

## **“DISCRIMINACIÓN Y BARRERAS PARA EL ACCESO DE LA POBLACIÓN GITANA A LA FORMACIÓN Y AL EMPLEO”.**

### **INTRODUCCIÓN:**

Continúa dándose una clara discriminación directa e indirecta hacia la población gitana en el ámbito de la formación y el empleo. Directa, que se ejerce tanto a través de actitudes relativamente poco importantes como a través de actos de mayor envergadura que inciden en las condiciones de acceso a estos derechos. E indirecta, que se aplica institucionalmente y sin voluntad explícita de discriminar, en forma de obstáculos y barreras, pero que no por ello deja de tener consecuencias negativas muy considerables.

En cualquier caso, estas formas de la discriminación se fundamentan sobre estereotipos, juicios de valor compartidos por la mayoría de la población y proyectados por ésta sobre esta comunidad.

Por ello, parece más que oportuno abordar esta realidad, de cara a proponer medidas y desarrollar actuaciones que aborden y den respuesta a esta situación, siendo este el objetivo central del presente taller de trabajo.

### **DOCUMENTO DE TRABAJO:**

#### **1. INTRODUCCIÓN:**

La promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación tienen cada vez más relevancia en las agendas políticas nacionales, regionales y locales a raíz del impulso dado por la Unión Europea con la inclusión de una cláusula anti-discriminación en el Tratado de la Unión (Art. 13 Tratado de Ámsterdam).

Los posteriores instrumentos legales aprobados por el Consejo Europeo (Directiva del Consejo 2000/43/CE y Directiva 2000/78/CE), así como el Programa Comunitario de Lucha contra la Discriminación promovido por la Comisión, manifiestan una decidida apuesta por avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria a través de mayores garantías del derecho a la no discriminación por, entre otros motivos, el origen racial o étnico de los individuos o grupos.

El reconocimiento de que el origen racial o étnico es una de las principales razones por las que los individuos son víctimas de prácticas y mecanismos discriminatorios en nuestras sociedades es el motivo por el que se adopta la **Directiva 2000/43/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, de obligado cumplimiento para los Estados miembros a partir del 19 de julio de 2003.**

En el Estado español, la transposición de esta Directiva ha de tener una singular importancia y alcance para los miembros de la comunidad gitana. Los gitanos han sido víctimas de una situación de discriminación histórica que se plasmó durante siglos en providencias legales y, más recientemente, en normas formales como la *Ley sobre la Peligrosidad Social* o partes del articulado del *Reglamento de la Guardia Civil*. Aún hoy, tras la derogación de cualquier norma discriminatoria con la llegada de la Constitución democrática, los miembros de la comunidad gitana española, víctimas de estereotipos y prejuicios, están entre los ciudadanos que más

prácticas y situaciones de carácter discriminatorio padecen en su vida cotidiana. Sin embargo, la cuestión de la discriminación está ausente de la discusión en torno a la problemática social de este grupo, en la que prevalece un enfoque que plantea la situación exclusivamente en términos de inclusión social.

El mayor obstáculo que encuentran hoy los miembros de la comunidad gitana para el ejercicio de una ciudadanía efectiva y plena es el de las dinámicas discriminatorias que les afectan en casi todos los espacios sociales. Es por ello, que la Fundación Secretariado General Gitano, en el marco del Programa Operativo ACCEDER ha decidido abordar la cuestión de la discriminación, y de forma específica la discriminación en el empleo, como un elemento clave en el debate y reflexión sobre la situación sociolaboral actual de la comunidad gitana.

## **2. INFORME - DIAGNOSTICO**

### **2.1.- ANALISIS DE CONTEXTO**

#### **FORMAS Y MECANISMOS DE DISCRIMINACIÓN**

##### **¿Qué es la discriminación?**

En la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial celebrada por las Naciones Unidas en 1963, se define la discriminación racial como: *“Toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades.”*

Al hablar de discriminación racial nos estamos refiriendo al fenómeno que resulta de la vulneración del principio de igualdad de todos los ciudadanos y, por tanto, del ejercicio de sus derechos en las condiciones de igualdad formal que proclaman las leyes. La mayoría de la gente está acostumbrada a identificar el concepto de discriminación racial solamente con las reacciones más agresivas de rechazo racista; pero la discriminación racial se manifiesta en muchas más prácticas que la sociedad tiene asumidas como habituales y normales y que, de hecho, están incidiendo en una situación de desigualdad material entre unos ciudadanos y otros pertenecientes a grupos étnicos o culturales diferenciados de la mayoría.

Hay una línea de continuidad entre la construcción de estereotipos, que pueden ser negativos o positivos, la existencia de prejuicios, que son juicios negativos basados en los estereotipos, y las decisiones o acciones discriminatorias motivadas por estos prejuicios. Lo importante a la hora de detectar la discriminación no es tanto si existen motivaciones psicológicas para las actitudes de los individuos que discriminan, sino determinar si existe o no trato igualitario y efectos igualitarios.

##### **Tipos de discriminación**

De acuerdo a la definición de las últimas disposiciones legales de la Unión Europea que trataremos más adelante, debemos distinguir entre los conceptos de **discriminación racial directa e indirecta**.

**La discriminación directa** tiene lugar cuando alguien es tratado desfavorablemente por razón de su origen étnico, en comparación a cómo sería tratada otra persona en circunstancias similares. Existe discriminación directa, por ejemplo, cuando se deniega el acceso a un lugar público a una persona gitana por motivos de etnia.

**La discriminación indirecta** se produce cuando una disposición, criterio o práctica que se plantea como neutral y se aplica igualmente, coloca a una gran parte de un grupo étnico en situación de desventaja en función de sus características como grupo. Un ejemplo de discriminación racial indirecta lo encontramos en el caso que se presentó a los tribunales de Suecia cuando determinados establecimientos prohibieron la entrada a las mujeres que llevaran falda larga, alegando que esta indumentaria facilitaba determinados hurtos. Este hecho fue denunciado, ya que quienes llevaban este tipo de prenda eran principalmente las mujeres de la comunidad roma/ gitana.

También se consideran formas de discriminación el acoso, la incitación a la discriminación, la segregación así como las represalias contra las personas que han denunciado situaciones de discriminación.

### **Factores de la discriminación racial hacia los miembros de la comunidad gitana**

Las manifestaciones, las causas, y los procesos de discriminación son múltiples, complejos y aún no han sido lo suficientemente estudiados. Es importante notar que estos procesos suelen ser producto de una serie de relaciones entre actitudes personales, normas legales, prácticas institucionales y reacciones de las víctimas. No obstante, algunos elementos que podemos encontrar recurrentemente en la raíz de las conductas y tratos discriminatorios son:

**La construcción de estereotipos:** El estereotipo consiste en atribuir a un grupo o colectividad las características y comportamientos que alguno de los individuos de dicho grupo tienen a título individual. En muchas prácticas de discriminación se observa la existencia de diversos estereotipos comunes y muy negativos sobre los gitanos: *conflictivos u oportunistas*; *“los gitanos no quieren integrarse”*... Estos estereotipos dominan una parte importante de las reacciones de los no gitanos. Conflictos relacionados con algún gitano son el detonante para juzgar, atacar o criminalizar a otros gitanos ajenos a los incidentes.

**Chivos expiatorios:** En muchos casos se pueden encontrar prácticas discriminatorias nacidas de tendencias a buscar *chivos expiatorios* para explicar problemas y carencias sociales de raíces mucho más difíciles o incómodas de afrontar (*“En este barrio hay mucha delincuencia porque hay gitanos”*).

**Segregación para evitar conflictos:** Esta propuesta es muchas veces expresada como algo beneficioso tanto para los gitanos como para el resto de la sociedad. Es una tendencia que se puede encontrar, por ejemplo, en casos de segregación de gitanos en centros educativos, argumentando que *“las dos partes estarán más cómodas”*. Otro ejemplo ha sido la concentración de gitanos en poblados segregados en muchos lugares, dando por hecho que los gitanos *“quieren vivir juntos y no quieren vivir con payos”*.

**Culpar a la víctima:** Un discurso muy extendido para justificar la discriminación es el de culpar a la víctima; es decir, sostener que los problemas que padecen los gitanos se deben a sus actitudes y acciones: *“no quieren trabajar, no quieren educar a sus niños, también son racistas, no quieren respetar las leyes, etc.”*

**Juicios de valor negativos:** Los juicios de valor sobre una minoría cultural, implícitos o explícitos, parten de una creencia, consciente o no, de la superioridad moral de la sociedad mayoritaria, y son una fuente importante de discriminación. Cuando estos juicios de valor forman parte de las creencias sociales, se manifiestan a través de normativas inflexibles y poco o nada adaptadas a los valores y formas de vida de ciertos grupos.

**Negación de la existencia de discriminación:** Un fenómeno muy importante en los procesos de discriminación es la negación de su existencia por parte de los que la ejercen.

Esta negación conlleva graves implicaciones: Si no hay discriminación, por extensión, los problemas de los gitanos sólo serán explicables por sus propias deficiencias ("*aquí atendemos a todos por igual, para nosotros no hay ni payos ni gitanos*"), como se apuntó en otro apartado.

**Falta de capacidad de expresión por parte de las víctimas de la discriminación:** En muchos casos de discriminación se detectan impotencia e indefensión por parte de los gitanos, hasta tal punto que llegan a asumir aquélla como algo natural. La falta de espacios para la expresión y el diálogo deja una base muy escasa para la resolución compartida de los conflictos. Éste es un elemento central en las dinámicas de discriminación que refuerza el distanciamiento entre los gitanos y el resto de la sociedad y el sentimiento de desconfianza de los primeros hacia las instituciones. ("*Para qué voy a ir a buscar trabajo; si soy gitano no me van a contratar*").

## **MARCO LEGAL DE ACTUACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN**

No es fácil determinar cuándo se produce discriminación racial y si ésta se encuadra en lo que la ley ha tipificado como delito o falta. Como veíamos en el apartado anterior, las formas y mecánicas de la discriminación son múltiples. En unas ocasiones se manifiestan de manera más explícita y son más fáciles de reconocer y de demostrar, mientras que en otras, sólo el conocimiento profundo de un proceso y la adecuada valoración de los hechos y efectos puede dar lugar a la determinación de la existencia de una práctica, actitud o efecto discriminatorio.

Para saber si existe discriminación, la percepción subjetiva de la discriminación de la/s propia/s víctima/s o de personas que han presenciado lo sucedido es la primera señal a la que tenemos que atender. A la vez, hay diversos medios que, con ciertas limitaciones, permiten detectar, medir y analizar la existencia de actitudes y acciones discriminatorias y sus efectos.

Es importante que existan recursos para conocer mejor esta realidad como paso necesario para combatirla. Estas medidas incluyen, por ejemplo, encuestas que recogen las opiniones que mantienen las personas hacia diferentes colectivos, análisis del los discursos, que ayudan a revelar actitudes y prejuicios no explicitados, o tests de situaciones, donde se puede medir el rechazo a un gitano en comparación con un no gitano que contesta a un anuncio de alquiler o a un empleo. Otra medida de interés es el recuento "étnico", que permite determinar la falta de representación de minorías en distintos ámbitos de la sociedad, o descubre, por ejemplo, un reparto desigual de alumnos gitanos en distintos centros educativos.

### **La protección jurídica: Los tratados internacionales y el marco español**

Se han establecido varios instrumentos internacionales para proteger los derechos humanos, en general, y para abordar el problema de la discriminación y del racismo, en especial. El instrumento internacional más importante es la **Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (ICERD)**, que fue aprobado en Nueva York el 7 de marzo de 1966. Este Convenio está firmado por el Estado español, al igual que por el resto de países miembros de la Unión Europea. Su artículo 4(a) dicta que los Estados firmantes deben declarar como acto punible conforme a la ley *toda difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, toda incitación a la discriminación así como todo acto de violencia o toda incitación a cometer tal efecto, contra cualquier raza o grupo de personas de otro color u origen étnico, y toda asistencia a las actividades racistas, incluida su financiación.*

## La protección nacional

- ✓ El artículo 1.1. de la **Constitución Española** de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 consagra que todos los españoles *“son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Por lo tanto, el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación ocupa el máximo rango formal dentro del ordenamiento jurídico español y se completa desde el artículo 9.2 con la disposición de que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

- ✓ El **Código Penal**, en su artículo 510, establece sanciones para el delito de provocación a la discriminación y para el de injurias realizadas por motivos discriminatorios contra grupos o asociaciones en relación a, entre otras razones, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza. Asimismo, los artículos 511 y 512 tipifican el delito de denegación de prestaciones por parte tanto de encargados de servicios públicos en su función, como en el caso del ejercicio de actividades profesionales o empresariales de carácter privado. También el art. 314 establece sanciones a las personas que son responsables de una discriminación grave en el trabajo, en el sector público o privado, cuando ésta se produce, entre otros motivos, por pertenecer a un grupo étnico o a una raza.
- ✓ En la legislación laboral el **Estatuto de los Trabajadores** también reconoce el derecho de los trabajadores en una relación laboral a no ser discriminados, entre otras razones, por su origen étnico (artículo 17).

En cualquier caso, en el ordenamiento español, a diferencia del de otros países, no existe legislación específica anti-discriminación. La normativa en vigor está compuesta por disposiciones muy dispersas y a menudo poco claras. La utilización de las disposiciones señaladas para combatir la discriminación por razón de origen étnico ha sido bastante escasa, no existiendo apenas jurisprudencia en este campo. Esto puede explicarse por una serie de motivos: de forma general, existe una falta de sensibilización de la sociedad española sobre el tema de la lucha contra la discriminación y, en particular, de aquellos que deberían velar por la aplicación correcta de las leyes como puede ser el poder judicial. Por otra parte, no existen estructuras adecuadas capaces de informar y apoyar a las víctimas ya sea a nivel gubernamental como de ONGs.

## Ejemplos de otros países en el plano legislativo

Algunos países de la Unión Europea cuentan con sistemas más desarrollados de protección de la igualdad de trato y de lucha frente al racismo y a las formas de discriminación racial. Esto es normal en tanto que son países que han tenido que acoger, desde mucho antes de que se planteara el fenómeno de la diversidad en España, importantes flujos de inmigración (ej. recepción de mano de obra o nacionales de antiguas colonias). Destacamos, a título de ejemplo:

- ✓ En **Bélgica** existe la Ley de 30 de Julio de 1981 para el castigo de ciertos actos inspirados por racismo o xenofobia. Asimismo actualmente se discuten un proyecto de Ley y una proposición de Ley para mejorar la legislación para combatir la discriminación. Estas disposiciones conviven en el sistema legal belga con declaraciones de principio contenidas en la Constitución y con disposiciones en el Código Penal.

- ✓ En **Holanda** existen provisiones anti-discriminación en la Constitución revisada en 1983, en el Código Penal (revisado en 1971 tras la ratificación de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial), y en el Código Civil. Pero la disposición normativa en este campo de mayor significación es la Ley para la igualdad de trato de 1994. El objetivo de esta Ley es proporcionar una herramienta a los grupos minoritarios para alcanzar la igualdad, reconociendo que las estructuras socioeconómicas mantienen desigualdades. La Ley cubre las esferas del empleo y de la provisión de bienes y servicios.
- ✓ En el **Reino Unido** data de 1965 la primera Ley de Relaciones Raciales (*Race Relations Act*), que fue posteriormente ampliada en 1968 y en 1976. Esta última ha sido el instrumento más importante para combatir la discriminación por motivo de origen racial o étnico hasta la entrada en vigor en abril de 2001 de la Ley de Relaciones Raciales enmendada (*Race Relations –Amendment- Act*). Esta Ley prohíbe la discriminación en el empleo, la formación, la provisión de bienes y servicios, la educación y la vivienda. La última versión enmendada refuerza la protección de las minorías étnicas desde las autoridades públicas y encomienda a todo organismo público el deber de promover la igualdad de trato en su funcionamiento, cualquiera que sea su ámbito de actuación.
- ✓ En el caso de **Irlanda** existen dos leyes recientes que prohíben la discriminación no sólo por razón de etnia sino de diferentes clases (sexo, discapacidad, edad...). La primera es la Ley para la Igualdad en el Empleo de 1998 (*Employment Equality Act*) y la segunda, más genérica, es la Ley para la Igualdad (*Equal Status Act*) aprobada en el año 2000. La primera abarca todos los aspectos relacionados con el empleo en sentido amplio y la segunda la provisión de bienes y servicios, el campo de la vivienda, la educación y una serie de aspectos más concretos (ej. Los anuncios publicitarios).

Junto a estas disposiciones normativas específicas para combatir la discriminación, en estos países existen organismos especializados en la promoción de la igualdad de trato como el *Centro para la Igualdad de Oportunidades y Lucha contra el Racismo* en Bélgica, la *Comisión para la Igualdad Racial* en Gran Bretaña, la *Comisión para la Igualdad de Trato* en Holanda, o la *Autoridad para la Igualdad* en Irlanda. Las funciones principales de estos organismos son:

- ✓ Informar y asistir acerca de derechos y obligaciones establecidos en la legislación anti-discriminación.
- ✓ Sensibilizar a la opinión pública y desarrollar campañas sobre la necesidad de luchar contra la discriminación y promover la igualdad de trato.
- ✓ Recogida de datos e información sobre la igualdad y la no discriminación
- ✓ Mediación y asistencia legal independiente a las víctimas.
- ✓ Función de inspección y consultiva frente a las autoridades.

### **La nueva Directiva Europea 2000/43/CE**

La Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, de obligado cumplimiento para España desde julio de 2003:

- ✓ Prohíbe la discriminación directa e indirecta en los ámbitos del empleo, la protección social y la seguridad social, las ayudas sociales, la educación y la provisión de bienes y servicios y el acceso a los mismos.
- ✓ Proporciona a las personas que creen ser víctimas de discriminación, acceso a procedimientos administrativos y judiciales e incluso de conciliación para que puedan hacer valer sus derechos.
- ✓ Promueve el apoyo y el acompañamiento de las víctimas en cualquier procedimiento judicial o administrativo por parte de asociaciones u organizaciones.
- ✓ Establece sanciones apropiadas, incluyendo indemnizaciones, para los causantes de discriminación.

- ✓ Exige que los Estados miembros designen uno o varios organismos especializados que promuevan activamente el principio de igualdad de trato a partir de las siguientes funciones:
  - “Prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación.
  - Realizar estudios independientes sobre la discriminación
  - Publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación”.
- ✓ Fomenta el diálogo de las autoridades con los interlocutores sociales y con las organizaciones no gubernamentales a fin de promover la igualdad de trato.

### **La nueva Directiva Europea -2000/78/CE**

La Directiva 2000/78, además de contemplar todos los aspectos anteriormente recogidos en la Directiva 2000/43/CE, abarca más motivos sobre los que se pueda dar actitud discriminatoria pero su ámbito de aplicación se limita al empleo y la ocupación. Así, se establece un marco mínimo para prohibir la discriminación en el empleo. Las garantías de igualdad de trato y no discriminación se concentran en los siguientes ámbitos:

- ✓ En el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos todos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción
- ✓ En el acceso a la orientación y formación profesional
- ✓ En las condiciones de empleo y trabajo, incluidas el despido y la remuneración
- ✓ En la afiliación y participación en organizaciones de trabajadores o empresarios

Por otro lado, tanto en esta Directiva, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, como en la Directiva 2000/43, se deja claro que no se pretende forzar a los empleadores/as a contratar a alguien que no sea competente para realizar el trabajo requerido o a alguien que sea incapaz de aprender lo necesario para llevar a cabo el trabajo en cuestión. Y al mismo tiempo, ambas directivas reconocen explícitamente la necesidad de llevar a cabo medidas de compensación de situaciones de desventaja – acción positiva- de las minorías étnicas y/o de personas con características específicas por las que se encuentren en una situación de desigualdad.

## **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD GITANA**

### **Principales ámbitos en que se produce la discriminación**

Los fenómenos de discriminación y exclusión social tienen gran incidencia en la comunidad gitana, y se encuentran claramente relacionados entre sí. No podemos afirmar que las dinámicas discriminatorias sean el origen de muchas de las situaciones de exclusión social sufridas por los miembros de la comunidad gitana, pero existe una gran coincidencia en los principales ámbitos en los que ambas se manifiestan, por lo que resulta claro que las situaciones de exclusión social pueden verse condicionadas y agravadas por la existencia de prácticas discriminatorias, y viceversa.

La presente sección trata de señalar los principales ámbitos en los que se desarrollan las prácticas discriminatorias y que, como ya hemos señalado, coinciden, en gran parte, con el entorno en el que se manifiestan las situaciones de exclusión social. El objeto de este apartado es, por tanto, profundizar en la discriminación hacia la comunidad gitana, un fenómeno reconocido por todos pero poco analizado en sus causas y ámbitos, tanto a nivel institucional como de comportamientos individuales.

## **Educación**

La educación es un elemento esencial para el desarrollo pleno de la personalidad y de la dignidad humana, y así lo reconocen las principales normas jurídicas europeas, que consideran que todo ciudadano tiene el derecho a acceder a una educación de calidad en condiciones de igualdad.

Si bien se ha logrado un acceso generalizado de los niños y niñas gitanos a la escuela, la discriminación dentro del sistema educativo sigue estando presente en muchos ámbitos, poniendo importantes trabas a una escolarización normalizada.

En primer lugar, podemos señalar la dificultad que muchos niños gitanos encuentran a la hora de matricularse en determinadas escuelas, a causa de la presión y el rechazo por parte de padres y alumnos no gitanos.

Sin embargo, la discriminación en el sistema educativo no sólo se produce por actitudes o prácticas discriminatorias. Existen normativas que, a pesar de tener una intencionalidad neutra en su origen, pueden ser susceptibles de provocar discriminación, directa o indirectamente. Por otra parte, los libros de texto y materiales educativos transmiten en ocasiones, explícita o implícitamente, imágenes negativas de la comunidad gitana, o no favorecen el reconocimiento de la misma.

Asimismo, existe una falta de acceso a la información en igualdad de condiciones, y una escasez de garantías para un acceso igualitario de los niños gitanos a centros públicos y, sobre todo, concertados. La segregación y concentración de estos niños en aulas especiales o en determinados colegios constituye, en muchos casos, una práctica discriminatoria que puede llevar a recibir una educación de menor calidad y con menos recursos, lo que explicaría, en parte, el bajo nivel de instrucción de la comunidad gitana con respecto al conjunto de la población.

Por tanto, la falta de atención a la diversidad cultural, la omisión de la realidad y cultura gitanas en el currículum educativo, la segregación y concentración, así como el rechazo generalizado por parte de alumnos y profesores a compartir aulas con niños gitanos, puede producir en estos últimos, entre otras consecuencias, fracaso escolar, altas tasas de absentismo y abandono prematuro de la escuela.

## **Servicios sanitarios**

Los indicadores de salud de la población gitana están, en general, por debajo de la media de la población mayoritaria, reflejándose este hecho en una esperanza de vida más baja. Las condiciones de vida de una parte todavía importante de la población gitana, marcadas por la pobreza, la insalubridad, viviendas de baja calidad, etc., afectan a sus niveles de salud, pero la discriminación en el acceso y el trato equitativo en los servicios sanitarios juega también un papel importante. Existen todavía serios obstáculos para hablar de normalización.

La no adaptación de los servicios sanitarios al hecho diferencial gitano y a sus condiciones de vida provoca conductas discriminatorias que se manifiestan, entre otros factores, en la falta de información o la forma en que la información se transmite (no adaptada a las especiales condiciones de algunas personas gitanas, con términos o lenguaje que no puede comprender); las condiciones de vida, en muchos casos sin los requisitos higiénicos más elementales; las barreras físicas, como la distancia a los centros sanitarios o la falta de transporte; la inflexible aplicación de normativas en el caso de pacientes gitanos, etc.



Por otra parte, la diferencia de trato que sin que exista un fin justificado es una práctica discriminatoria en la que juegan un importante papel elementos como los prejuicios y estereotipos de los profesionales de la sanidad hacia la población gitana; la relación de desconfianza mutua; una atención sanitaria de inferior calidad que al resto de la población; la reticencia a tratar a pacientes gitanos o a relegarles o segregarles en centros hospitalarios; el escaso nivel de visitas domiciliarias, etc.

## **Vivienda**

La discriminación hacia los gitanos en el acceso a una vivienda digna se produce en dos ámbitos: público y privado. La segregación, concentración y aislamiento de familias gitanas en barrios o asentamientos marginales es todavía una práctica discriminatoria vigente de algunas administraciones municipales con el argumento de que “ojos que no ven...” o “es que quieren vivir juntos”. De nuevo, existe una falta de adaptación a los elementos culturales y peculiaridades de la población gitana, y una escasa flexibilidad en los criterios y requisitos para acogerse a un programa de realojo o acceder a una vivienda pública, lo que en ocasiones puede derivar en una práctica administrativa discriminatoria.

En el ámbito privado, son enormes las dificultades que encuentran muchos gitanos para acceder al alquiler o compra de viviendas en el mercado libre, bien a través de agencias o de particulares. Las barreras discriminatorias se establecen ya sea por los prejuicios del propietario, por las presiones de los potenciales vecinos o por los obstáculos que imponen los bancos para financiarles.

*Existen casos en que los vecinos se agrupan y exigen la expulsión de los residentes gitanos, apoyados en ocasiones por las autoridades del lugar. Algunas de estas situaciones derivan en conflictos vecinales y violencia.*

## **Justicia y actuación policial**

La discriminación de la población gitana también se encuentra presente en el ámbito de la justicia y la garantía de derechos. Si bien se encuentran protegidos formalmente, en la ejecución real de los derechos tienen lugar actitudes y prácticas discriminatorias.

En no pocas ocasiones se produce una indefensión de la población gitana en sus problemas con la justicia, bien porque no conoce los mecanismos adecuados para usar el sistema judicial correctamente, bien porque no accede a los instrumentos que éste pone a su disposición.

Los propios prejuicios sociales hacen que en determinadas ocasiones los jueces apliquen la ley de modo discriminatorio hacia la población gitana (síntoma de ello es la cantidad de personas gitanas que están en prisión, a veces durante largo tiempo, por delitos de orden menor); se podría afirmar en este sentido que a veces hay un *a priori* a la hora de aplicar la justicia. Asimismo, a la hora de adoptar veredictos, se desconocen y no se tienen en cuenta los condicionantes de tipo cultural.

Por otra parte, no siempre están garantizados los derechos que los gitanos tienen en tanto ciudadanos de pleno derecho, especialmente en aquellas ocasiones en las que se les condena a la extrema marginalidad (desahucios, expulsiones de los municipios por presión social, etc.).

Otro ámbito de discriminación lo constituyen los malos tratos y el acoso por parte de la policía. Aunque se haya constatado una mejora en comparación con años anteriores, existe suficiente evidencia anecdotal para indicar que un gitano tiene más probabilidades de ser parado y registrado por la policía que un payo. Al mismo tiempo, existen numerosos indicios que

evidencian que la población gitana tiene más dificultades para defender sus derechos cuando es víctima de un delito.

### **Acceso a otros bienes y servicios**

Si bien es cierto que en las últimas décadas se ha generalizado el acceso de los gitanos a los servicios y prestaciones básicas, no lo es menos que también en este aspecto se producen discriminaciones y situaciones de trato desigual.

En el ámbito público, muchos gitanos siguen desconociendo la existencia y utilidad de algunos servicios y prestaciones, y la acogida que muchos servicios hacen a la población gitana está marcada por los estereotipos y prejuicios y no es lo suficientemente adaptada a su situación, necesidades y cultura (no llegan, por ejemplo, a los centros de la tercera edad, hogares del pensionista, etc).

En el ámbito privado, la generalizada discriminación en el acceso de muchos gitanos a bienes y servicios se enfrenta al dilema de cuestionar el derecho de admisión con la ilegalidad que supone un acto discriminatorio. Negarse a admitir a un niño gitano en un colegio privado o no permitir la entrada de un gitano a un bar o a una tienda, cuando se justifica sólo por el hecho de que sean gitanos, es discriminación y, por tanto, un acto ilegal. El problema surge cuando se alegan otros motivos para la no admisión (no hay plazas en el colegio, no va vestido correctamente...), aunque existen mecanismos para analizar si se está produciendo un hecho discriminatorio o no.

### **Medios de comunicación**

A pesar de que en los últimos años algunos medios de comunicación han ido adoptando libros de estilo en los que se incluyen recomendaciones orientadas a evitar el trato discriminatorio de las minorías y poblaciones marginadas, no cabe la menor duda de que siguen siendo uno de los canales fundamentales por los que se activan los prejuicios hacia la población gitana en nuestra sociedad.

En muchos casos, se transmiten mensajes subliminales, con fotografías e imágenes, claramente peyorativos y sesgados sobre la población gitana. Por otra parte, el tratamiento que se da a ciertas informaciones contribuye activamente a la generación de nuevos prejuicios, como por ejemplo la identificación de los gitanos con la droga.

Los medios de comunicación estigmatizan al conjunto de la población gitana, dando excesivo protagonismo y relevancia a casos aislados o extraordinarios, que en ninguna manera son representativos de la situación de la mayoría de los gitanos (Ej. focos chabolistas, etc.). Siguen siendo frecuentes las noticias, y los titulares de las mismas, que mencionan la etnia o nacionalidad de los implicados en sucesos delictivos sin que exista justificación alguna (y especialmente los titulares) identifican a los implicados como gitanos aún cuando esta información no tenga nada que ver con la noticia.

Existe un gran desconocimiento sobre la realidad gitana y cuando se intenta profundizar, el tratamiento que se hace del tema gitano es estereotipado. Aún cuando se hable de la cultura gitana, sólo aparecen imágenes de los estereotipos vinculados a los gitanos: chabolas, artistas...

*“Quizás una de las formas de discriminación y prejuicio más destructiva es la que se encuentra en la vida cotidiana, pero rara vez se alude a esta cuestión. Los gitanos sufren un hostigamiento constante y signos de rechazo a diario, bien sea por un guardia de seguridad que les sigue por un comercio, o por personas que cambian de asiento en un autobús, o por*

*ser tratadas con mala educación en un bar. Aún cuando dichas acciones no llegaran al extremo de negarles la entrada en un establecimiento, cosa que acontece con demasiada frecuencia, los efectos destructivos de estas manifestaciones son muy considerables, tanto en sentido psicológico como sociológico”.*

## **2.2.- ANALISIS DE LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD GITANA EN EL EMPLEO**

La población gitana española sufre unos índices de desempleo muy superiores al resto de la población, por lo que quedan relegados al subempleo o a actividades económicas de carácter informal y a largos periodos de desempleo. Las condiciones laborales y contractuales de aquellos que tienen un empleo reflejan también una clara situación de desventaja: en la mayoría de los casos encontramos contratos temporales o esporádicos, empleos sin contrato, bajos ingresos, etc.

La discriminación hacia la comunidad gitana en el ámbito del empleo tiene lugar de múltiples formas y tanto en el acceso al mercado laboral como a la formación profesional y ocupacional. Asimismo, ciertas actividades económicas de las que la población gitana ha vivido tradicionalmente, como la venta ambulante o la recogida de chatarra y cartones, han sido reguladas de forma estricta sin tener en cuenta hasta qué punto les perjudicaban directamente.

### **EVALUACIÓN DESDE LA EXPERIENCIA DEL PROGRAMA ACCEDER**

#### **Detección de discriminación en el empleo**

A través de la experiencia de trabajo de los 45 dispositivos ACCEDER actualmente en funcionamiento en 13 comunidades autónomas, desde el año 2000 hasta la actualidad, se ha podido constatar la existencia de actuaciones y actitudes claramente discriminatorias con respecto a la comunidad gitana usuaria de los servicios ACCEDER. Esta discriminación<sup>1</sup> contra la comunidad gitana en el ámbito laboral, se ha detectado en distintos momentos o niveles y es, tanto de índole directa como indirecta:

#### **1. En el proceso de búsqueda de empleo (antes de iniciarse la relación laboral)**

Es en el ámbito de la búsqueda de empleo y de los procesos de selección de personal donde mayor número de casos de discriminación se han podido constatar. Y estos hechos han ocurrido tanto en los casos en los que las personas usuarias gitanas buscaban trabajo por su cuenta, como en los casos en los que desde los dispositivos ACCEDER se llevaba a cabo la intermediación laboral con empresas. Estos actos o actitudes discriminatorias han ocurrido en distintas empresas, independientemente de su tamaño; y ha afectado por igual a usuarias y a usuarios. En lo que respecta a los agentes causantes de la discriminación, han sido tanto los propietarios de las pequeñas empresas, como los responsables de personal o encargados/as.

De estas actuaciones han dado cuenta las propias personas afectadas y en otras, además, los/as prospectores ACCEDER han sido testigos de las mismas. El rechazo a la contratación laboral de personas gitanas se puede observar a través de distintas manifestaciones y justificaciones. Uno de los argumentos recurrentes ante la no contratación de personas gitanas que ofrece el empresariado o los encargados/responsables de las mismas, se basa en la culpabilización de terceros: “yo no tengo ningún problema en contratar a un/a gitano/a,

---

<sup>1</sup> Tómesese esta información como valoraciones de hechos contrastados por los profesionales de los equipos ACCEDER, aunque a día de hoy no se hayan procesado legalmente ni, por tanto, hayan sido definidos legalmente como actos de Discriminación.

pero los clientes protestan”. Este tipo de argumentos defensivos demuestran la creciente conciencia de la existencia de un marco legal que persigue los actos discriminatorios y por tanto, el enmascaramiento de actitudes racistas de cara al interlocutor, por miedo a represalias.

## 2. Durante la relación laboral

Este es el segundo ámbito donde también se han detectado casos de discriminación, aunque en menor medida. Tienen que ver con el trato recibido y, sobre todo, con ceses de relaciones laborales antes de tiempo y sin razones objetivas justificadas.

<b>LAS BARRERAS DE ACCESO Y PERMANENCIA DE LA COMUNIDAD GITANA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EN EL EMPLEO</b>	
<b>ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL</b>	<p>✚ Con respecto al acceso a la formación profesional ocupacional, encontramos frecuentes barreras de acceso, entre otras razones, por no existir una oferta suficientemente flexible y adaptada a la realidad de la comunidad gitana ni en las formas ni en el contenido, del tipo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carencia de medios de difusión de los programas y oportunidades. Adecuados y dirigidos a este sector de la población.</li> <li>• Oferta de acciones formativas y cursos no adaptadas al nivel de instrucción inicial de estas personas.</li> <li>• Inadaptación de la oferta en cuanto a horarios de impartición de los cursos, duración de los mismos, etc... en relación a la situación socioeconómica y familiar de esta población...</li> </ul>
<b>BARRERAS QUE DIFICULTAN LA PERMANENCIA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL</b>	<p>✚ Con respecto a la permanencia y aprovechamiento exitoso de las oportunidades de mejora de la cualificación que ofrece la formación profesional ocupacional, aparecen barreras relacionadas especialmente con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carencia información y formación adecuada de los técnicos formadores en el conocimiento de la comunidad gitana, así como de un enfoque intercultural en la gestión de los cursos.</li> <li>• Carencia de “proyectos metodológicos” especialmente adaptados a un aprendizaje activo y significativo.</li> </ul> <p>Déficit de recursos de formación-empleo que combinen de manera intensiva la formación teórico-práctica y la inserción laboral inmediatamente posterior....etc.</p>
<b>BARRERAS QUE DIFICULTAN EL ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO</b>	<p>✚ Con respecto al acceso a la información sobre las oportunidades del mercado de trabajo, las barreras tienen que ver con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carencia de medios de difusión de la información. adecuados y dirigidos a este sector de la población.</li> <li>• Carencia información y formación adecuada de los técnicos gestores y de atención al público en el conocimiento de la comunidad gitana, así como de un enfoque intercultural en la gestión de su actuación.</li> <li>• Frecuentes comportamientos discriminatorios por parte de los agentes encargados de difundir y acercar la información a las personas demandantes de empleo, apoyados sobre visiones estereotipadas en relación a esta población, etc...</li> </ul>

<p><b>BARRERAS QUE DIFICULTAN EL ACCESO AL EMPLEO POR CUENTA AJENA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ La negativa inicial de los empresarios a contratar a una persona gitana es una práctica discriminatoria aún muy frecuente, que a veces se produce de forma claramente directa y visible, por ejemplo, en el anuncio de una oferta de trabajo en la que se dice “abstenerse gitanos”, y otras de forma indirecta y muy sutil, aduciendo razones como la falta de formación o de interés de los gitanos, alegando que ya se ha cubierto el puesto, etc...</li> <li>✚ Los agentes causantes de esta discriminación son tanto los propios propietarios como los encargados de la empresa y de la selección de personal. Sin embargo frecuentemente se encubre su actuación volcando la responsabilidad de dicho comportamiento sobre la presión del cliente.</li> <li>✚ El tipo de discriminación mas frecuente se sufre en el proceso de selección, tanto en la propia solicitud de optar al empleo (contacto telefónico, solicitud de entrevista...), como en la propia entrevista de trabajo.</li> </ul> <p>...</p>
<p><b>BARRERAS QUE DIFICULTAN LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO Y LA CARRERA PROFESIONAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Con respecto a la permanencia en el empleo y las oportunidades de desarrollo de una carrera profesional, las barreras aparecen a partir de actuaciones discriminatorias en el lugar de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser relegado de manera continuada a tareas por debajo de su categoría profesional</li> <li>• Actitudes de rechazo por parte de los compañeros y jefes</li> <li>• Trato discriminatorio en relación a una posible promoción laboral.... Acoso, etc...</li> </ul> </li> </ul>

### 3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

#### 3.1. PROPUESTAS DE CARÁCTER GENERAL.

El eje central de la lucha contra la discriminación ha de ser la extensión de un compromiso social en el reconocimiento, la denuncia y la aminoración progresiva de los mecanismos y manifestaciones de la discriminación. La lucha contra la discriminación no sólo tiene un enfoque defensivo frente a un fenómeno que lesiona los derechos fundamentales de las personas, sino que debe tener un enfoque positivo: es también una lucha en pro de una sociedad más justa, más armoniosa, que aproveche al máximo su capital social y las aportaciones de todas las personas. La diversidad debe ser concebida como una fuente de riqueza y oportunidad y no como un problema a resolver.

Por tanto, la acción contra la discriminación y por la promoción de la igualdad de trato debe ser *transversal* y debe estar presente en todos los ámbitos de la sociedad. Debemos hacer una crítica de la aplicación de los valores y principios de nuestra sociedad y hacer una revisión del modo en que funcionan en la práctica los servicios públicos y privados y los comportamientos de los ciudadanos. Necesitamos en todo caso unas administraciones más autocríticas, que introduzcan en su cultura de trabajo y en su práctica cotidiana códigos y prácticas anti-discriminación y que revisen permanentemente el funcionamiento de sus servicios, con objeto de que garanticen un trato realmente igualitario y no discriminatorio. Este cambio institucional es el primer paso para estar legitimados a solicitar un cambio en la mentalidad y comportamientos de la sociedad, y en el mismo tiene que jugar un papel primordial la sociedad civil.

## **Recomendaciones para las administraciones y proveedores de servicios públicos de cara a la comunidad gitana**

- ✓ Elaborar e **introducir códigos anti-discriminación** en la provisión de los servicios públicos ligados a derechos sociales básicos, como son la educación y la salud, así como en el campo de la justicia. En este sentido es necesario impulsar iniciativas experimentales en las que se preste apoyo a aquellas entidades que provean servicios públicos de los que la comunidad gitana sea usuaria habitual (centros de salud y hospitales, centros educativos, centros de servicios sociales, servicios de vivienda pública, etc.). Se trataría de dotar a estos centros de recursos y apoyos especiales (formación, herramientas, sistemas de seguimiento), para que puedan poner en marcha códigos de conducta que luego puedan ser tomados como modelos para otros centros y servicios.
- ✓ Promover la **sensibilización y la formación de actores** dentro de distintos ámbitos (judicial, policial, servicios públicos). Es muy importante hacer esfuerzos informativos y formativos para que aquellos que defiendan los intereses públicos se acerquen y conozcan mejor el fenómeno de la discriminación y las herramientas para la promoción de la igualdad de trato, así como la situación de la comunidad gitana.
- ✓ Promover **campañas** para que la imagen social de la comunidad gitana sea más realista, incidiendo con eficacia en la opinión pública. Las campañas deben apoyarse en el protagonismo de miembros de las minorías e insistir en imágenes que transmitan aspectos positivos.
- ✓ **Promover investigaciones** que contribuyan a conocer mejor tanto la naturaleza de la discriminación como su incidencia real en términos cuantificables. La escasez de investigación en este campo revela una necesidad urgente de actualizar el conocimiento y los datos.
- ✓ Instituciones como el Defensor del Pueblo y los Comisionados Parlamentarios Autonómicos deberán prestar atención especial a esta cuestión y hacer un **seguimiento de los progresos o retrocesos que se operan** sin necesidad de esperar a que se produzcan denuncias de particulares.
- ✓ Las administraciones deben de prestar especial atención para **amparar a las víctimas de la discriminación**. Se debe entender que, en muchas ocasiones, se trata de personas sin conocimientos suficientes sobre el entramado administrativo, sobre cuáles son sus derechos y dónde pueden recurrir.

## **Recomendaciones para las ONGs**

- ✓ En primer lugar, las ONGs deben **participar activamente** en toda la acción que se lleve a cabo en el campo de la promoción de la igualdad de trato e introducir este enfoque como una de las líneas de trabajo habituales. Esta participación es indispensable para el enriquecimiento de un trabajo que precisa de la confluencia de diferentes sensibilidades.
- ✓ Es importante que las ONGs **denuncien la discriminación**. En muchas ocasiones no figura entre sus prioridades de actuación y tampoco suelen contar con los medios adecuados para hacerlo, por lo que sus denuncias resultan ineficaces y quedan muchas veces reducidas a meras quejas con pocos efectos prácticos.
- ✓ Para que se produzcan avances efectivos en la actuación de las ONGs en este campo es importante **formar a los profesionales y voluntarios** en estrategias, conocimientos y herramientas adecuados para la lucha contra la discriminación y favorecer las redes de cooperación entre los mismos.
- ✓ Las **organizaciones de defensa de los derechos humanos** deberían prestar una atención especial al caso de la comunidad gitana. Estas organizaciones también pueden jugar un papel muy importante entrenando a las asociaciones gitanas en procedimientos formales que les permitan ser más proactivos en la lucha contra la discriminación que padecen.

- ✓ Es necesario **acercar a los gitanos y gitanas a los canales** e instrumentos necesarios para reforzar la garantía de sus derechos. Las ONGs no solamente tienen que trabajar hacia fuera (hacia la sociedad) sino hacia adentro, hacia la propia comunidad gitana. Son los miembros de estas comunidades los que tienen que movilizarse, pero necesitan apoyo, acompañamiento y estructuras cercanas y de confianza a las que acudir.

**En el marco de un proyecto de la FSGG, “Promoción de políticas más activas de inclusión social de la comunidad gitana” – II Fase (2003-2005) y financiado por la Comisión Europea (DG Empleo y Asuntos Sociales) y el MTAS, se ha elaborado una batería de indicadores que pretenden dar cuenta de los avances o retrocesos en la lucha contra la discriminación, entre otros ámbitos. A continuación se exponen los que se corresponden al ámbito específico de la promoción de la igualdad de trato:**

**Promoción de la igualdad de trato:** promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación a través de **medidas positivas para fortalecer la tolerancia étnica**. Deberían prestar especial atención a:

- ✓ Implementación del mandato “Organismos para la promoción de la igualdad de trato de personas con independencia de su origen racial ó étnico” con un adecuado presupuesto, recursos, personal e infraestructuras.
- ✓ Todos los organismos públicos deberían incorporar medidas para detectar y evitar la discriminación, promover la igualdad en sus políticas y prácticas.
- ✓ Desarrollo y fortalecimiento de los Planes nacionales para la promoción de las personas gitanas.
- ✓ Prevención de la discriminación indirecta étnica o racial dentro de los Planes nacionales de inclusión social.
- ✓ Medidas que incluyan la participación de los gitanos en el desarrollo y seguimiento de prácticas antidiscriminatorias en los organismos públicos.
- ✓ Estas medidas deberían prestar especial atención a la relevancia de la discriminación como causa de exclusión social.
- ✓ Todos los programas de Inclusión Social para personas gitanas deberían investigar la importancia de los prejuicios y de la discriminación contra los gitanos como uno de los factores de más peso en los procesos de exclusión.
- ✓ Promover la concienciación entre los agentes del sistema de justicia en relación con su responsabilidad en la lucha contra la discriminación en la sociedad en general, y en concreto dentro del mismo sistema de justicia.
- ✓ Medidas que proporcionen mayores conocimientos y que promuevan acciones de defensa de las víctimas frente a dinámicas discriminatorias múltiples (por ejemplo, a mujeres gitanas discapacitadas).
- ✓ Sensibilización contra los prejuicios destinada también a la población gitana.
- ✓ Fondos para organizaciones gitanas que defienden la igualdad de los derechos humanos.

#### **Indicadores:**

- Prejuicios detectados contra los gitanos entre la sociedad a través de investigaciones de actitudes.
- Percepción de las propias víctimas de discriminación a través de estudios.
- Existencia de acciones discriminatorias y otros obstáculos detectados por varias herramientas metodológicas.
- Episodios de violencia racista.
- Número de declaraciones denigrantes, ofensivas o estigmatizadoras realizadas en los medios de comunicación o por personajes públicos.
- Número de personas gitanas que han recibido asistencia como víctimas de discriminación.
- Número de personas gitanas que sienten que han sido compensadas satisfactoriamente como víctimas de discriminación.
- Número de acciones discriminatorias sancionadas.

- Modificaciones de políticas públicas como resultado de las conclusiones desarrolladas.
- Número de investigaciones llevadas a cabo en las cuestiones relativas a discriminación.
- Número de organismos públicos que desarrollan planes y actividades antidiscriminatorias.
- Número de gitanos que participan en trabajos de antidiscriminación.
- Número de acciones y número de beneficiarios de los programas patrocinados por los planes nacionales para la promoción de las personas gitanas.

### **3.2. VALORACION DEL TIPO DE PROGRAMAS, MEDIDAS Y ACTUACIONES NECESARIAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD GITANA EN EL EMPLEO.**

**Desde el ámbito específico del empleo, podemos concluir en la necesidad de enfocar la lucha contra la discriminación en los siguientes ámbitos, y amparados en lo que establecen las dos directivas europeas sobre igualdad de trato:**

#### **1. En el acceso a los servicios de formación y empleo:**

Tal y como aparece recogido en las Directivas Europeas, superar las barreras en el acceso a la formación y al empleo es un aspecto fundamental. Por ello, es necesario impulsar medidas específicas que prevengan y compensen las desigualdades de la comunidad gitana en el acceso a la formación y el empleo.

##### **Medidas específicas a desarrollar:**

- ✓ Formación adaptada a los niveles educativos de partida de los participantes
- ✓ Formación adaptada a la realidad social y económica de los participantes (horarios, duración, temática...)
- ✓ Proyectos metodológicos basados en el aprendizaje activo y significativo
- ✓ Desarrollo de itinerarios y programas que combinen teoría y práctica y que supongan oportunidades reales de empleo
- ✓ Introducción de códigos antidiscriminatorios en los servicios públicos

#### **2. Formación intercultural para técnicos y profesionales de los servicios de inserción laboral / Mejora de la información y de los centros de orientación e inserción laboral.**

La formación y sensibilización de profesionales de la inserción laboral es un elemento fundamental para superar ciertas barreras existentes que dificultan el acceso de las personas gitanas a los recursos de formación y empleo. Es en el acceso a los recursos donde puede tener lugar la discriminación indirecta, debido al no reconocimiento de las condiciones de desventaja iniciales de la comunidad gitana frente al resto de la población.

Por esta razón, la sensibilización en este sentido de los profesionales de los servicios servirá para romper con una de las barreras claras de cara a la igualdad en el acceso a los recursos y podrá suponer el que desde estos recursos se puedan poner en marcha estrategias concretas como las siguientes:

- ✓ Creación de estructuras de mediación para acercar la información sobre los servicios y los servicios mismos, a la comunidad gitana.
- ✓ Ofrecer la información de forma clara y entendible para el interlocutor
- ✓ Formación de profesionales en: habilidades de comunicación, interculturalidad, trato igualitario de personas usuarias, apreciación de la diversidad y de las características y necesidades de las personas usuarias...



### **3. En cuanto a la sensibilización de los empleadores/as:**

- ✓ La falta de sensibilidad de muchos empleadores/as es una constante que podría ser aminorada a través de distintas estrategias:
- ✓ Contacto directo con empresarios: para facilitar la inserción laboral de la comunidad gitana y/o gestionar de forma compartida la formación para el empleo (experiencia del Programa ACCEDER)
- ✓ Diseño de campañas
- ✓ Promoción de la Responsabilidad Social
- ✓ Seminarios de sensibilización y difusión de información sobre lo que establecen las dos directivas sobre la obligación de difundir información sobre la legislación antidiscriminatoria en el puesto de trabajo y posibles estrategias para combatirla (la autorización de prácticas laborales, supervisión de los convenios colectivos, establecimiento de códigos de conducta a través de la investigación y el intercambio de buenas prácticas entre empresas...)

Los gobiernos de la Unión Europea están obligados a hacer efectiva la difusión de esta legislación antidiscriminatoria, así como promocionar el diálogo social, sobre todo con empresas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de trato.

## **CONCLUSIONES:**

Las aportaciones del grupo se centraron en los siguientes temas:

- ✚ Acceso a la formación profesional ocupacional.
- ✚ Permanencia en la FPO.
- ✚ Acceso a la información sobre el mercado de trabajo.
- ✚ Acceso y permanencia en el empleo.
- ✚ Conclusiones, estrategias y propuestas.

Aunque es de destacar que en todos los apartados aparecen elementos similares, pues afectan e interfieren en todos los aspectos.

### **1. ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL:**

Observamos inadecuación de la oferta formativa a la realidad/situación de la población gitana que precisaría participar en esta oferta:

- El nivel académico de muchos gitanos/as es bajo o ninguno.
- Es mucha la población gitana que no dispone de la titulación básica.

Sin un nivel básico previo (instrumental), sin una costumbre de estar asistiendo regularmente a la escuela (en un aula, sentado, concentrado en una misma tarea un tiempo, alrededor de un tema que no es de su interés,...), con lo que ello significa, es muy complicado llegar a una edad y encajar en un curso de formación. Cuando se carece de formación básica, el resto del itinerario es casi imposible.

Falta motivación para el acceso a la oferta formativa:

- No se paga.
- Es de muy larga duración.
- Los horarios, son pocos apropiados.
- Las cargas familiares de parejas muy jóvenes hacen más urgente la necesidad de acceso al empleo, que a una formación sin resultados económicos inmediatos. Hay pocas ayudas becas para hacer esto compatible.

- Las costumbres de algunas familias, a veces dificulta el acceso a la formación, por su relación con el mundo no gitano.

Falta valorar la formación:

- Muchas ofertas y puestos de trabajo no necesitan cualificación. En muchas ocasiones acceden a puestos que no necesitan formación. Esto no ayuda a valorar la formación ni su necesidad.
- Aquí juega un papel importante la expectativa de cada persona, que pueda ser orientada a una formación adecuada y una formación exitosa que mejore la expectativa de la persona.
- La educación encierra un tesoro. Tenemos que pensar que estamos toda la vida aprendiendo, mediante aprendizajes formales (académicos), no formales (donde satisfacemos aspiraciones personales) e informales (sin que estén estructurados en formas o tiempos definidos).
- La formación permite mejorar nuestras competencias (capacidades), la cooperación y la solidaridad, que es el principio de la interculturalidad, del aprender con los otros.

### **¡LA FORMACIÓN NECESITA TIEMPO, MUCHO TIEMPO, TODA LA VIDA !**

Los sistemas y ofertas de formación deben responder a la diversidad. El fin de cualquier sistema es el de cumplir un objetivo y alcanzar un resultado. Los ritmos para alcanzarlo están en función de los procesos, las capacidades y las características de las personas. Además, en cuanto al sistema de formación:

- El profesorado no está suficientemente formado/preparado para trabajar con gitanos o colectivos en exclusión o riesgo de exclusión.
- Faltan diseños curriculares, materiales, herramientas adaptadas.
- Falta adoptar el funcionamiento a las personas. Adaptar las personas al curso lleva a muchos gitanos al fracaso.

La formación Ocupacional no es la panacea. Debe estar conectada con otras formas y tipos de formación. Y precedida de unos aprendizajes previos mínimos y básicos. Quizá deberíamos hablar de Formación Profesional más que de Formación Ocupacional, dirigida sin más al mercado laboral y que puede descuidar otras necesidades, otras necesidades.

## **2. PERMANENCIA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL**

Volvemos a constatar que el perfil exigido como requisito para la selección de cualquier medida de formación, no suele corresponderse con el de la población gitana, que accede frecuentemente sin formación básica, fundamental para seguir el ritmo normal de cualquier acción formativa.

La formación ocupacional debe adaptarse a las personas, pero también al mercado laboral, cosa que a veces no ocurre, es rígida y mantiene ofertas de escasa salida laboral.

Cuesta llenar los cursos. Son difíciles incluso para los no gitanos; imaginemos lo que cuesta iniciar y mantener un curso de 600 horas.

Se toma conciencia de la necesidad de la formación o la de buscar un empleo cuando se tiene una necesidad (mantener una familia), pero entonces las respuestas y las soluciones son a largo plazo:

- Procesos de formación largos.
- Acceso al mercado laboral que exige su tiempo.

Esto es, con frecuencia poco compatible con la urgencia de atender las necesidades de las personas y las familias. Parece que el fenómeno de “pedimientos”, bodas e hijos a edades más tempranas se está dando.

La Formación Ocupacional, aunque con inicios difíciles (tampoco se valoraba demasiado en sus orígenes) logró conectar con la motivación, las expectativas de futuro, la posibilidad de promoción y de bienestar de muchos trabajadores parados o en activo. Estas motivaciones no parecen que sean válidas para la comunidad gitana.

La actividad laboral de muchos gitanos no ha pasado por procesos formales de formación. Se adquieren de otras formas (oral, de padres a hijos, acompañando en el desempleo de la tarea, etc.). Por tanto, hemos de pensar en formas de motivar a la formación previa más convincentes.

La formación es algo que nos permite ser más competentes y nos da ventajas sobre otras personas que carecen de formación. Pero la formación necesita tiempo, más tiempo cuanto mayores son las carencias de las personas. Y, con toda probabilidad no será la única necesidad de esa persona, exigirá una intervención más amplia, más global y más larga.

La formación es una llave que permite el acceso (y la permanencia) en el empleo, pero puede generar mucha frustración cuando no responde a las expectativas generales o a los objetivos propuestos: capacitar e insertar laboralmente.

Tenemos que prestar atención en los procesos de orientación laboral para conectar con los intereses de las personas (capacidad de autoconocimiento) para que organicen su vida en torno a esos intereses y expectativas. No siempre son válidas las ofertas y oportunidades que se acompañan de becas y ayudas.

Tenemos un reto, el de diagnosticar claramente este problema relacionado con la formación y la comunidad gitana, qué quieren, qué esperan, qué necesidades tienen, qué intereses, para plantear intervenciones con garantías de funcionamiento. Hemos de tener claro dónde está el problema, qué funciona y qué no, qué medidas. Parece una cuestión y una necesidad para una organización como la nuestra que trabaja con población gitana.

### **3. ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO**

Las personas que informan/orientan sobre el mercado de trabajo nunca han trabajado en el mercado sobre el que informan. Y por eso es muy difícil transmitir algo que no se ha vivido y no se conoce en profundidad.

Faltan herramientas estandarizadas y atractivas para transmitir la información. Estamos anclados al papel y al lápiz.

Constatamos el desperdicio de esfuerzos que supone la existencia de un importante número de agencias, servicios, áreas que funcionan sin conexión y transmitiendo muchas veces información contradictoria. Estos servicios no se conocen bien y no son bien aprovechados. Los servicios y esfuerzos están muy dispersados.

Los servicios de información y atención suelen tener dificultades en la relación con la comunidad gitana. Los profesionales de la información no conocen todos los recursos.

Falta coordinación de competencias entre las propias instituciones (de distinto ámbito geográfico y de distinta competencia). Parece que todos estamos obligados a “montar” nuestro propio servicio, herramientas, informaciones,... Y la información no está

interconectada (las áreas de educación con empleo, vivienda, etc.). Cuando no se usan nuevas tecnologías, el aislamiento crece considerablemente.

Respecto de la Comunidad Gitana, no sólo no se tiene información, sino que la que se tiene está estereotipada, distorsionada. Cuando pensamos que una persona (gitana) no tiene capacidad para asimilar una información, no tiene formación, no quiere en el fondo esa información, no la tomamos en serio, no le hacemos caso, no se hacen esfuerzos.

#### **4. ACCESO Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO POR CUENTA AJENA**

El porcentaje de contratos temporales y precarios es muy alto. Salvo excepciones, lo que se encuentran los gitanos son estas realidades: temporalidad y precariedad. El rechazo se añade a las condiciones anteriores

El concepto de movilidad (muy utilizado en la Unión Europea) hace referencia a la necesidad de adaptación a las nuevas tecnologías y nuevos puestos de trabajo. El problema es cuando encuentras que ese paso por diferentes puestos no obedece al desarrollo de nuevas competencias y capacidades, sino a la pérdida rápida de empleo y al deambular por empleos cada vez más precarios.

También nos encontramos con los límites del mercado de trabajo, que suele contratar mucho en el sector servicios, sector muy ligado a la temporalidad y a condiciones de trabajo generalmente duras (jornadas largas, horarios dispersos, etc.) que no suelen atraer a los gitanos.

La inestabilidad del mercado laboral y los demandantes de empleo permite que, en igualdad de condiciones, se contrate antes a cualquier otra persona que a un gitano.

A la población gitana le falta competencia, y tienen muchos condicionantes culturales y familiares: no se han planteado la entrada al mercado laboral si puede suponer renuncia a un modelo de funcionamiento familiar. Hay muchos choques familiares y cuando hay que elegir, lo habitual es prescindir del empleo (ante un acontecimiento gitano, el culto, etc.). Permanecer en un trabajo no es una prioridad por encima de cualquier asunto familiar, por ejemplo.

Otra visión de lo anterior, que quiere reflejar que estas decisiones (abandonar un empleo) son cada vez menos usuales, se explican porque nosotros a veces trabajamos con sectores muy marginales, con minorías que tienen esos comportamientos. A veces nosotros mismo caemos en la generalización de los comportamientos desde nuestra visión (más o menos reducida). Otras veces parece que las cosas se notan más porque afectan a un mismo entorno, en el que viven o se concentran muchos gitanos. Se proyectan valores propios de la marginación y de la exclusión, no de la cultura gitana.

Podemos encontrar valores y prioridades diferentes al trabajo. A veces nos empeñamos en que la gente tiene que trabajar (y muchas horas, por poco dinero, etc.), cuando las personas pueden tener otras prioridades. Y están en su derecho.

Los gitanos son últimos en entrar a un trabajo y los primeros en salir. Tienen que hacer un esfuerzo mayor que cualquier trabajador para demostrar que son buenos trabajadores.

Son muchas las dificultades que pueden tener los gitanos/as: para servir o limpiar una mesa, tomar nota de un pedido o de un aviso telefónico, etc., habilidades ligadas al dominio de herramientas instrumentales.

Hay mucho empresario reticente a contratar gitanos/as:

- Yo no soy racista, pero qué pensarán los clientes, quizá no lo acepten los compañeros. Esto permite alejar de sí la decisión y el racismo se difiere a terceros. Ocurre también que alguno de sus mejores amigos o conocidos son gitanos, muy buenas personas. Esta actitud refleja un comportamiento complicado de atajar, porque no declara abiertamente su postura, aleja de sí también las soluciones. No podemos trabajar con los clientes, compañeros, etc.
- Otros empresarios son más claros y directos. Plantean abiertamente que no contratan gitanos.
- Otra actitud más abierta es la de empresarios que contratan gitanos, pero te piden “que no lo parezcan”.

Finalmente, hay otros empresarios colaboradores.

Ocurre también que si un gitano consigue un empleo, supera el periodo de prueba y no ha sido identificado como gitano, no tiene problema. El acoso, el trato discriminatorio, el maltrato laboral puede empezar cuando o descubran o sepan que esa persona es gitana. El gitano suele acabar abandonando el trabajo.

Hay diferencias en el concepto de trabajo y en lugar que ocupa el empleo en nuestras vidas. Se enfrenta el dilema de trabajar para vivir frente a vivir para trabajar, y podemos aspirar a trabajos menos absorbentes, con condiciones menos leoninas, que te permitan otras actividades familiares y sociales.

## 5. PROPUESTAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

- ✚ Abordar la formación desde el inicio de la escolaridad. Un aprendizaje de base permite o impide el acceso a otros escolares. Adaptar la escuela a un modelo de atención a la diversidad, hacer una escuela más inclusiva. Trabajar porque las familias estén más presentes en la escuela, apoyando a sus hijos, participando. Hay que trabajar sobre la idea que las familias tienen de la formación y de sus beneficios.
- ✚ Abordar la formación de profesionales y técnicos en cultura gitana y en la aplicación de estrategias, técnicas, herramientas de trabajo con la población gitana. INFORMAR, SENSIBILIZAR Y FORMAR a los profesionales.
- ✚ Intervenir desde marcos amplios, desde planes globales e integrales. La coordinación entre todos los agentes es clave para que algo tenga éxito. La implicación de las instituciones y entidades sociales es imprescindible.
- ✚ La administración debería tener un papel impulsor de estas dinámicas, aunque el tejido social tiene un importante papel desencadenante (en otras ocasiones supe el papel que debería tener la administración, que es quien tiene los recursos). Este es un tema de debate importante, pero que refleja la descoordinación y la divergencia de planteamientos.
- ✚ Se propone la continuidad de servicios especializados, al menos por ahora.
- ✚ Romper la vinculación gitanos = servicios sociales. Hablamos de formación y empleo. Por tanto, tienen que darse otras relaciones.
- ✚ Trabajar de manera más estrecha sobre situaciones personales, a partir de protocolos de derivación que compartamos con servicios sociales. Trabajar más relacionados que amontonados.
- ✚ Tomar en serio la planificación de las intervenciones, el para qué, cómo, cuándo, con qué. Planificar y coordinar.
- ✚ Esforzarnos por ver la faceta multidimensional de las personas y su realidad. Actuar de manera individualizada, incluso haciendo ofertas de formación a la carta.

- ✚ Potenciar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, que no signifiquen únicamente la reducción de la jornada laboral de la mujer.
- ✚ Iniciar o potenciar medidas de sensibilización de empleadores.
- ✚ Apoyar a las empresas que acogen alumnos de FPO y a las personas en exclusión que participan en medidas de este tipo.
- ✚ Denuncia de casos de discriminación:
  - ✚ valorar los riesgos que pueden suponer para la colaboración en la colocación de usuarios, pero ...
  - ✚ no se podemos permitir que se den ciertas situaciones, casos graves y flagrantes de discriminación.
  - ✚ Trabajar en red y aprovechar que otras entidades puedan ejercer la denuncia (por ejemplo los sindicatos), pero sin dejar de estar con y acompañar a las víctimas.
- ✚ Multiplicar las campañas de mejora de la imagen social de la comunidad gitana.
- ✚ Hacer consciente a toda la sociedad de que “el problema” no es de los gitanos, sino de la sociedad misma.