaria para el sustento de sus familias. Y el hecho de encontrar dificultades para acceder a otro tipo de empleos hace del mercado informal su principal actividad laboral.

Mujer gitana: *Yo la otra vez me asusté. Se iba mi tía (...). No llevaba ni dos semanas, y llevaba la niña de 2 kilos y medio y se iba, la llevaba a vender, por qué, porque necesitaba para comer. Ella no trabaja, ella no tiene otras cosas, no tiene otros recursos ¿qué hace? Tendrá que salir porque sino se muere de hambre (m.B, 15)*



El mercado informal presenta una flexibilidad que les permite combinar el trabajo con otro tipo de responsabilidades como pueden ser las familiares, y el hecho de que para acceder a él no se exijan unos conocimientos académicos acreditados, - una de las principales barreras de inserción en el mercado formal -, hace que el acceso a estos trabajos del mercado informal esté al alcance de todas las mujeres.

*Mujer gitana: Esa es la libertad, la libertad del mercadillo, (...), libertad de que si tengo un niño malo, y no voy y no tengo que mover el cielo y la tierra, o sea no voy.(...) Y a parte de eso, de que si no sabes leer no importa, si no sabes escribir no importa (m.B,5)*

Las mujeres gitanas valoran sobre todo, la seguridad que supone el trabajo en el mercado formal, por el hecho de percibir un sueldo fijo, de tal manera que la administración del dinero puede realizarse sabiendo el dinero del que se dispone cada mes; por cotizar a la seguridad social y poder disponer de un sueldo durante un cierto período en momentos de inactividad laboral; por el hecho de realizarse, en la mayoría de los casos, el trabajo en un espacio fijo, el cual no suele ser a la intemperie, con las consecuentes ventajas y comodidades que esto supone; o por el hecho de disponer de períodos de vacaciones, descanso remunerado, etc. Por todo ello, muchas mujeres gitanas no pretenden dejar a un lado la venta, ya que es una actividad que les gusta,

pero sí aspiran a regularizar su situación laboral y poder disfrutar de las ventajas y seguridades que presenta el mercado formal.

*Mujer gitana: A ver, cada trabajo tiene lo malo y lo bueno. A mí me gustaba trabajar porque también te da tu independencia, como mi hermana (trabaja en el mercado formal) (...). Sabes lo que tienes que hacer, sabes tu trabajo, luego vienes, vienes realizada, vienes bien porque sabes tu horario, sabes lo que vas a ver, lo que no vas a ver, la faena que tienes que sacar. Te da una seguridad, porque yo hoy puedo ganar 10 euros como que mañana puedo ganarme 30. No me da seguridad, trabajando sí. Lo que pasa es que si yo me quiero ir media hora a mi casa porque estoy mala o mi niña, pues no me puedo ir... Es lo que hago, eso es lo que tiene y yo hecho varias cosas. (m.B,9)*

*En los casos en que las mujeres gitanas han podido superar todas estas barreras y desempeñar en algún momento otras actividades laborales, éstas normalmente han sido actividades de bastante dureza. Y podría ser ésta una de las causas, junto con la poca motivación que les han suscitado estas actividades, por las que no hayan tenido una continuidad en estos trabajos.*

*Mujer gitana: En la vendimia, en Santander, también he estado en una fábrica de sardinas, de recién casada.(...) En la vendimia, era muy duro, de verdad que parece mentira, pero es muy duro, pero bueno al final sí, lo hice. (m.E,58)*

*Pero actualmente, vemos como cada vez más las mujeres gitanas fijan sus aspiraciones en dejar a un lado el mercado informal y acceder a una serie de trabajos y formación que se corresponden con las actividades que configuran los nuevos yacimientos de ocupación, que describimos en el informe correspondiente a la primera fase. Y que, por lo tanto, potenciarán su inserción en el mercado laboral formal.*

*Mujer gitana: Claro ella (su hija) se lo plantea (trabajar en el mercado ambulante), aunque aquí está haciendo un cursillo de peluquería, entonces lo*

que a ella le baila por la cabeza es ser peluquera. Después ya veremos.  
(m.A,66)

La mujer gitana a lo largo de su historia laboral y vital ha ido desarrollando una serie de habilidades que se corresponden con las necesidades requeridas en la sociedad del conocimiento, pero a su vez se sigue encontrando con una serie de barreras que dificultan la salida de la comunidad gitana de la situación de exclusión en la que se encuentra inmersa desde hace siglos y que dificultan su acceso a los diferentes ámbitos que componen el contexto de la sociedad actual.

La mayoría de barreras a las que debe hacer frente la mujer gitana, que impiden o dificultan su acceso al mercado laboral, suele encontrarlas en el proceso de selección. En éste, a parte de la falta de titulaciones académicas, encontramos otras barreras como la falta de reconocimiento de las habilidades que las mujeres gitanas han adquirido en diferentes espacios.

Por ello es importante que las personas responsables de conducir estos procesos tengan en cuenta otras vías de adquisición de las habilidades requeridas en una oferta laboral, facilitando la acreditación de los conocimientos. Paralelamente debe proporcionarse una formación a las mujeres gitanas que les permita destacar en las entrevistas, currículo... los conocimientos, capacidades y habilidades que poseen.

La formación de las mujeres gitanas se debe plantear como un proceso a lo largo de la vida que les ayude a responder a los requerimientos de la sociedad de la información y adaptarse a los cambios que acontecen en ésta. Esto no sólo favorecerá su inserción al mercado laboral si no que aumentará el abanico de posibilidades a los que podrán acceder. Por lo tanto la formación no sólo debe perseguir la finalidad de insertar a la mujer gitana en el mercado laboral si no ayudar a reciclar sus conocimientos. De tal manera que esta formación, debe tener en cuenta las habilidades desarrolladas y demandas del mercado, dando un sentido los cursos que se organicen, e intentando que estos tengan un prestigio social, dotando a las mujeres gitanas de una formación académica

que les resulte de utilidad tanto en los trabajos que esté desempeñando como para su inclusión en el mercado laboral.

En otras ocasiones, las barreras en el proceso de selección vienen dadas por los estereotipos y prejuicios que se han creado respecto a las personas gitanas. Un mayor conocimiento de la cultura gitana puede ayudar a romper con esta imagen negativa que tienen algunas personas.

La mujer gitana, debido a las experiencias negativas que ha tenido a la hora de buscar trabajo muestra inseguridades, y el hecho de que los ejemplos de mujeres gitanas que han accedido a la educación superior y ocupan un puesto de trabajo en el mercado formal sean poco conocidos, hace que sus expectativas se vean reducidas. Por ello hay que publicitar los modelos de personas pertenecientes a la comunidad gitana que se están abriendo paso y ocupando espacios de los que tradicionalmente se han encontrado excluidas creando, de esta forma, una serie de referentes a seguir. Esto ayudaría a romper con los estereotipos que limitan las posibilidades de las mujeres gitanas y mantienen a toda la comunidad inmersa en una situación de exclusión social y marginalidad.

Muchas de las transformaciones que está protagonizando la comunidad gitana están orientadas a facilitar su inserción en el mercado laboral. El hecho de que la formación académica sea el sistema de acreditación de los conocimientos hace que, a pesar de la correspondencia de las habilidades de la mujer gitana con los requerimientos del mercado laboral, se encuentre con la dificultad de acreditarlos, puesto que su proceso de adquisición se ha dado principalmente en contextos informales.

Por ello, es importante que al mismo tiempo que la comunidad gitana potencia su acceso al trabajo, debe darse también un cambio en los propios mecanismos de acceso, de manera que tanto las transformaciones que está llevando a cabo la comunidad gitana, como las habilidades de la mujer gitana, en el caso que nos ocupa, sean tenidas en cuenta y faciliten su acceso al mercado laboral.

# 5. Conclusiones

## 5.1 Superación de la exclusión social y laboral de las mujeres gitanas

Comenzábamos el proyecto diciendo que *“las mujeres gitanas disponen de habilidades y conocimiento que las capacitan para responder a las nuevas exigencias del mercado laboral formal y con ello a la sociedad de la información”*. Ésta era la primera de las hipótesis que marcábamos en el proyecto. En la primera fase del proyecto veíamos que los cambios que se están produciendo en la sociedad actual conducen a la demanda de habilidades diferentes a las que se pedían durante la época del fordismo y las cadenas de montaje. En este contexto, las habilidades que se piden van más en la línea de ser capaces de gestionar el cambio y el dinamismo constante que gira a nuestro alrededor, en encontrar las respuestas correctas y saber tomar decisiones, en afrontar la incertidumbre de manera creativa, etc. En ese sentido, la comunicación intersubjetiva pasa a primer plano: cada vez es más importante el diálogo como herramienta para afrontar los cambios. Durante el trabajo de campo hemos podido constatar que las mujeres gitanas sí que tienen muchas de estas habilidades que les permiten poder desarrollar ocupaciones en la sociedad actual. Ahora bien, lo que también hemos podido comprobar es que muchas veces dichas habilidades las obtienen (o las desarrollan) fuera de la escuela, de manera que no tienen ningún documento formal para acreditar ese conocimiento. Y entonces lo que ocurre es que se encuentran con barreras que dificultan su acceso al mercado laboral.

El primer punto que consideramos relevante es el cambio estructural que está afectando a las economías en general, que tiene profundas repercusiones en el mercado laboral. Tradicionalmente las personas gitanas han desarrollado

ocupaciones tales como la venta ambulante, la recogida de residuos sólidos urbanos, la realización de actividades de temporada (como la recolección, por ejemplo), o el desempeño de profesiones liberales como la de anticuario, comerciantes o profesiones relacionadas con el mundo de las artes.<sup>30</sup> Sin embargo, en las economías informacionales estas ocupaciones tienden a desaparecer. Aquel sector de la economía al que las personas gitanas podían acceder, porque no era preciso tener una formación académica previa, está desapareciendo, a raíz de la mecanización y la colonización de estos espacios por las tecnologías propias de la sociedad de la información. Los mercados ambulantes, por ejemplo, están siendo sustituidos por las tiendas *on-line* con servicio de entrega a domicilio. Las actividades de recolección, por otro lado, también van perdiendo relevancia sobre el conjunto del mercado laboral, porque esos puestos de trabajo son ocupados por máquinas que aligeran el proceso. El resultado es que el propio desarrollo tiene como consecuencia la desaparición de una parte de la economía que afecta a la actividad realizada por las personas gitanas.

Por otro lado, a diferencia de lo que ocurría en el conjunto de la sociedad, tradicionalmente han sido las mujeres gitanas sobre quienes ha recaído la responsabilidad de obtener los recursos para sustentar a la familia. Sin embargo, estas mujeres padecen una triple exclusión: por ser gitanas y por ser mujeres y por la falta de una formación académica sólida. Teniendo en cuenta ese punto de partida, las mujeres gitanas se han ido encontrando con múltiples barreras y trabas que dificultaban su acceso al mercado laboral en una posición de igualdad con el resto de trabajadores y trabajadoras.

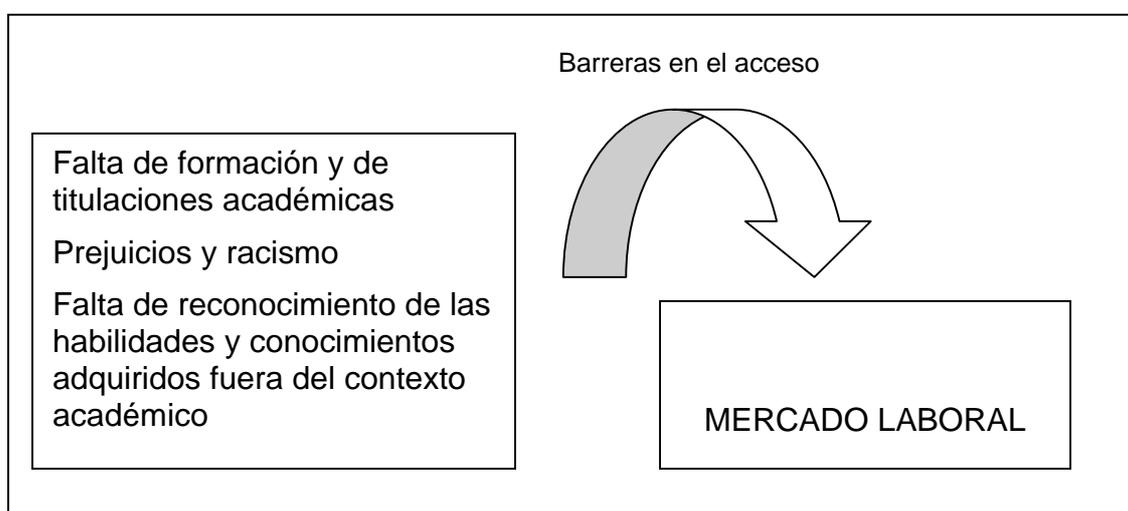
Durante el trabajo de campo se han podido obtener una gran diversidad de testimonios que corroboran esta idea, y dejan entrever el alcance de esta situación de exclusión. Las mujeres gitanas explican situaciones que nos llevan a concluir que dichas barreras sí que existen. A lo largo del análisis se han podido identificar algunas de ellas, como por ejemplo la falta de formación y de titulaciones, la existencia de prejuicios y racismo, o la falta de reconocimiento

---

<sup>30</sup> Véase capítulos 1 y 4 de esta memoria.

de las habilidades y conocimientos adquiridos fuera del contexto académico. Como se puede apreciar, si sintetizamos todas estas ideas encontramos tres orígenes básicos de la mayor parte de las barreras que aparecen en el discurso de las mujeres que han participado en el trabajo de campo: 1) la desaparición (estructural) de los nichos de trabajo tradicionales de las mujeres gitanas; 2) los prejuicios existentes hacia la comunidad gitana; y 3) la falta de una educación acreditada sólida.

Cuadro 12. Barreras en la inserción al mercado laboral



Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

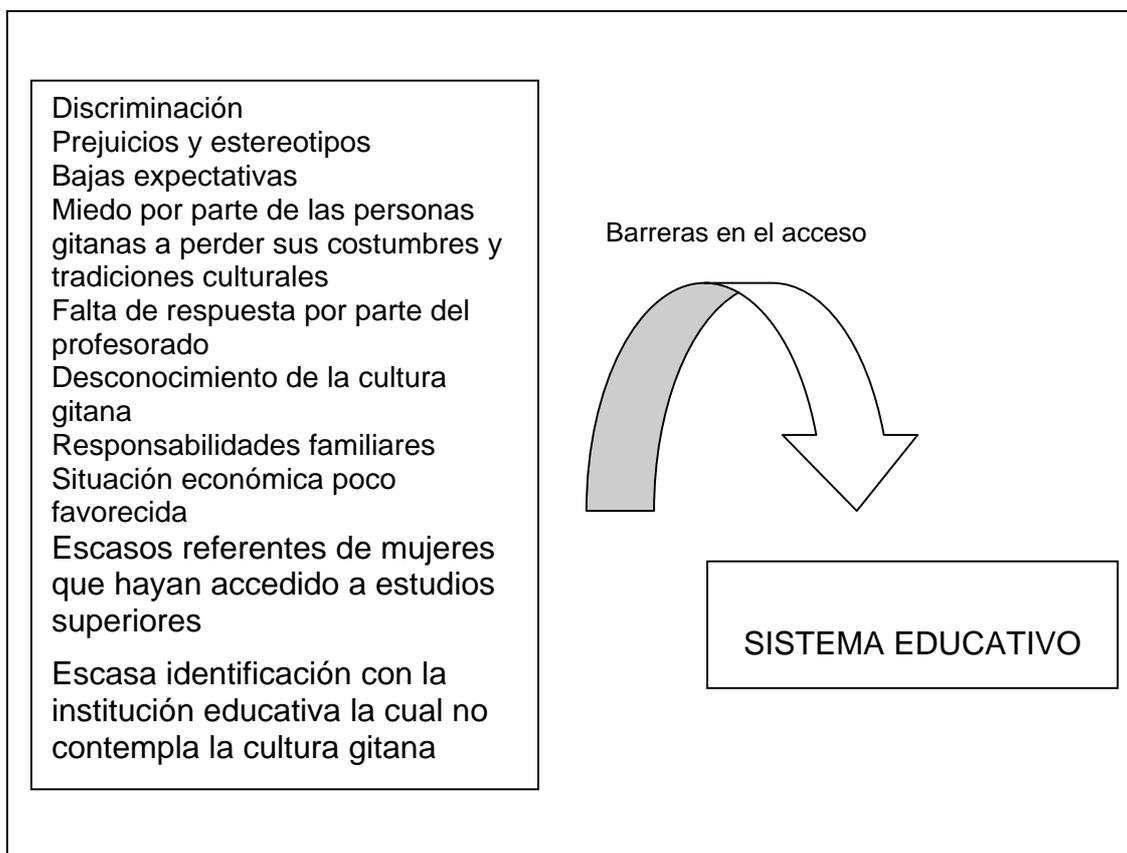
Si bien es verdad que las ocupaciones tradicionales que desarrollaban las personas gitanas (y especialmente las mujeres) están desapareciendo, también lo es la aparición de otras ocupaciones que cada vez más están empezando a estar ocupadas por personas gitanas. Ejemplos de ello son los trabajos relacionados con el sector de la construcción, las obras públicas, el sector del funcionariado no cualificado y, en algunos casos, también puestos que implican una cualificación específica. Como se puede apreciar, se trata de ocupaciones que exigen un nivel más elevado de cualificación.

Ahora bien, si atendemos a la línea de actuación sobre la escuela y el reconocimiento formal de las habilidades adquiridas o desarrolladas en ámbitos

no formales (es decir, fuera de la escuela), tenemos que tener en cuenta los aspectos concretos que han salido a lo largo de la investigación. Durante el análisis del trabajo de campo aparecieron no sólo barreras respecto del mercado laboral, sino que también lo hicieron respecto de la educación (específicamente). En ese sentido, la primera barrera que señalan las mujeres gitanas es la discriminación. Pero también hablan de otras barreras, como la existencia de estereotipos y prejuicios, que también afectan a su vida académica (tanto desde las relaciones intersubjetivas con el resto de compañeros/as o profesores/as, como la trayectoria que siguen o el desarrollo de la propia práctica pedagógica).

Todo eso acaba por influir directa o indirectamente sobre los resultados que obtienen en la escuela. Pero además, las mujeres gitanas, remitiéndose a su experiencia académica, también señalaron como barreras el miedo a perder sus costumbres y tradiciones culturales, la falta de respuestas adecuadas por parte del profesorado, así como el desconocimiento de la cultura gitana. A todo esto, además, en muchos casos se añade que las chicas gitanas tienen múltiples responsabilidades familiares, que a veces se interponen en su vida académica, tal y como está organizado y pensado el funcionamiento de la institución escolar. El resultado es una percepción de la escuela como una institución extraña a la cultura gitana, algo lejano que no responde a las pautas de transmisión cultural gitanas, aspecto éste que también acaba por convertirse en una barrera, porque contribuye a desanimar a las chicas gitanas a proseguir sus estudios. La falta de referentes provoca que no haya nadie a “quien parecerse”, con lo cual el “prestigio” de ir a la escuela no acababa de tener sentido para esas mujeres cuando iban a la escuela y se produce una falta de identificación con la institución educativa.

Cuadro 13. Barreras en el acceso al sistema educativo



Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

La conclusión que se desprende de todo ello es que, de nuevo, la superación de la situación de exclusión en la que viven las mujeres gitanas en el mercado laboral pasa por tomar medidas positivas en la escuela. Tal y como explican las mujeres que han participado en el trabajo de campo, ya es una realidad el cambio de imagen que tiene la escuela entre las personas gitanas. Todas quieren que sus hijos e hijas vayan a la escuela y obtengan una titulación que les permita abrirse camino en la vida. La imagen de la escuela como una institución ajena a la cultura gitana y no valorada ya no es cierta. Lo que reivindican estas mujeres gitanas es que la escuela incluya elementos de su cultura, para que entonces tenga todo el sentido para los niños y las niñas gitanas. Esta “creación de sentido”, que viene sin duda de la implicación de la familia y del entorno del chico/a en la escuela, es una vía de intervención para

cambiar el sentido del círculo de exclusión: mejorar los resultados en la escuela es un requisito para obtener más recursos que permitan a las personas gitanas acceder al mercado laboral en mejores condiciones, y en una posición más igualitaria con el resto de personas. Por otro lado, desde un punto de vista macroestructural, también queda comprobado que el tipo de ocupaciones a las que acceden las mujeres gitanas en las economías informacionales exigen de una mayor preparación académica. Este hecho contribuye a confirmar más, si cabe, la fuerza de estas palabras. Para lograr alcanzar el primero de los dos objetivos generales marcados en el proyecto (“contribuir a la superación de la exclusión social y laboral de las mujeres gitanas mediante propuestas de actuación y herramientas concretas”) creemos (tras dos años de trabajo) que hay que difundir la necesidad de actuaciones sobre la educación para que incluyan la voz de la cultura gitana y no se generen formas de actuar exclusoras o basadas en el prejuicio, que condenen de entrada a los niños y a las niñas gitanos y gitanas.

## **5.2 Posibilidades de acceso al mercado laboral**

Los datos sobre las tasas de empleo y de paro correspondientes a la **comunidad gitana** reflejan un **grave problema de exclusión del mercado laboral**. Las personas gitanas presentan unas tasas de paro mucho mayores que la media (tal y como veíamos en el capítulo 1). Este primer dato (cuantitativo) ya nos deja entrever que existe una situación de desigualdad respecto al mercado laboral que afecta a las personas gitanas. A lo largo del proyecto las mujeres gitanas que han participado en él han corroborado esta primera apreciación. Tal y como decíamos más arriba, la existencia de barreras en el acceso al mercado laboral es un indicador de que tal desigualdad existe, y afecta a las mujeres gitanas, por los motivos que antes se comentaban.

Sin embargo las mujeres gitanas poseen multitud de habilidades que coinciden con lo que se está demandando actualmente para trabajar en las economías informacionales. La sociedad está cambiando, y las mujeres gitanas son muy conscientes de ello. Cada vez más personas gitanas afirman que es necesario

encontrar formas de trabajo dentro del mercado laboral formal. Por otro lado los cambios sociales que se están produciendo actualmente transforman el mercado laboral.

Estas tendencias han acabado dando lugar a un mercado laboral en el que aparecen nuevas ocupaciones “productivas”, como comentábamos en el capítulo anterior.

Cuadro 14. Habilidades adquiridas por la mujer gitana

Habilidades académicas	Gestión económica: comprensión del funcionamiento del mercado (previsión de gastos y beneficios) Conocimientos matemáticos Negociación Capacidad de convicción
Habilidades prácticas	Destrezas manuales Comprensión del sistema de mercado Gestión de la economía Conocimiento del producto que venden Saber relacionarse con el público Técnicas de venta Capacidad de dirección Organización Autocontrol Responsabilidad Cooperación Transmisión de conocimientos Autonomía en la adquisición de conocimientos Capacidad analítica Capacidad de adaptación
Habilidades cooperativas	Capacidad de relacionarse con otras personas Capacidad de interaccionar Conocimiento de los productos con los que trabajan Gestión del negocio Solidaridad Colaboración

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

El reto, por tanto, es encontrar las formas de acceder a este nuevo mercado laboral, sin entrar (o generar) con ello formas de dualización social. Se trata de crear las mismas oportunidades para todas las personas. Las mujeres gitanas poseen diversas habilidades que han adquirido a lo largo de su vida, y que no tienen por qué estar ratificadas por una titulación académica. Durante el trabajo

de campo pudimos ver que las mujeres gitanas que participaron en la investigación tenían habilidades tanto académicas, como prácticas y cooperativas, que habían adquirido en espacios de vida muy diversos (ver el cuadro adjunto).

Esta serie de habilidades entronca perfectamente con las demandas del mercado laboral actual. En las sociedades actuales es cada vez más usual descubrir anuncios de ofertas de empleo donde se buscan personas capaces de trabajar en equipo, de procesar la información que llega, de gestionar el cambio y poder tomar decisiones correctas en escenarios marcados por una fuerte incertidumbre, etc. Las mujeres gitanas han adquirido o desarrollado la mayor parte de estas habilidades de diversas formas: desempeñando diferentes funciones en su familia, realizando actividades en el mercado informal, o en su relación con otras personas. Así, muchas de las transformaciones que está protagonizando la comunidad gitana están orientadas a facilitar su inserción en el mercado laboral. El problema continúa siendo que a pesar de la correspondencia de las habilidades de la mujer gitana con los requerimientos del mercado laboral, la dificultad que tiene para acreditarlos es lo que motiva su exclusión.

Cuadro 15. Demandas del mercado laboral en el contexto de la sociedad del conocimiento

- Trabajar en un equipo con dinámicas cooperativas
- Procesamiento de la información que viene de muy distintas fuentes y tipologías, seleccionarla y ser capaz de interrelacionar conceptos
- Resolución inventiva de problemas
- Capacidad de extrapolar las situaciones
- Competencias interculturales
- Aprender de los errores
- Dominio de las nuevas tecnologías
- Capacidad para la flexibilización
- Capacidad de asumir riesgos
- Capacidad de autoaprendizaje y aprendizaje en colaboración

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

La conclusión a la que nos lleva esta realidad es que el mercado laboral no valora las habilidades de las mujeres gitanas (porque existen unas elevadas tasas de paro que afectan a las personas gitanas a pesar de poseer muchas veces aquello que el empresario pide en su oferta de trabajo). Y los motivos son principalmente dos: 1) por prejuicios y discriminación de carácter racista; y 2) por falta de credenciales para hacer valer dichas habilidades. Las posibilidades de acceso al mercado laboral pasan por encontrar formas de solucionar estas dos barreras.

### **5.3. Actuaciones orientadas al fomento de la incorporación de la mujer gitana al mercado laboral**

Todo lo dicho nos lleva a plantear actuaciones para fomentar la incorporación de la mujer en el mercado laboral en dos ámbitos concretos:

- a) la educación
- b) el mercado laboral

Hemos visto que existe un bucle negativo entre la escuela y el mercado laboral: a menor nivel formativo, más difícil es acceder al mercado laboral, y a la inversa. Luego, mejorar los resultados en la escuela es un requisito (necesario, pero no suficiente) para obtener más recursos que permitan a las personas gitanas acceder al mercado laboral en mejores condiciones, y en una posición más igualitaria con el resto de personas. Por tanto, actuar sobre la escuela es una forma de poner las bases para transformar la desigualdad en fuente de oportunidades. En este sentido son posibles diversas actuaciones, tales como potenciar el acceso de las personas adultas a la educación, incluir elementos de la cultura gitana en el currículum, transformar las expectativas del profesorado y de los familiares respecto de la educación, basarse en una pedagogía de máximos y no de mínimos, potenciar la participación de las familias en la escuela para generar entornos favorables a la educación, que la valoren y la incentiven entre los niños y las niñas gitanos y gitanas, etc.

Por otro lado, desde el punto de vista del mercado laboral, las conclusiones a las que hemos llegado sugieren que un punto crucial donde actuar para luchar contra la discriminación es en las barreras de entrada. Encontrar formas de reconocer la experiencia previa de las mujeres gitanas es una manera de transformar la barrera de entrada en una oportunidad para poder mostrar todo lo que se puede llegar a hacer. En este sentido, es importante encontrar formas de valorar las habilidades prácticas y cooperativas, y no únicamente las académicas. Un ejemplo conocido desde hace años son las políticas APEL, que permiten obtener un reconocimiento mediante certificación académica de conocimientos y destrezas adquiridas fuera de la escuela. Luego, esos certificados tienen validez oficial para hacerlos valer como avales en cualquier proceso de selección de personal. Por otro lado, también es importante actuar desde el lado de la cultura del empleador, por cuanto que un mayor conocimiento de la cultura gitana puede servir para romper los estereotipos que giran en torno a esta cultura.

Cuadro 16. Orientaciones para la inclusión de la mujer gitana en el mercado laboral

Educación	<p>Institución educativa: pedagogía de máximos, visibilizar la cultura gitana, escuela democrática y participativa, expectativas positivas, compromiso del profesorado en la educación, creación de oportunidades.</p> <p>Acceso a la educación de personas adultas</p> <p>Formación a lo largo de la vida</p> <p>Formación que ayude a destacar los conocimientos, capacidades y habilidades que poseen, en los procesos de selección para acceder a un puesto de trabajo</p>
Mercado laboral	<p>Valorar otras vías a través de las cuales se hayan adquirido habilidades</p> <p>Facilitar la acreditación de conocimientos</p> <p>Mayor conocimiento de la cultura gitana para romper con los estereotipos y prejuicios</p>

Fuente: CREA. 2003-2004. Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral.

Así pues, tras estos dos años de proyecto, dos son las vías principales que se abren para luchar en pro de la igualdad de la mujer gitana. Por un lado, mayor implicación en la escuela de las personas gitanas. Cuanto más se potencie la educación, más oportunidades se crearán y se disminuirán las cotas de exclusión. Junto con esta alternativa de intervención, otro tipo de actuaciones son todas aquéllas orientadas a reducir y eliminar el racismo y la discriminación social. Crear referentes de personas gitanas de éxito sirve tanto para estimular a las nuevas generaciones, como para romper con la imagen social que asocia a la persona gitana con marginación. Crear espacios basados en los principios de igualdad y respeto a las diferencias será una de las claves para lograrlo. En cualquier caso, siempre cualquier transformación tendrá que venir de las propias personas gitanas, no al margen de ellas. La puerta queda abierta a las aportaciones que todos y todas podamos realizar conjuntamente.

## BIBLIOGRAFÍA

Arayici, Ali. 1999. *Algunas investigaciones sobre la minoría gitana en Europa*. Consulta realizada desde la página web:

<http://www.unesco.org/issj/rics156/arayicispa.html>

ASGG. 2001. Dossier: Evaluación de la normalización educativa del alumnado gitano en educación primaria. *Gitanos. Pensamiento y Cultura*. Num. 11, pp.23-38. Madrid. ASGG.

Asociación La Kalle. 2000. *Barañi: cárcel de mujeres*. Programa DAPHNE, Comisión Europea.

Associació gitana de dones Drom Kotar Mestipén. 2004. *Conclusions de la IV Trobada d'estudiants de Catalunya*. 22 de Mayo: Gerona.

Carrasco, C. 1997. «Mujeres, trabajo y políticas sociales en España». *Revista de Estudios Feministas*, núm. 13.

Carrasco, C. 1998. «Trabajo y empleo: apuntes para una discusión no androcéntrica». En Rodríguez Alzira, A. (ed.). *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*. Valencia: Germania.

Castells, M. 2001-2003. *La Era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vols. I-III. Madrid: Alianza Editorial (p.o. 1996-1998).

Castells, M.; Flecha, R.; Freire, P.; Giroux, H.; Macedo, D. y Willis, P. 1994. *Nuevas perspectivas críticas en educación*. Barcelona: Paidós.

Comisión Europea. 2001, 2002, 2003. *eEurope. Una sociedad del conocimiento para todos; Memorandum sobre el aprendizaje permanente en Europa o las Directivas europeas de empleo*. Consulta realizada desde la página web:

[http://europa.eu.int/information\\_society/eeurope/2005/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/information_society/eeurope/2005/index_en.htm)

Comisión Europea. 1998. *Informe dirigido al Consejo Europeo. Oportunidades de empleo en la sociedad de la información: Explotar el potencial de la revolución de la información*. COM(1998)590 final-ES. Consulta realizada desde la página web:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/knowledge\\_society/jobopps\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/knowledge_society/jobopps_es.pdf)

Comisión Europea. 1997a. *Tratado de Ámsterdam*. Consulta realizada desde la página web: <http://europa.eu.int/abc/obj/amst/es/>

Comisión Europea. 1997b. *Conclusiones a la presidencia. Consejo Europeo extraordinario sobre empleo*. Luxemburgo. 20 y 21 de Noviembre.

Comisión Europea. 1995. *White paper on Education and training: Teaching and Learning. Towards the Learning Society*.

Comisión Europea. 1993. *Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, COM(93)700.

Comisión Europea. 1992. *Tratado de Maastrich*. Madrid: Closas-Orcoyen.

Consejo Europeo. 1999. *Agenda 2000*. Berlín.

Consejo Europeo. 1995. *Framework Convention for the Protection of National Minorities*. Estrasburgo.

CREA. 2003-2004. *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*. Plan Nacional de I+D+I. Instituto de la Mujer y Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

CREA. 2001-2005. *AMAL: Inmigración y mercado laboral*. Plan Nacional I+D+I. Proyectos de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico. Programa de Socioeconomía. Ministerio de Ciencia y Tecnología. Secretaría de Estado de Política Científica y Tecnológica.

CREA. 2001-2004. *Workaló: The creation of new occupational patterns for cultural minorities: The Gypsy case*. Vth Framework Programme. European Commission.

CREA. 2001-2003. *Brudila Callí: La mujer gitana contra la exclusión. Superación del absentismo y el fracaso escolar de niñas y adolescentes gitanas*. Plan Nacional de I+D+I. Instituto de la Mujer y Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

CREA. 2000-2003. *ARSCALÓ. Vocational training for woman of minority groups. Tools for the recuperation and transmission of traditional occupations*. Leonardo da Vinci Programme. DG. XXII. European Commission.

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC). 2001. Resolució 1046/VI del Parlament de Catalunya, sobre el reconeixement de la identitat del poble gitano y el valor de la seva cultura. Cinquè període. VI legislatura. Núm. 240, 41.

Díaz Manzano, M. 2001. Las políticas europeas y la mujer: de la ignorancia al objetivo prioritario. *Revista de desarrollo rural y cooperativismo agrario*, Num.5. Zaragoza. Unidad de Economía Agraria del Departamento de Producción Animal y Ciencia de los Alimentos de la Universidad de Zaragoza. Consulta realizada desde la página web:

<http://cederul.unizar.es/revista/num05/pag07.htm>

ECRI. 2003. *European Commission Against Racism and Intolerance. Segundo Informe sobre España*. Estrasburgo: Consejo de Europa.

EUROSTAT. 2004. Consulta realizada desde la página web:

<http://www.europa.eu.int/comm/eurostat>

Flecha, R. 1997. *Compartiendo palabras. El aprendizaje de las personas adultas a través del diálogo*. Barcelona: Paidós.

Flecha, R.; Gómez, J. y Puigvert, L. 2001. *Teoría Sociológica Contemporánea*. Barcelona: Paidós.

Freire, P. 1970. *Pedagogía del oprimido*. Madrid: Siglo XXI.

Fresno García, J.M. 1999. A fondo: las políticas de empleo y la Comunidad Gitana. *Gitanos. Pensamiento y Cultura*. Núm. 2. Madrid: ASGG.

Fundación Secretariado General Gitano (FSGG). Consulta realizada desde la página web: <http://www.fsgg.org/>

Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar i Família. 2003. *Estudi sobre la població gitana de Catalunya*. Barcelona. Projectes Socials. EUTS. Pere Tarrés-URL.

Gorz, A. 1986. *Los caminos del paraíso. Para comprender la crisis y salir de ella por la izquierda*. Barcelona: Laia.

Habermas, J. 1987. *Teoría de la Acción Comunicativa*, vols. I y II. Madrid: Taurus (p.o. 1981).

Instituto de la Mujer (IM). 2004. Consulta realizada desde la página web: <http://www.mtas.es/mujer/principal.htm>

Instituto Nacional de Estadística (INE). 2004. Consulta realizada desde la página web: [www.ine.es](http://www.ine.es)

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal.

Macedo, D. 2001. Prólogo a Noam Chomsky. *La (des)educación*. Barcelona: Crítica.

Piepenschneider, M. 1998. *Europa de la A a la Z*. Barcelona: Mediterránea.

PNAE. 1999. Plan Nacional de Acción para el Empleo. Consulta realizada desde la página web:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/empl\\_esf/naps99/napes\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl_esf/naps99/napes_es.pdf)

Ramírez Heredia, J. *I-Tchatchipen*. 2001. Invertir en educación. Número 34, Abril-Junio, pp.2-3. Barcelona: Unión Romani.

Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de *Medidas Urgentes de Reforma del Mercado para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad*.

Schütz, A. 1993. *La construcción significativa del mundo social*. Barcelona: Paidós (p.o. 1932).

Schütz, A. y Luckmann, T. 1977. *Las Estructuras del mundo de la vida*. Buenos Aires: Amorrortu.

Sen, A. 2000. *Desarrollo y libertad*. Barcelona: Editorial Planeta (p.o. 1998).

VV.AA. 2000. La promoción de la mujer gitana desde una perspectiva de género. *Gitanos. Pensamiento y cultura*. Núm. 5. Madrid: ASGG.