



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE FIN DE GRADO:

MUJER GITANA Y EMPLEO: APROXIMACIÓN A LA VALORACIÓN DEL EMPLEO Y EL INTERÉS POR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GITANAS DE VALLADOLID

AUTORA: SILVIA ESTÉVEZ GÓMEZ

GRADO EN TRABAJO SOCIAL
TUTORA: RUTH GONZÁLEZ AGUADO
CURSO 2013/2014
F. DE ENTREGA: 2/06/2014

RESUMEN:

Las personas, en función de la situación social y económica y del contexto socio cultural en el que viven, tienen una concepción del trabajo diferente. Esta pequeña investigación tratará de indagar sobre la valoración que hace la comunidad gitana del trabajo, más concretamente, la mujer gitana de Valladolid. Para los/las trabajadores/as sociales, conocer la opinión que tienen los destinatarios de nuestros proyectos de intervención sobre el aspecto en el que queremos incidir, es fundamental para realizar acciones efectivas y de calidad. A través de las encuestas conoceremos también su percepción del rechazo en el empleo y cuáles son los esfuerzos y estrategias que invierten en buscar empleo. La mujer gitana sufre discriminación desde diferentes ámbitos, pero a pesar de ello, se convierte en un pilar fundamental para una futura inclusión de este colectivo en la sociedad en general.

Palabras clave: Investigación, empleo, inserción laboral, mujer gitana.

ABSTRACT:

People, depending on the social and economic situation and the socio cultural context they live, have a different conception of work. This little research will attempt to look into the assessment that gypsy community does about work, more specifically, the gypsy woman from Valladolid. For social workers, knowing the opinion that receivers of our intervention projects have about the facet which we want to commit, is important to make effective and quality actions. Through surveys we will also know their perception of rejection in the job, and the efforts and strategies that are spent on seeking a job. Gypsy woman suffers of discrimination from different fields, but in spite of that, they turn into an essential pillar for a future integration of this group in general society.

Keywords: research, employment, job placement, gypsy woman.

ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	5
2. OBJETIVOS	8
3. MARCO TEÓRICO	10
3.1. DEFINICIONES Y POLÍTICAS CLAVE.	11
3.2. DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO.	14
- <i>La población gitana en general:</i>	14
- <i>La mujer gitana en particular:</i>	17
3.3. TRIPLE DISCRIMINACIÓN.	18
- <i>Como mujer:</i>	19
- <i>Como gitana:</i>	19
- <i>Como mujer gitana:</i>	20
3.4. OTRAS RAZONES DE LA DISCRIMINACIÓN.	21
3.5. SU VALORACIÓN.	22
3.6. LA MUJER COMO MOTOR DEL CAMBIO.	24
4. MARCO METODOLÓGICO	26
4.1. METODOLOGÍA UTILIZADA.	27
4.2. TEMPORALIZACIÓN.	29
5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	30
- <i>Perfil de las participantes:</i>	31
- <i>Relación con la formación:</i>	33
- <i>Relación con el empleo:</i>	34
- <i>Percepción de la discriminación y apoyo externo al empleo femenino:</i>	36
- <i>Actuaciones de búsqueda de empleo:</i>	38
6. CONCLUSIONES	43
7. BIBLIOGRAFÍA	48
8. ANEXOS	52
- Encuesta	
- Tabla de datos (Excel)	

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

- GRÁFICAS

GRÁFICA 1. NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN GITANA EN 2005 Y 2011 EN COMPARACIÓN CON LA POBLACIÓN EN GENERAL-----	15
GRÁFICA 2. PIRÁMIDE DE POBLACIÓN GITANA EN RELACIÓN A SU ACTIVIDAD ECONÓMICA -----	16
GRÁFICA 3. ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES GITANAS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA. AÑO 2014.-----	31
GRÁFICA 4. NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS. -----	32
GRÁFICA 5. PREDISPOSICIÓN A LA REALIZACIÓN DE ALGÚN CURSO EN EL FUTURO. -----	33
GRÁFICA 6. CONFORMIDAD CON LA AFIRMACIÓN "CUANTOS MÁS ESTUDIOS, MÁS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR UN EMPLEO". -----	34
GRÁFICA 7. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN BUSCANDO EMPLEO ACTUALMENTE Y RAZONES POR LAS QUE NO LO ESTÁN BUSCANDO.-----	35
GRÁFICA 8. DEFINICIÓN DEL EMPLEO. -----	35
GRÁFICA 9. ACEPTACIÓN O NO DE UN EMPLEO A JORNADA COMPLETA Y HORARIO NOCTURNO Y APOYO DEL ENTORNO. -----	37
GRÁFICA 10. ESTADO DEL CURRÍCULUM VITAE. -----	39
GRÁFICA 11. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE ESTÁN INSCRITAS EN UNA BOLSA DE EMPLEO O PORTAL WEB DE EMPLEO Y RAZONES POR LAS QUE NO ESTÁN INSCRITAS. -----	39
GRÁFICA 12. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE ACUDEN A UN ORIENTADOR LABORAL. -----	40

- TABLAS

TABLA 1: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE OCUPADOS SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL. -----	17
TABLA 2. DIFERENCIACIÓN DE MUJERES POR TRAMOS DE EDAD QUE SÍ ACEPTARÍA EL EMPLEO Y LAS QUE NO. -----	38
TABLA 3. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE ESTÁN EN BÚSQUEDA DE SU PRIMER EMPLEO Y PORCENTAJE DE PERSONAS QUE REALIZAN UNA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO. -----	41
TABLA 4. COMPARACIÓN POR TRAMOS DE EDAD, DE LA RELACIÓN CON EL EMPLEO, EL SENTIMIENTO DE RECHAZO, LA ACTUALIZACIÓN DEL CURRÍCULUM Y LA MEDIA DE CURSOS POR MUJER. -----	41

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

A lo largo del tiempo, cada cultura ha tenido una concepción diferente del trabajo. Por ejemplo, para los griegos era una maldición y para los cristianos un castigo divino, aunque también lo consideraban como un medio de ayudar al pobre y al necesitado. Con el tiempo se le empezó a atribuir beneficios para la salud física y mental. Actualmente, el desempeño de un determinado trabajo lleva consigo la asignación de un determinado status social. (Berumen, Gomar y Gómez, 2005)

Este Trabajo Fin de Grado del título de Grado en Trabajo Social estará orientado a entender la concepción del trabajo que tienen las mujeres gitanas de Valladolid. Conocer la importancia que le atribuyen, las dificultades que encuentran para acceder al empleo así como conocer qué mecanismos utilizan para insertarse en el mercado laboral, entre otros asuntos.

Antes de proceder a estudiar los temas planteados, como punto de partida, se tratará de ofrecer un perfil aproximado de la comunidad gitana en general¹ y de la mujer gitana de Valladolid en particular en el ámbito del empleo y la formación principalmente.

La investigación contará con las aportaciones de 44 mujeres de etnia gitana, mediante la realización de una breve encuesta, la cual se incluye en el anexo del presente trabajo.

También se pretende con este trabajo de una manera general, crear nuevo conocimiento para que oriente a nuevas líneas de investigación y por, tanto, nuevas formas de intervenir. Se pretende una nueva forma de abordar la cuestión del empleo, ya que, por lo general, no se tiene en cuenta la opinión de los participantes en los diversos programas.

El pueblo gitano es una de las comunidades más excluidas y sobre la que existe un mayor rechazo. El desconocimiento de su cultura es una de las razones que hace que

¹ Nos referiremos siempre a cultura gitana, pues cultura Romaní se refiere más a la cultura de los pueblos nómadas de los países del este de Europa.

exista una gran discriminación hacia este colectivo. Por otra parte, la presencia de prejuicios y estereotipos dificultan su promoción social y personal.

La comunidad gitana es heterogénea y entre ellos existen diferencias socio-económicas y culturales por lo que es probable que la valoración del empleo sea diferente. Se parte del planteamiento de que no todos tienen la misma concepción del trabajo, pero sí se espera que existan características comunes.

A partir de aquí, se parte de la idea de la autora Sánchez Miranda (2011) la cual defiende que para una correcta integración social es necesaria una integración laboral, y que, para esta última, es necesaria una adecuada formación. De una forma simple, el proceso se establecería de la siguiente forma:

Formación → Inserción laboral → Integración social

Para esta misma autora, el empleo es uno de los principales motores del progreso en términos de igualdad de oportunidades y en pro de la erradicación de la posición de inferioridad.

Apenas existe documentación respecto la discriminación que sufren las mujeres gitanas así como de las potencialidades con las que cuenta. Nos encontramos con que menos aún existe información sobre sus valoraciones y pensamientos.

Conocer su valoración del empleo sería el primer paso para diseñar acciones y programas destinados a la inserción socio-laboral, y por consiguiente, contribuir a la cohesión social. Como agentes de transformación social que somos los/as trabajadores/as sociales, es necesario conocer la realidad en la que vamos a actuar en toda su totalidad. Conocer su realidad no solo nos ayuda a elaborar un adecuado proyecto de intervención, sino que también debemos conocer su opinión y valoración de los aspectos en los que queremos incidir con nuestros programas y proyectos para actuar de la forma más correcta.

2. OBJETIVOS

Los objetivos marcados para la realización de esta investigación son los siguientes:

1. Conocer la valoración que hacen del empleo las mujeres gitanas de Valladolid.
 - Entender la concepción que tienen del trabajo.
 - Analizar la importancia que atribuyen al trabajo.
2. Conocer los diferentes mecanismos que utilizan y las acciones que realizan las mujeres gitanas de Valladolid para insertarse en el mercado laboral.
 - Diagnosticar el interés que tienen por mejorar su nivel de empleabilidad.
 - Aproximarnos a los recursos que utilizan para conseguir un empleo.
3. Diagnosticar la situación de la mujer gitana en Valladolid.
 - Analizar la información existente sobre la mujer gitana respecto al empleo.
 - Aproximarnos a la situación de discriminación que sufren las mujeres gitanas en su entorno y a su percepción de la misma.
 - Analizar las dificultades que encuentran para acceder al empleo.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. DEFINICIONES Y POLÍTICAS CLAVE.

Antes de meternos de lleno en el tema del que se trata, se considera necesario establecer unas definiciones a las que se harán referencia a lo largo del trabajo, así como señalar algunas de las políticas establecidas en relación al asunto en cuestión.

- DEFINICIONES:

EMPLEO: “Actividad productiva, remunerada y formalizada que opera en el mercado de trabajo”. (MSSSI, 2011, p. 35)

DESEMPLEO: “Estado de todo aquel que se ve privado de un trabajo remunerado en un momento dado de su vida activa. Si se prolonga demasiado se convierte en fuente de pobreza y de exclusión social”. “Un empleo precario también puede contribuir a la pobreza”. (Malgesini y González, 2005, p. 13)

INSERCIÓN LABORAL: Actuaciones dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo. (Elaboración propia)

EMPLEABILIDAD: “Todas aquellas cualificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir, conservar un empleo o elegir otro cuando lo deseen o pierden el que tenían, pudiéndose así integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo”. (Rodríguez y Zarco, 2008, p. 126)

Dimensiones de la PRECARIEDAD LABORAL: (MSSSI, 2011)

- Inestabilidad: existencia de contrato.
- Inseguridad: contratos temporales.
- Insuficiencia de ingresos: cotizaciones y nivel salarial.

DISCRIMINACIÓN: “Trato de inferioridad que se les otorga a las personas en función de alguna de sus características”. (Laparra, 2007, p. 196)

EXCLUSIÓN SOCIAL: “Fenómeno multidimensional que impide a los individuos participar plenamente en la sociedad. Implica desigualdad en varias facetas de la sociedad”. (Malgenisi y González, 2005, p. 12)

INCLUSIÓN SOCIAL: “Proceso que asegura que aquellas personas en riesgo de pobreza y exclusión social aumenten las oportunidades y los recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural, así como para gozar de unas condiciones de vida y de bienestar que se consideran normales en la sociedad en la que viven. Asegura que se tenga mayor participación en la toma de decisiones que afecta a sus vidas y el acceso a sus derechos fundamentales”. (Malgesini y González, 2005, p.13)

- **POLÍTICAS:**

Existen numerosas políticas, leyes y normas a todos los niveles, que pretenden mejorar la empleabilidad de los colectivos más vulnerables y también disminuir la discriminación por razón de género en el empleo.

Partiendo de la Constitución Española de 1978, en su artículo 35.1 se establece: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”* Además de esta norma marco, nos encontramos con otras estrategias y planes como por ejemplo:

- Estrategia Europea de Inclusión Social.²
- Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016.³
- Programa Operativo Pluriregional de Lucha contra la Discriminación 2007-2013.⁴

² <http://www.fmyv.es/ci/es/Ss/5.pdf>

³ https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/docs/PlanNacionalAccionInclusionSocial_2013_2016.pdf

⁴ http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/es/2007-2013/prog-operativos/Lucha.pdf

- Estrategia Española de Empleo 2012-2014.⁵
- Plan Anual de Política de Empleo 2013.⁶
- Estrategia Integrada de Empleo 2012-2015 de Castilla y León.⁷

De forma más concreta, la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020⁸, establece como objetivos de empleo los siguientes:

1. Mejorar el acceso al empleo normalizado y reducir la precariedad laboral entre la población gitana.
2. Mejorar la cualificación profesional.

La Estrategia pretende lograr estos objetivos a través de acciones de sensibilización para eliminar la discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral de la población gitana, entre otras acciones.

No podemos realizar un estudio del empleo en la comunidad gitana sin mencionar el programa ACCEDER de la Fundación Secretariado Gitano⁹, FSG, en adelante.

El programa ACCEDER de la FSG, programa central de la fundación y en funcionamiento desde el año 2000, tiene el objetivo general de lograr la inserción socio laboral del colectivo gitano. Desde su puesta en marcha, se han conseguido unos 23.000 contratos laborales de mujeres gitanas.

Los diversos programas de esta fundación se han dirigido a fomentar la empleabilidad, como cursos de formación ocupacional en diversas profesiones o talleres y cursos laborales y pre-laborales.

⁵ <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/19/pdfs/BOE-A-2011-18146.pdf>

⁶ <http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/10/pdfs/BOE-A-2013-9464.pdf>

⁷ <http://www.ugtcyl.es/portal/wp-content/uploads/2013/05/Estrategia-integrada-empleo-web-definitivo.pdf>

⁸ <http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/poblacionGitana/docs/EstrategiaNacionalEs.pdf>

⁹ Más información en: www.gitanos.org

3.2. DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO.

- LA POBLACIÓN GITANA EN GENERAL:

No existen datos oficiales del número de gitanos que residen en España, aunque se calcula que la cifra gira en torno a 800.000. Según el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, en su estudio sobre el diagnóstico de la comunidad gitana, se estimaban unos 26.000 gitanos residentes en Castilla y León en el año 2007. Este dato supone el 1% de la población total de Castilla y León. Según una noticia publicada en el periódico local de El día de Valladolid se calcula que viven en torno a 8.000 o 9.000 gitanos en dicha provincia. (Sancho, 2009)

La comunidad gitana se encuentra en un proceso de transformación, con grades adaptaciones y cambios profundos, pero siguen siendo uno de los colectivos más excluidos y sobre el que existe un fuerte rechazo.

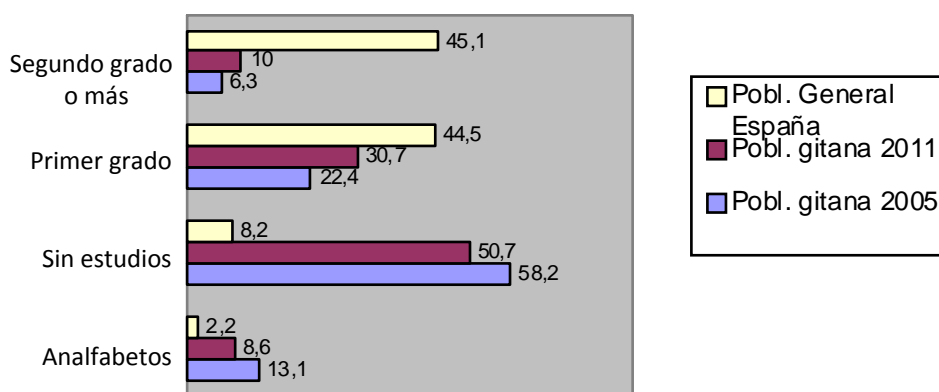
Por lo general, suelen tener dificultades para romper con sus propias tradiciones y creencias, lo que supone también una barrera para su promoción e integración. A pesar de ello, vemos como poco a poco se vislumbran algunos cambios y transformaciones. El aumento de programas de formación tanto profesionales como académicos, nos hace ver que pudiera existir un interés en formarse para poder optar a un empleo normalizado.

Respecto a su demografía, se trata de una comunidad mayoritariamente joven, con poca presencia de mayores de 65 años. Según un estudio de la FSG (2011), la media de edad es de 28,1 años, frente a 41,3 de la población general. Como en la sociedad general, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres. La tasa de natalidad es más alta, con una media de 2,67 hijos.

En cuanto al nivel de estudios el 58,2% no tiene estudios o no ha completado los estudios primarios. El siguiente gráfico, publicado en el estudio de 2011 de la

Fundación Secretariado Gitano, muestra el nivel de estudios alcanzado por la población gitana en el año 2005 y en el año 2009 comparándolo con el de la población en general a partir de los datos del INE.

Gráfica 1. Nivel de estudios de la población gitana en 2005 y 2011 en comparación con la población en general.

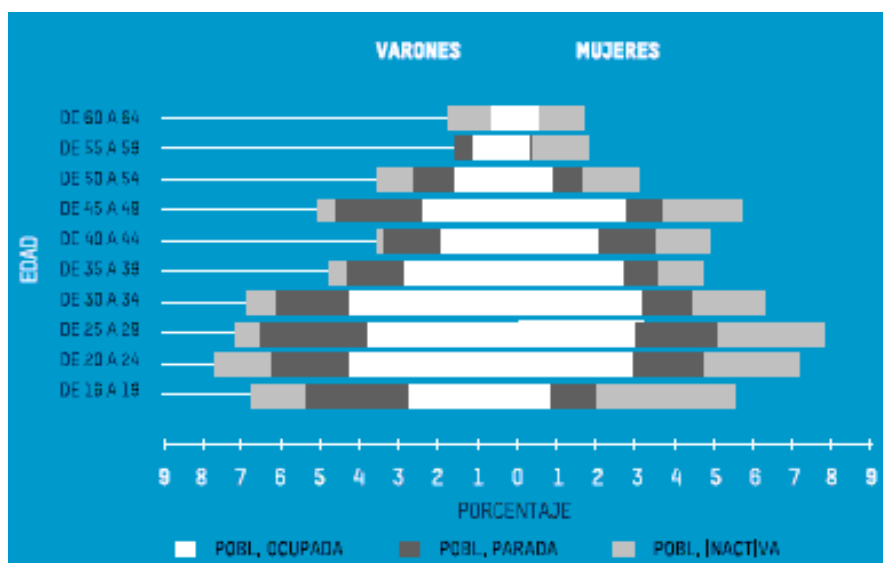


Fuente: INE, EPA 2º Trimestre 2011

Según este mismo estudio, la tasa de desempleo de este colectivo en el año 2011 fue del 36,4% frente al 20,9% de la población en general en ese mismo año. Respecto al tipo de trabajo y sus condiciones se expone que principalmente trabajan en el sector servicios y un 42,3% tiene una jornada parcial, mientras que en la población en general, un 14,1% tienen este tipo de contrato.

En el siguiente gráfico, publicado por la Fundación Secretariado Gitano (2011), se muestra el porcentaje de hombres y mujeres en función de su relación con el trabajo y diferenciado por tramos de edad.

Gráfica 2. Pirámide de población gitana en relación a su actividad económica.



Fuente: FSG, (2011) *Población gitana, empleo e inclusión social. Un estudio comparado: población gitana española y del Este de Europa*

Como vemos, el porcentaje de hombres ocupados es ligeramente superior al de mujeres, y lo mismo ocurre con la población parada. Sin embargo, entre la población inactiva, es mayor el número de mujeres. También, el número de parados disminuye a medida que aumenta la edad.

En el estudio del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad sobre el Diagnóstico de la población gitana (2011) expone que 6 de cada 10 gitanos desarrolla su empleo como trabajadores no cualificados. Esto probablemente esté relacionado con el temprano acceso al trabajo y su escasa formación y cualificación. El 40% no cotiza a la Seguridad Social, con las implicaciones de dificultad de acceso a determinadas prestaciones que ello supone. La población gitana se ocupa en mayor medida a actividades por cuenta propia, mayoritariamente de jornada parcial, factor que contribuye a la precariedad laboral.

En la siguiente tabla se compara, en porcentaje, el volumen de personas de etnia gitana y de la población en general en función de su situación profesional.

Tabla 1: Distribución porcentual de ocupados según situación profesional.

	POBL. GITANA	POBL. GENERAL ESPAÑA
Empleador	0.3	5.2
Autónomo	34.7	10.2
Cooperativa	0.5	0.2
Ayuda familiar	26.0	0.8
Sector público	3.9	17.6
Sector privado	34.5	66.0
Otra situación	0.1	0.0

Fuente: FSG (2011). Población gitana, empleo e inclusión social. Un estudio comparado: población gitana española y del Este de Europa.

Entre la población gitana predomina el trabajo por cuenta ajena, la colaboración con el trabajo familiar y el sector privado, ámbito en el que la población general de España es en el que más se suele emplear, seguido del sector público y del trabajo autónomo.

Entre las diferentes ayudas económicas que ofrece la Administración Pública, la experiencia nos dice que una de las que obtiene la comunidad gitana en mayor medida es la llamada Renta Garantizada de Ciudadanía. En esta renta, el Proyecto Individualizado de Intervención incluye como contraprestación en algunos casos la asistencia obligatoria a cursos de formación. Estos cursos responden más a la obligación que exige el cobro de dicha renta que al propio deseo de aprender y buscar un trabajo, aunque parece que en los últimos años cada vez valoran más la necesidad de formarse.

- LA MUJER GITANA EN PARTICULAR:

La mujer gitana, asume desde muy joven tareas de cuidado de la familia, lo que perdurará en la mayoría de los casos durante toda su vida. Esta circunstancia hace que se limite el tiempo en cuanto a la disponibilidad laboral y para la búsqueda de empleo, así como el de la formación académica. Este hecho le podemos atribuir a que, a priori, no les compense aceptar un puesto de jornada completa, pues no podrían hacerse cargo entonces de sus responsabilidades familiares. (FSG, 2000)

Además, la temprana edad de casamiento también hace que abandonen pronto los estudios y, por consiguiente, que no tengan la formación suficiente para obtener un empleo adecuado en el mercado laboral formal.

Según un estudio sobre el empleo de la población gitana de Castilla y León de la Fundación Secretariado Gitano (2008), el abandono escolar temprano y el mayor absentismo en las niñas hace que el 27% de las mujeres sean analfabetas, al menos las mujeres gitanas de Castilla y León. También se destaca que sólo el 53% de las mujeres trabaja fuera del hogar.

Sus bajos niveles de cualificación, así como la limitada disponibilidad de tiempo debido a las cargas familiares y la ocupación en las tareas domésticas, hacen que se incremente la vulnerabilidad de la mujer gitana en el mercado de trabajo.

La cultura gitana, con sus valores y costumbres propias, les ha podido limitar en algunos momentos sus movimientos, favoreciendo así la dependencia de la familia.

A pesar de todas estas circunstancias, presenciamos en los últimos años una mayor participación de las mujeres gitanas en distintos ámbitos de la vida pública. Estas, desean y buscan participar en la sociedad de manera activa, surgiendo iniciativas para asociarse sin abandonar, por supuesto, sus valores culturales. (ASGG, 2001)

Podemos concluir diciendo que los estereotipos que aún existen sobre la comunidad gitana dificultan la incorporación de las mujeres de esta etnia en el mercado de trabajo.

3.3. TRIPLE DISCRIMINACIÓN.

La mujer gitana sufre discriminación en una triple dimensión: ser mujer en una sociedad que a lo largo de la historia ha dado más valor a las tareas realizadas por los

hombres, pertenecer a una minoría étnica infravalorada y pertenecer a una cultura con unos valores de género muy arraigados asociados a los roles de esposa y madre.

A continuación, se desarrollará esta triple discriminación: como mujer, como gitana y como mujer gitana.

- COMO MUJER:

La incorporación de la mujer al mercado laboral es un fenómeno relativamente reciente. Las mujeres siguen estando en una posición de desigualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en donde la discriminación laboral existente limita su acceso al mercado laboral. La tasa de paro femenina siempre ha sido superior a la masculina. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de paro en Castilla y León, en el primer trimestre de 2014 para los hombres fue del 21,02% y para las mujeres del 23,65%, más de dos puntos y medio por encima.

Según los autores Domínguez, Flecha y Fernández (2004), la desigualdad que sufren las mujeres se refleja en diferentes ámbitos de la sociedad, pero es en el mercado de trabajo donde se hace más visible. Por ejemplo, las mujeres perciben menor salario que los hombres por desempeñar las mismas ocupaciones, ocupan cargos de menor responsabilidad o cualificación, aún con el mismo nivel académico, e incluso con un currículum vitae más competitivo. Además, en la mayor parte de los casos, las responsabilidades de la maternidad continua siendo mayoritariamente de la mujer.

- COMO GITANA:

La historia del pueblo gitano ha estado marcada por la exclusión. Intentos de asimilación, menosprecio de su cultura, existencia de actitudes racistas explícitas o implícitas en el mundo laboral, etc. Además, la escasa empleabilidad de la mayoría de este colectivo afianza aún más su situación de exclusión. (Domínguez et al., 2004)

Existe una desconfianza por parte de las empresas hacia la comunidad gitana que ha impedido el acceso al mercado de trabajo formal. Por ello, que tienen que hacer frente a numerosos obstáculos como los prejuicios racistas hacia su cultura. (FSG, 2006)

Por otra parte, se han visto obligadas en muchas ocasiones a ocultar su cultura para poder optar a las mismas oportunidades que la sociedad mayoritaria, pero sus rasgos físicos propios del origen étnico hacen que se acentúen los estereotipos y supongan una dificultad añadida.

Como venimos diciendo, la escasa formación en general de la población gitana es uno de los factores que hacen que vean limitadas sus oportunidades para el acceso al mercado laboral.

- COMO MUJER GITANA:

La cultura gitana se ha caracterizado durante muchos años por posicionar a la mujer en un segundo plano, pues durante toda su vida lo más probable es que adquiera un papel de madre, ama de casa, cuidados familiares...

Sus raíces culturales hacen que tengan dificultades para lograr su propio y tan necesario empoderamiento. Tienen que hacer frente a los obstáculos que limitan la elección de lo que quieren hacer y a las presiones para tomar sus propias decisiones.

El excesivo proteccionismo de la familia ejercido a veces puede producir cierta inseguridad personal, falta de definición de intereses laborales, miedo a lo desconocido, dependencia de los demás, etc. (FSG, 2000)

La participación casi exclusiva en el ámbito doméstico y las responsabilidades de reproducción de la familia unidas a las razones anteriormente expuestas hacen que la mujer gitana tenga numerosas dificultades para promover su propia participación

social y laboral. Lo que supone una dificultad añadida más para conseguir su integración en la sociedad mayoritaria.

A pesar de todos estos límites, la posición de las mujeres en todos los ámbitos de la vida está cambiando, aunque no a la misma velocidad que la de las mujeres del resto de la sociedad. Vemos cada vez más numerosos intentos de empoderamiento de estas mujeres y van demostrando su capacidad de autodeterminación y superación personal.

3.4. OTRAS RAZONES DE LA DISCRIMINACIÓN.

Hemos visto hasta aquí numerosos motivos por los que la etnia gitana y más concretamente el sector femenino de este colectivo, encuentra dificultades para su integración en la mayoría no gitana.

Entre estas dificultades se encuentran la baja formación, los roles de género asignados, las cargas familiares, el rechazo social y la sobreprotección masculina. Estas circunstancias limitan, entre otros asuntos, su incorporación al mercado laboral, la búsqueda activa de empleo, el mantenimiento del mismo e incluso el acceso a la formación.

Se hace imprescindible destacar en este momento una reflexión de las autoras Bravo y Díaz, (s.f.) respecto al rechazo social de este grupo étnico:

En situaciones marginales, tanto gitanas como payas tienen actividades y comportamientos muy parecidos. No existe una delimitación clara entre la cultura y la marginación. Al existir grupos de población gitana marginal muy visibles, se asocia el modo de vida gitana con el modo de vida marginal, por lo que las mujeres gitanas que no pertenecen a este tipo de entornos son invisibles como gitanas para el resto de la sociedad y para una parte de la población de su propia cultura.

Esta reflexión resulta muy interesante, pues es cierto que se suele identificar la cultura gitana con una cultura de marginación, pero la marginación no es única del pueblo gitano. Lo que la sociedad en general siente rechazo es a la cultura de la marginación, puesto que una persona gitana que se ha adaptado a las costumbres de la sociedad mayoritaria, no recibe el mismo rechazo.

Respecto a las mujeres gitanas, según la Fundación Secretariado Gitano (2000), la falta de seguridad en sí mismas, la baja autoestima, la poca capacidad de desenvolvimiento espacial y la fuerte limitación de su mapa cognitivo al espacio familiar, hacen que se incrementen sus miedos para enfrentarse al mundo laboral.

3.5. SU VALORACIÓN.

Uno de los objetivos que se quieren conseguir con la realización de encuestas en esta investigación es precisamente conocer la valoración del empleo. En este apartado nos referiremos a otros estudios relacionados con la opinión que tiene la población gitana sobre el empleo desde una perspectiva más general. Estos datos nos servirán para posicionarnos en el tema y tener una visión global del mismo y para hacer después comparaciones con los resultados de nuestro estudio realizado a mujeres gitanas del municipio de Valladolid.

Según la Fundación Secretariado Gitano (2006), un amplio sector de la población gitana ve con desconfianza su acceso al mercado laboral. Pilar Clavería, presidenta de la Asociación KAMIRA, hizo las siguientes declaraciones: “Si una paya aspira al mismo trabajo que tú, es seguro que se lo dan a ella”. (Gabriela Rojas, 2005). Esta es una opinión que comparten la mayoría de las gitanas, por lo que nos podemos acercar a la desmotivación que pueden sentir a la hora de buscar un empleo.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad publicó en el año 2011 un documento sobre el diagnóstico de la comunidad gitana en España. En él, se realiza una encuesta sobre los valores y las opiniones sobre el empleo a este colectivo. En este estudio se concluye que el ámbito en el que población gitana se siente más

discriminada es en el empleo, pues más de la mitad de las personas encuestadas aseguró que se ha sentido discriminado/a alguna vez a la hora de buscar empleo.

El 30% de los encuestados contestaron que el paro era el principal problema de España. Desempleados y trabajadores por cuenta propia y tanto hombres como mujeres, son los que lo consideraron como el principal problema en mayor medida que el resto.

La valoración del problema del paro fue diferente según se aplique al conjunto de la sociedad o específicamente a la población gitana. Pues valoraban el paro como un mayor problema si se refiere al conjunto de la población. Un 73% de los encuestados valoraba la importancia del trabajo en sus vidas como muy importante y un 25% bastante importante. Todos, independientemente de su situación laboral, expresaron la relevancia del trabajo en sus vidas.

Cuando se preguntó la opinión sobre que las mujeres solteras gitanas puedan trabajar fuera de casa, la opinión mayoritaria, compartida por hombres y mujeres, es la de que aquellas que lo deseen, deberían poder hacerlo. En el caso de que sean las mujeres casadas las que trabajan fuera de casa, las resistencias son mayores, aunque no muy significativas. En definitiva, los datos reflejaron una amplia aceptación del empleo femenino tanto para solteras como para casadas, sostenido tanto por hombres como por mujeres.

Se concluye diciendo en esta investigación del Ministerio que el impulso principal que ha llevado a muchas mujeres gitanas al empleo ha sido la necesidad económica, aunque también la valoración de los beneficios sociales y personales que conlleva su participación en el mercado de trabajo formal.

Según otra investigación realizada por Isabel Bravo y Auxiliadora Díaz (s.f.), sobre la consideración de cuáles son para las mujeres gitanas las principales necesidades, llegaron a la conclusión de que, en zonas de exclusión, las mujeres entrevistadas opinan que el empleo es la principal necesidad a cubrir, seguida del cambio de

mentalidad. En zonas de riesgo, consideran que son el empleo y la formación, en ese orden y en zonas de normalización, son la formación, la independencia y los cambios de valores y actitudes. Podemos deducir de estos datos que la situación socioeconómica influye en las opiniones y valoraciones de las personas y también que el entorno social al que se pertenece influye de forma directa en todos los aspectos de la vida (educación, empleo, necesidades, expectativas...)

Para finalizar, la Fundación Secretariado Gitano, en el año 2008 también realizó una encuesta, en este caso en Castilla y León, sobre la percepción de la discriminación en el empleo. En este estudio se preguntó a los participantes si en alguna ocasión se habían sentido discriminados por su condición de gitano/a a la hora de buscar trabajo, en el trabajo o en el centro de estudios. Las respuestas fueron variadas pero se concluyó que más de la mitad de las personas se han sentido discriminados alguna vez. El 27% de los encuestados respondieron que el motivo por el que no encuentran un trabajo es por el hecho de ser gitano. Por último, también se concluye de este estudio que los participantes no han buscado activamente un empleo por las siguientes razones:

- Creen que no lo encontrarán.
- Piensan que no existe trabajo para ellos.
- No saben dónde dirigirse para encontrar empleo.
- Están afectados por un ERE.
- Están a la espera de incorporarse a un empleo.

3.6. LA MUJER COMO MOTOR DEL CAMBIO.

En la cultura gitana, es la mujer la que normalmente se encarga de transmitir los valores y las costumbres de su comunidad a las siguientes generaciones.

Puesto que la educación es la base para el cambio del pensamiento y las creencias, se hace evidente que la mujer gitana se convierte en sujeto activo, un motor de cambio y

transformación, un agente social y educativo de su comunidad. La mujer es la principal propulsora de los cambios. (Domínguez et al., 2004)

La alcaldesa de Segovia, recientemente incorporada, Clara Luquero inauguró el IV encuentro de mujeres gitanas celebrado el pasado 20 de mayo en dicha ciudad. Inició el acto de presentación con las siguientes palabras: “las mujeres gitanas no viven ajenas al proceso de cambio y transformación de la sociedad, por lo que son piezas clave en el avance y promoción de la comunidad gitana”.

Para la Fundación Secretariado Gitano (2000), la incorporación al empleo de la mujer transforma su papel asumido significativamente, iniciándose un proceso de participación social que rompe con su presencia de forma exclusiva en el plano doméstico. Cada vez son más las mujeres que quieren abandonar la tradición de amas de casa y ser independientes, pero no lo tienen fácil. El apoyo de la familia es fundamental, puesto que esta ha de ser la principal aliada en su proceso de inserción, ha de confiar en las actividades que se llevan a cabo con y para la comunidad, y ha de confiar también en los agentes de inserción y en la repercusión que estas actividades van a tener sobre las personas, la propia familia y la comunidad en general.

Las actuaciones de promoción de su independencia y autonomía afectan no solo a ellas mismas, sino a toda la comunidad. Cualquier estrategia que pretenda mejorar la empleabilidad de la mujer gitana ha de desarrollarse desde el respeto y la aceptación de su modo de vida, siendo capaces de mantener el rol familiar, la cultura de la comunidad y su necesidad de promoción personal y laboral.

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1. METODOLOGÍA UTILIZADA.

Para realizar esta investigación de tipo descriptivo se ha utilizado una metodología tanto cualitativa como cuantitativa. Se trata de una investigación descriptiva pues tratamos de averiguar cuáles son los métodos y herramientas más utilizados a la hora de buscar empleo de la población gitana, así como de aproximarnos a la importancia que le atribuyen al empleo de una forma lo más objetiva posible. Para ello, utilizaremos variables tanto cuantitativas, como pueden ser la edad o la formación, y variables que expresan opinión como puede ser la percepción de la discriminación.

Puesto que el estudio es de tipo descriptivo no se hace necesario el planteamiento de hipótesis de partida para esta investigación.

El primer paso que se realizó para elaborar esta investigación fue la revisión de documentos, es decir, análisis de información a cerca de la población gitana a través de estudios anteriores, libros, revistas especializadas, páginas webs, etc. Toda esta información fue utilizada para la realización de todo el marco teórico.

Para conseguir algunos de los objetivos que pretende este trabajo se concluyó que la estrategia más apropiada para lograrlos era la realización de encuestas. Las encuestas nos permiten conocer tanto datos cualitativos como cuantitativos del aspecto que deseamos conocer, permiten realizar varias a la vez y posibilitan el anonimato de los encuestados. Además, para el posterior tratamiento de los datos se hacen mucho más manejables.

A través de las encuestas conocimos, las características personales de las encuestadas, como son edad, número de hijos, estado civil, nivel de estudios, los tipos de trabajos a los que principalmente se han dedicado, su percepción del rechazo en el empleo, la valoración del mismo y de la formación y los diferentes mecanismos para buscar empleo, entre otros asuntos, los cuales se desglosarán de forma más detallada en el apartado de análisis de los resultados. Este cuestionario contiene tanto preguntas abiertas como cerradas y se encuentra incluido en los anexos del presente trabajo.

La muestra que se tomó para la realización de la encuesta incluida en esta investigación contó con la colaboración de 44 mujeres, las cuales participaban en diferentes programas de la entidad del tercer sector Cáritas Diocesana de Valladolid, a la que desde aquí le agradecemos enormemente su aportación en esta pequeña investigación. Estos programas son el Programa de Cualificación Profesional Inicial de Operario de Cortinaje y Confección, curso de alfabetización, curso de educación de adultos y curso de confección, todos ellos dentro del Programa de Mujer con el que cuenta la entidad.

Todas estas mujeres se encontraban en ese momento desempleadas, proceden de familias humildes, con escasos recursos económicos y en su mayoría con dificultades sociales.

Somos conscientes de que la realización de un Trabajo de Fin de Grado de estas características no cuenta con muestras representativas de la población encuestada, por lo que los datos que aquí se presentarán no podrán ser extrapolables a todo el conjunto de las mujeres gitanas de Valladolid. Para que los datos puedan ser extrapolables, el número de la muestra tendría que ser unos 350 sujetos, contando con un margen del error del 5% y un nivel de confianza del 95%. El dato de la muestra no es exacto, pues no sabemos con exactitud el tamaño del universo, pero se estima en más de 4.500.

Una vez realizadas todas estas técnicas de recogida de información, se procedió después al tratamiento y al análisis de los datos obtenidos. La etapa final concluye con la elaboración y difusión de las pertinentes conclusiones.

Para el tratamiento de los datos, se procedió a operacionalizar todas las posibles respuestas para poder incluirlas en una tabla en Excel y así facilitar su análisis y realizar las gráficas y tablas oportunas a partir de los mismos.

Los resultados extraídos servirán para conocer la posición frente al empleo y la formación de las mujeres gitanas participantes en los programas de formación de

Cáritas Diocesana de Valladolid, y así poder establecer en un futuro intervenciones más eficaces que cuenten con la opinión de los destinatarios en los proyectos. Los resultados no solo serán de utilidad para la entidad mencionada anteriormente, sino que también servirán para hacernos una ligera idea sobre las opiniones frente al empleo y las estrategias para la inserción laboral del conjunto de las mujeres gitanas de Valladolid.

Resulta apropiado mencionar los principios por los que se rige la realización del presente trabajo. Estos principios, en los que nos basamos en todo momento son: privacidad, anonimato, voluntariedad, sinceridad, fiabilidad, utilidad, difusión, respeto, no juzgar, aceptación.

4.2. TEMPORALIZACIÓN.

1-15 ABRIL: Búsqueda de información.

15-30 ABRIL: Realización de introducción, marco teórico y marco metodológico.

1-15 MAYO: Modificaciones borrador 1 y realización de las encuestas.

15-30 MAYO: Análisis de los resultados y elaboración de conclusiones.

1ª SEMANA DE JUNIO: Finalizar documento y entrega final.

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este punto procederemos al análisis de los datos obtenidos en cada una de las preguntas realizadas en la encuesta elaborada, la cual se encuentra en los anexos de esta investigación.

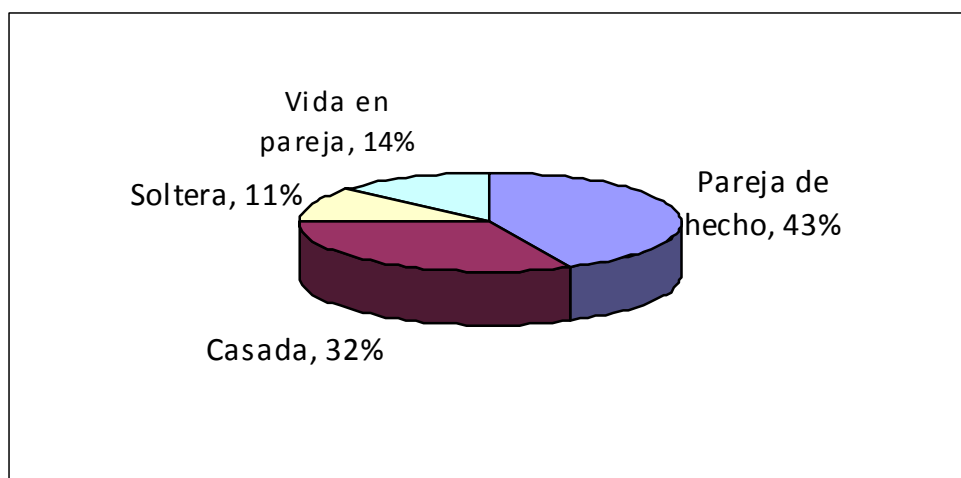
Para procurar un análisis más sencillo y manejable de los mismos, estos se han dividido en 5 apartados diferentes, los cuales son: perfil de las participantes, relación con la formación, relación con el empleo, percepción del rechazo y apoyo externo y actuaciones de búsqueda de empleo.

- **Perfil de las participantes:**

El rango de edad de las 44 participantes en las encuestas oscila entre los 17 hasta los 60 años.

Debido a la modalidad del matrimonio en la cultura gitana y al ritual del casamiento, predominan las parejas constituidas como parejas de hecho, con un 43,18% del total, mientras que las mujeres casadas representan el 31,81%. La media de hijos de estas mujeres es de 2,00 hijos por mujer, siendo por lo general y como es evidente, más elevada entre las mujeres de más edad.

Gráfica 3. Estado Civil de las mujeres gitanas participantes en la encuesta. Año 2014.



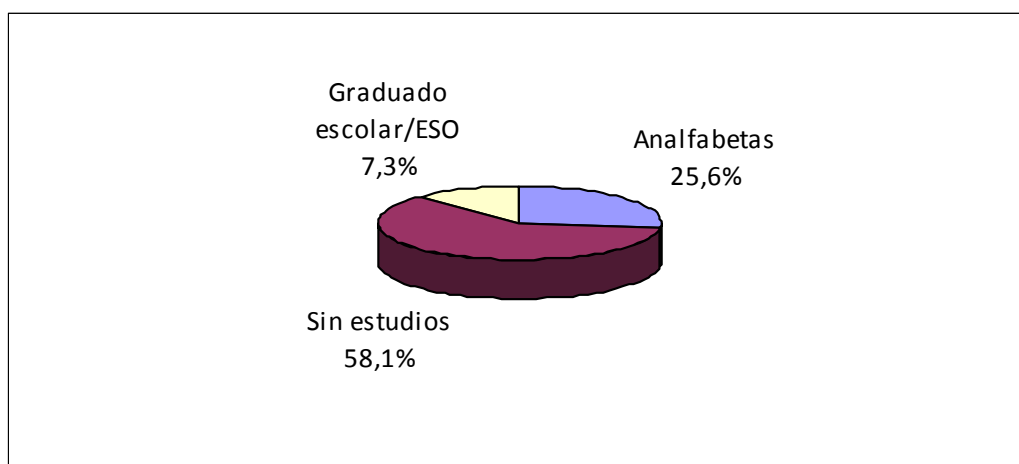
Fuente: elaboración propia. 2014.

Como indicamos en el apartado anterior, todas las mujeres se encontraban en ese momento estudiando, ya sea cursos de alfabetización, de educación de adultos, PCPI, o un curso de costura.

Únicamente el 7,3% de las encuestadas cuenta con el Graduado Escolar o Educación Secundaria Obligatoria (ESO), mientras que el 25,6% son prácticamente analfabetas y el 58,1% restante no terminó la Educación Obligatoria. Estos datos se han obtenido eliminando fuera del cómputo total las respuestas no contestadas.

Es necesario destacar, que el PCPI impartido por la entidad de Cáritas Diocesana de Valladolid, permite obtener el Graduado Escolar una vez cursado después del mismo otro año de formación presencial reglada en un Instituto.

Gráfica 4. Nivel de estudios alcanzados.



Fuente: elaboración propia. 2014.

El 86,36% de las encuestadas recibe una ayuda económica de la Administración Pública. Esta ayuda, en el total de los casos, se trataba de la Renta Garantizada de Ciudadanía. No podemos saber si el curso en el que participaban se establecía como contraprestación de dicha renta o respondía a una motivación personal o a otro motivo.

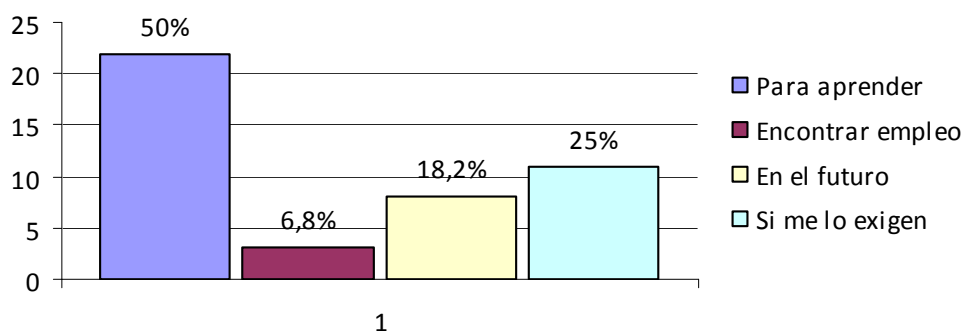
Para terminar de esbozar el perfil, decir que el 47,7% de ellas, manifiesta no haber trabajado en ninguna ocasión.

- **Relación con la formación:**

La media de cursos realizados hasta la fecha es de 2,13 cursos por mujer, dato que como veremos más adelante, aumenta según va aumentando la edad.

A continuación, se muestra en el siguiente gráfico el interés y la predisposición para la realización de algún curso en el futuro. En él, podemos ver como la mitad de las encuestadas realizarán algún curso en el futuro porque quieren aprender. Es de destacar que un cuarto de las encuestadas solo realizará algún curso en el caso de que se lo exijan.

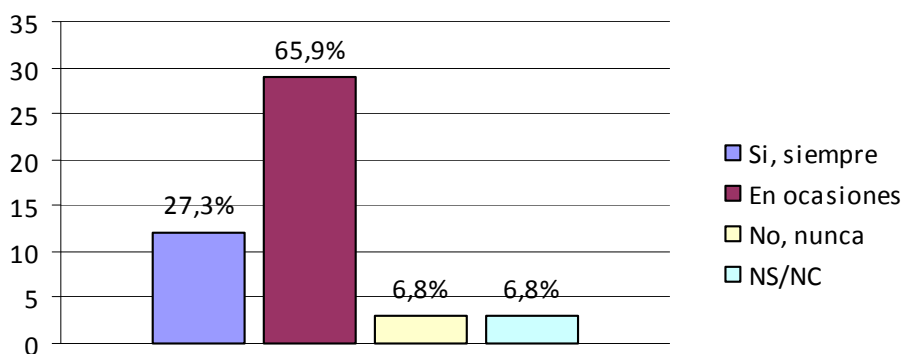
Gráfica 5. Predisposición a la realización de algún curso en el futuro.



Fuente: elaboración propia. 2014

En cuanto a la relación entre la formación y el empleo, se preguntó si la afirmación “Cuanto más estudios, más posibilidades de encontrar un empleo”, era correcta siempre, solo en ocasiones o nunca. Podemos ver en la siguiente gráfica como la mayoría de las encuestadas, el 65,9% de las participantes, respondieron que solo en ocasiones la afirmación era correcta. Por el contrario, el 27,3%, respondió que siempre era correcta la afirmación.

Gráfica 6. Conformidad con la afirmación "Cuanto más estudios, más posibilidades de encontrar un empleo".



Fuente: elaboración propia. 2014.

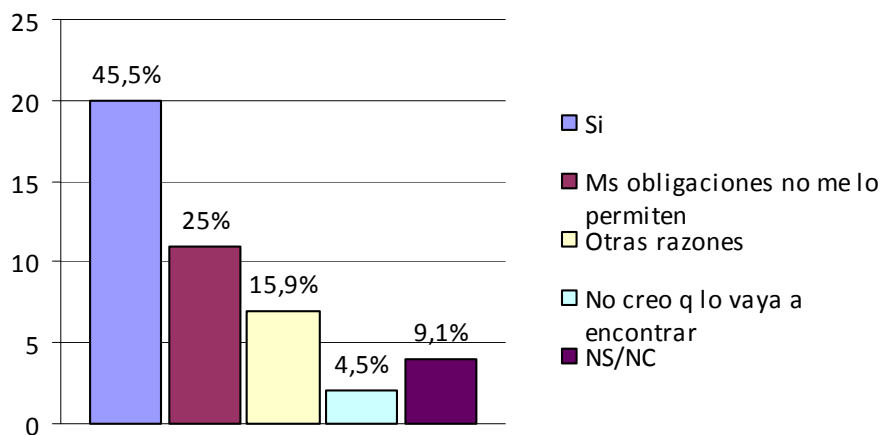
- **Relación con el empleo:**

De todos los empleos obtenidos hasta el momento, las encuestadas manifestaron que todos ellos fueron encontrados a través de familiares y/o conocidos. Entre los empleos más destacados se encuentran: limpieza, sector agrario, vendimia, dependienta, cuidadoras de niños, venta ambulante y dependienta.

Cuando se preguntó si buscaban empleo o no, y cuál era la razón de no buscarlo, de las respuestas se obtuvo que el 45,45% se encontraba actualmente buscando empleo. El resto de las participantes, el 45,4%, no lo estaba buscando, principalmente porque sus obligaciones familiares no se lo permitían u otras razones, entre la que más se encuentran fue el hecho de que estaban estudiando y querían obtener una titulación.

En la siguiente gráfica se muestra el número de respuestas obtenidas en cada opción en relación a la pregunta de si estaban buscando empleo actualmente y la razón por la que no lo estaban buscando.

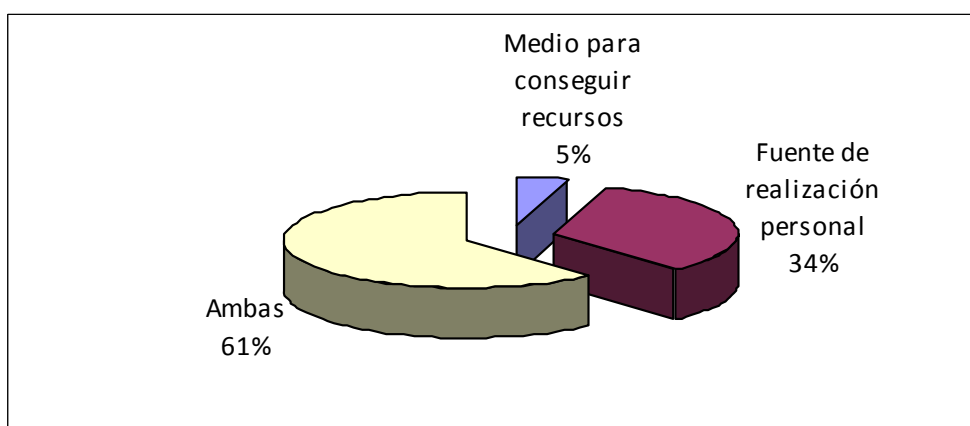
Gráfica 7. Porcentaje de personas que se encuentran buscando empleo actualmente y razones por las que no lo están buscando.



Fuente: elaboración propia. 2014.

Con el objetivo de aproximarnos a la definición que otorgan al empleo las mujeres gitanas de Valladolid, se preguntó sobre la afinidad a dos afirmaciones diferentes, las cuales no son excluyentes. Estas dos afirmaciones son: “el empleo es una fuente de realización personal” y “el empleo es un medio para conseguir recursos económicos”. En la siguiente gráfica vemos de una forma representativa el porcentaje de respuestas obtenidas en torno a esta cuestión. 6 de cada 10 participantes contestaron que ambas afirmaciones son correctas. Sólo para el 5% de ellas, el empleo se constituye como un medio para conseguir recursos económicos.

Gráfica 8. Definición del empleo.



Fuente: elaboración propia. 2014.

- **Percepción de la discriminación y apoyo externo al empleo femenino:**

Respecto a la percepción de la discriminación en el empleo, se preguntó si alguna vez se habían sentido rechazadas en el trabajo o a la hora de buscar un empleo. El 58,1% de las encuestadas manifestó que sí se habían sentido rechazadas alguna vez. De las cuales, el 38,6% aportaron como razón de dicha discriminación el hecho de ser gitana.

Se hace necesario destacar en este momento que el 47,7% de las encuestadas no han trabajado en ninguna ocasión, por lo que la percepción del rechazo que han sentido estas mujeres es menor que el resto de mujeres que sí han trabajado, pues entienden que no se ha dado la posibilidad.

Entre las que no se sintieron discriminadas (41,8%), el 44,4% de ellas fue porque no habían trabajado o no habían buscado empleo nunca. Sin embargo, y en contraposición, 57,2% de personas que sí que han trabajado en alguna ocasión, un 18,6% no se han sentido discriminadas.

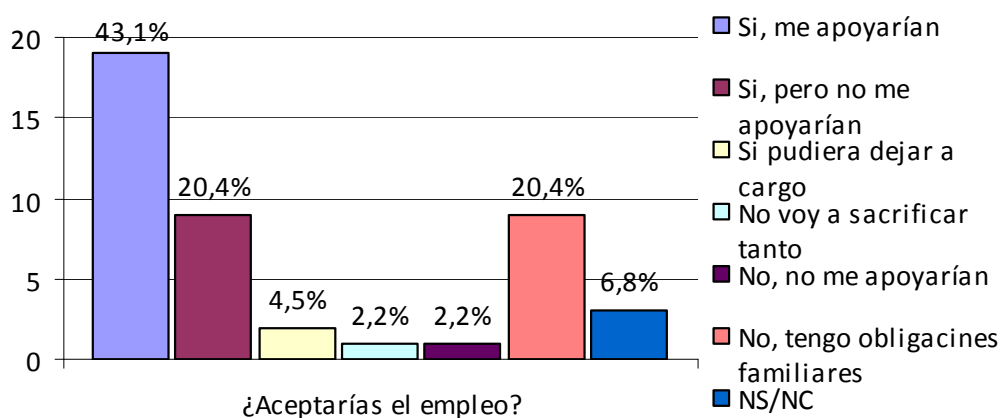
Para conocer el apoyo que tienen las mujeres para buscar y mantener un empleo, así como las dificultades que encuentran en su proceso de inserción laboral, se planteó en la encuesta una situación hipotética. Esta situación consistía en que ambos miembros del matrimonio están buscando empleo. A la mujer le ofrecen un empleo a jornada completa, bien pagado y que puede incluir turnos por la noche. A este supuesto se planteaban dos preguntas. La primera de ellas, es si se aceptaría el empleo y después se preguntaba por la opinión al respecto del marido o en el caso de estar solteras, de los hombres del entorno. Las posibles respuestas eran las siguientes:

- Lo aceptaría y mi entorno estaría muy contento y me apoyaría.
- Lo aceptaría, aunque creo que a mi entorno no le gustaría que trabajase de noche y estar tantas horas fuera de casa.
- Lo aceptaría si pudiera dejar a cargo de otra persona mis obligaciones familiares.

- No lo aceptaría, pues no estoy dispuesta a sacrificar tanto.
- No lo aceptaría, pues tengo muchas obligaciones familiares.
- Otras razones:

Casi la mitad de las encuestadas, el 43,1%, respondió que sí aceptaría el empleo y que su entorno si que le apoyaría. En contraposición, un 20,4%, sí que aceptaría el empleo, aunque su entorno no estaría de acuerdo. Otro 20,4% no aceptaría el empleo debido a sus obligaciones familiares. El porcentaje de respuestas obtenidas a esta pregunta se muestra representado a la gráfica número 9.

Gráfica 9. Aceptación o no de un empleo a jornada completa y horario nocturno y apoyo del entorno.



Fuente: elaboración propia. 2014.

Como vemos, predominan las respuestas que conllevan un sí. Nos parece necesario analizar este dato estableciendo diferentes tramos de edad entre las encuestadas. Los tramos de edad establecidos son tres: mujeres jóvenes de 17 a 25 años, mujeres adultas, de 26 a 39 años y mujeres maduras de 40 a 60 años. En el primer grupo el total de sujetos es de 19, en el segundo de 16 y en el de mujeres maduras de 9 personas.

Como podemos observar en la tabla que se expone a continuación, son las mujeres maduras las que más aceptarían el empleo (88,9%), mientras que dentro de la mayoría que no lo aceptarían se encuentran las mujeres jóvenes (36,8%).

Tabla 2. Diferenciación de mujeres por tramos de edad que sí aceptaría el empleo y las que no.

	SÍ	NO
Jóvenes	63,2%	36,8%
Adultas	76,9%	23,1%
Maduras	88,9%	11,1%

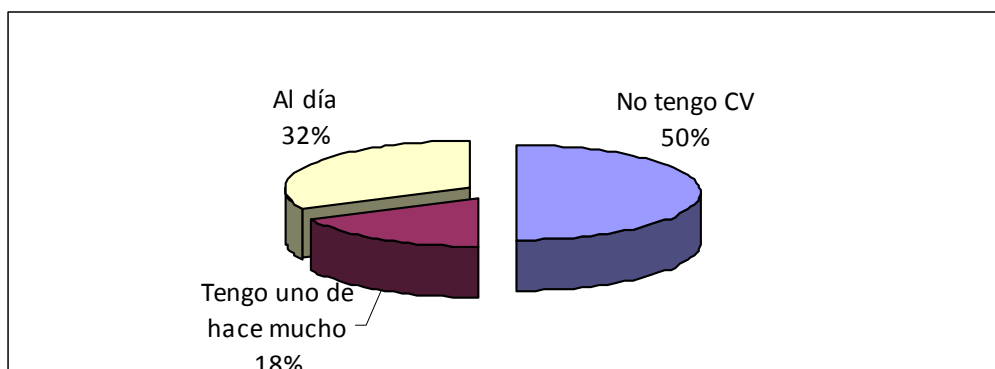
Fuente: elaboración propia. 2014.

- **Actuaciones de búsqueda de empleo:**

Para la elaboración de este apartado se tuvieron en cuenta tres actuaciones diferenciadas, las cuales llevarlas a cabo de forma simultánea y correcta suponen realizar una búsqueda activa de empleo. Estas tres actuaciones son: tener el Currículum Vitae actualizado, estar inscrito/a en una bolsa de empleo o portal Web de empleo y acudir de forma continuada a un orientador laboral. A continuación, veremos las preguntas realizadas a cada una de estas actuaciones.

La primera de las preguntas referidas a este apartado de búsqueda activa de empleo fue si se tenía redactado y actualizado el Currículum Vitae. Tres eran las opciones posibles a esta pregunta: no tener hecho el currículum, tener uno de hace mucho tiempo y llevar el currículum al día. Podemos observar en la gráfica número 10, como el 50% de las encuestadas no tenía en ese momento su currículum redactado. Es evidente que las respuestas a esta pregunta dependen de si se está buscando empleo o no, situación que abordaremos más adelante.

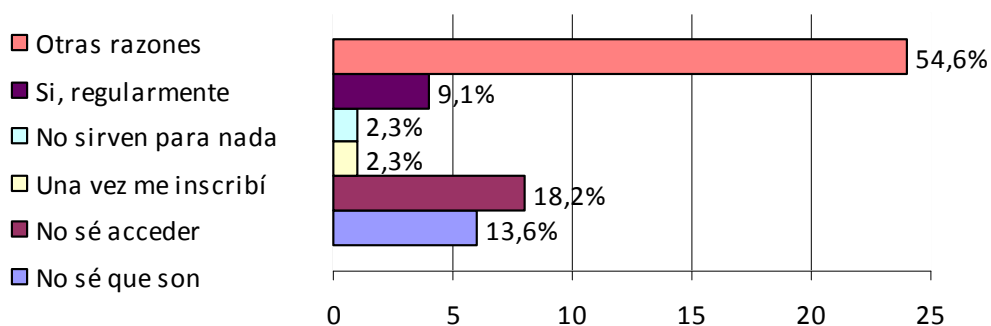
Gráfica 10. Estado del Currículum Vitae.



Fuente: elaboración propia. 2014.

A continuación, se preguntó sobre si se estaba inscrita en alguna bolsa de empleo o portal Web de empleo. La mayoría de las respuestas a esta pregunta fueron negativas, aportándose como otras opciones estar inscrita en el ECyL. Desde aquí, se considera que estar inscrita como demandante de empleo en esta oficina, no se considera estar inscrita en una bolsa de empleo exactamente. Únicamente el 9,1% de las encuestadas sí estaba inscrita en al menos una de las dos opciones. La siguiente gráfica muestra el volumen obtenido en cada respuesta. Es necesario mencionar que para el cobro de alguna de las prestaciones de la Administración Pública es imprescindible estar inscrito como demandante de empleo en el ECyL. Se es consciente de que la realización de esta pregunta dio lugar a errores de interpretación, por lo que su análisis se realizará de forma cautelosa.

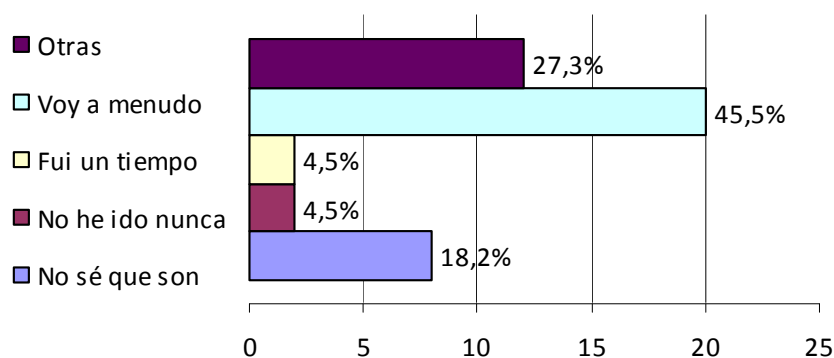
Gráfica 11. Porcentaje de personas que están inscritas en una bolsa de empleo o portal Web de empleo y razones por las que no están inscritas.



Fuente: elaboración propia. 2014.

Por último, se preguntó por la figura de los orientadores laborales. Tras el análisis de los resultados, se puede observar que casi la mitad de las encuestadas, un 45,5%, respondió que acudía a menudo a un orientador laboral. En algunos casos, una de las contraprestaciones a la Renta Garantizada de Ciudadanía consiste en acudir a un orientador laboral, pero no podemos saber en este caso si se correlacionan ambos datos, pues pueden visitar a un orientador laboral por decisión propia o por obligación. También es de destacar el que el 18,2% de las encuestadas no sabían de qué se trataba. La siguiente gráfica muestra el volumen de respuestas obtenidas a esta última pregunta de la encuesta.

Gráfica 12. Porcentaje de personas que acuden a un orientador laboral.



Fuente: elaboración propia. 2014.

Una vez expuestos los datos pertenecientes a cada pregunta realizada en la encuesta de forma unitaria, se procederá a continuación al enfrentamiento de los mismos, para enriquecer el estudio y obtener conclusiones más clarificantes sobre la relación entre la mujer gitana de Valladolid y el empleo.

La siguiente tabla muestra el número de personas que están en busca de su primer empleo. Aquellas que buscan empleo y que tienen el curriculum al día, acuden a un orientador laboral y están inscritas en una bolsa de empleo o portal Web. Únicamente el 9,1% de las encuestadas demuestra que están buscando empleo de forma activa. No entiendo porque el hecho de que no hayan trabajado no quiere decir que no puedan buscar trabajo de forma activa. Me he perdido un poco con la redacción y la

tabla. Por el contrario, también se muestra el número de personas que están en búsqueda de empleo pero no tienen su currículum redactado.

Tabla 3. Porcentaje de personas que están en búsqueda de su primer empleo y porcentaje de personas que realizan una búsqueda activa de empleo.

	Buscan empleo	
No han trabajado	15,9%	9,1%
CV al día	25%	
Orientador	20,4%	
Bolsa de empleo	9,1%	
No CV	15,9%	

Fuente: elaboración propia. 2014.

A continuación, analizaremos por tramos de edad, diferentes datos que nos parecen de especial significación. Concretamente, los datos a los que nos referimos son: edad, si están actualmente buscando empleo, la media de cursos por mujer, si llevan el currículum al día y el sentimiento de rechazo. Estos datos corresponden precisamente a cada uno de los apartados que se han establecido para el análisis de los datos, perfil, relación con la formación, relación con el empleo, percepción del rechazo y actuaciones de búsqueda de empleo.

Tabla 4. Comparación por tramos de edad, de la relación con el empleo, el sentimiento de rechazo, la actualización del currículum y la media de cursos por mujer.

	En búsqueda de empleo	Percepción del rechazo	Currículum al día	Media de cursos
Jóvenes: 17-25 (19)	31,6%	36,8%	31,56%	1,26
Adultas: 26-39 (16)	66,7%	80%	37,5%	2,25

Mujer gitana y empleo: aproximación a la valoración del empleo y al interés por la inserción laboral de la mujer gitana en Valladolid.

Maduras: 40.60 (9)	66,7%	66,7%	22,2%	3,78
------------------------------	-------	-------	-------	------

Fuente: elaboración propia, 2014.

Como podemos observar, las mujeres jóvenes son las que menos se encuentran en búsqueda de empleo, pues probablemente su razón es que quieran seguir estudiando. A su vez, este mismo grupo se ha sentido menos rechazado a la hora de buscar empleo. Las mujeres más maduras son las que menos llevan su currículum al día. En cuanto a la media de cursos por mujer, podemos ver como esta aumenta a medida que aumenta la edad.

Finalmente, para terminar con este análisis de los datos, mencionar que en la última pregunta abierta en la que se pedía cualquier opinión, aclaración u observación, las participantes que respondieron aludieron en su mayoría a la necesidad de contar con mayor número de trabajos para ellas.

6. CONCLUSIONES

Terminamos esta pequeña investigación con la elaboración de las conclusiones a las que nos hace llegar este estudio sobre la relación de la mujer gitana de Valladolid con el empleo.

Como ya se indicaba anteriormente, las conclusiones a las que llega este estudio no pueden ser totalmente extrapolables al conjunto de la población de etnia gitana de Valladolid, pues principalmente no cuenta con una muestra representativa de toda la población, pero sí podrá servir para conocer el perfil y la opinión de las usuarias en los programas de formación de la entidad de Cáritas Diocesana de Valladolid respecto al empleo y la inserción laboral.

Aunque las personas encuestadas procedían principalmente de entornos desfavorecidos muy similares, vemos como los resultados son diferentes en cada persona, aunque no muy dispares entre sí.

En la cultura gitana, desde muy temprana edad, las personas forman su propia familia, y el papel de las mujeres dentro de ella es el de ama de casa, lo que le ha podido impedir terminar su educación obligatoria y acceder a unas condiciones de trabajo adecuadas.

Una formación adecuada es el primer paso para evitar que las personas caigan en la exclusión social. Uno de los factores que influyen entre esta delgada línea entre la inclusión y la exclusión es disponer de recursos económicos suficientes para poder llevar a cabo una vida digna, similar al conjunto de la población en la que se vive, y esto se consigue principalmente a través de un empleo apropiado.

Debido a ello, entre la población gitana se valora cada vez mejor la formación, considerándola de mucha importancia. Aunque como veíamos en los resultados, esta solo asegura más posibilidades de empleo en ocasiones, pues entienden que en ello influyen otros factores.

Sin embargo, son conscientes de la necesidad de continuar su formación para mejorar sus posibilidades de acceder a un empleo y que este tenga unas mejores condiciones de salario, jornada y derechos.

Las mujeres gitanas tienen deseos por aprender cosas, aunque el rechazo que reciben al enfrentarse al mundo laboral normalizado, supone grandes dosis de desmotivación.

La educación es el motor que inicia el cambio en la mentalidad y en las actitudes y en la cultura gitana el agente principal encargado de transmitir los valores y la cultura que caracterizan al pueblo gitano, es precisamente, la mujer.

Cada vez más las mujeres se están intentando abrir un hueco en el mercado laboral formal, aunque siempre sin dejar de lado sus responsabilidades familiares y mucho menos los rasgos culturales que les identifican. Por eso que deberíamos encontrar la manera de articular tradición y progreso, mantener la identidad cultural adaptada a los nuevos tiempos y fomentar el reparto de las responsabilidades familiares, mediante acciones de conciliación de la vida familiar y laboral.

En este proceso, para el progreso, es imprescindible el apoyo de la familia, la cual aumenta su tolerancia al trabajo femenino, aunque las obligaciones familiares lo siguen impidiendo.

Aun sigue existiendo un alto grado de percepción de la discriminación en el empleo hacia este colectivo, puesto que una amplia mayoría si que se han sentido rechazadas en alguna ocasión, aludiendo como motivo a la pertenencia a la etnia gitana.

Por lo general, son pocas las que realizan de forma adecuada acciones para una búsqueda de empleo de forma activa, pues muchas veces se debe a su desconocimiento o imposibilidad de acceso.

El proceso de inserción laboral que se pretende, es largo y costoso, pero no se puede llevar a cabo sin la concienciación de los empleadores de las potencialidades que

pueden tener las mujeres de este colectivo. Se trata de una acción más contra la lucha de su imagen estereotipada.

Podemos concluir que para la población gitana, el trabajo sí es importante, principalmente por los recursos económicos que aporta, pero también por los beneficios personales y sociales que lleva asociados.

También se hacen necesarios incentivos y un incremento de puestos de trabajo para las personas en situaciones de desventaja social, para promover su inclusión en el mercado laboral, y creación de puestos de trabajo adecuados a sus condiciones.

A parte de los resultados obtenidos con la investigación, se pretende con esta investigación, concienciar de la necesidad de introducir la opinión de los/las participantes sobre el asunto a incidir en los programas y proyectos que elaboramos los/las trabajadores/as sociales como agentes de transformación social que somos. Ello se consigue involucrando tanto a la población destinataria como a los propios profesionales, es decir, fomentando la participación de todos los implicados. No podemos pretender realizar acciones de transformación social eficaces y eficientes si no tenemos en cuenta a la población a la que van a ir dirigidos. La opinión de la minoría sí cuenta.

Solo por el hecho de pertenecer a la mayoría normalizada no sirve para dar por correcta y como única válida nuestra visión del mundo y de cómo creemos que deben ser las cosas. Existen multitud de visiones y de opiniones, y todas pueden ser totalmente válidas en función del contexto socio-cultural en el que nos encontremos.

Por ello, que a partir de los resultados del estudio, se pretende generar nuevas líneas de investigación, es decir, dar pie a otros estudios en la misma línea y también modificar, mejorar e incluso crear nuevas estrategias de intervención. En este sentido, el Trabajo Social tiene mucho que aportar y mucho espacio en el que se puede hacer un hueco. Nos referimos, por ejemplo, a la realización de estudios en la misma línea más exhaustivos, con muestras más representativas, donde los datos puedan ser

mayormente extrapolables. Algunas de estas estrategias de intervención, pueden ser crear acciones para el conocimiento de técnicas para la búsqueda activa de empleo.

El fin último es intangible, pero se pretende caminar hacia una mayor cohesión social, amortiguando el rechazo que existe y ha existido durante la historia de la comunidad gitana.

Prevenir las situaciones de desigualdad es una de las funciones del Trabajo Social. Este además, no solo persigue la satisfacción de necesidades y la resolución de problemas sociales, sino que también promueve el cambio social y la mejorar de la sociedad, a través del desarrollo de las capacidades individuales y el ejercicio de los derechos de las personas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- **ASGG**, (2001). *Guía de motivación para el desarrollo personal y profesional de las mujeres gitanas*. Madrid: Asociación Secretariado General Gitano. Recuperado de: http://www.gitanos.org/servicios/documentacion/publicaciones_propias/fichas/27013.html
- **BERUMEN, GOMAR y GÓMEZ**, (2005). *Ética del ejercicio profesional*. México: CECSA. Recuperado de: www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r28342.DOC
- **BENITO VELASCO, N.** (2013). *Trabajo de Fin de Grado en Educación Social. Aproximación a la situación de la mujer gitana en Valladolid desde la perspectiva sociocultural: un estudio comparado por barrios*. Valladolid: Universidad de Valladolid. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4344/1/TFG-G%20463.pdf>
- **BRAVO FERNÁNDEZ, I.M. y DÍAZ ROMERO, A.** (s.f). *Voces de mujeres gitanas*. Málaga: Ayuntamiento de Málaga. Recuperado de: http://areadeigualdad.malaga.eu/export/sites/default/mujer/mujer/portal/menu/seccion_0006/documentos/Voces_de_mujeres_gitanas.pdf.
- **CREA**, (2002-2004). *Callí Butipen. Mujer gitana y mercado laboral*. I+D+I. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Recuperado de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1067706.pdf
- **DOMÍNGUEZ, C., FLECHA, A. y FERNÁNDEZ, M.** (2004). *Mujeres gitanas y mercado laboral: mecanismos para superar su triple exclusión*. Recuperado de: http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/5087/4941
- **FSG**. (2000). *Mujeres gitanas: presente y futuro* (Dossier nº1). En gitanos, pensamiento y cultura, 5, 20-26.
- **FSG**. (2006). *Trabajando con mujeres gitanas* (Dossier nº2). En gitanos, pensamiento y cultura, 27-28, 46.
- **FSG**. (2008). *El empleo en la población gitana de Castilla y León. Un estudio comparado*. Madrid: Fundación Secretariado Gitano. Recuperado de: <http://www.gitanos.org/publicaciones/estudioempleo/castillayleon/index.html>
- **FSG**. (2011). *Población gitana, empleo e inclusión social. Un estudio comparado: población gitana española y del Este de Europa*. Fundación Secretariado Gitano.

- **GABRIELA ROJAS, A.** (2005). *La mujer, motor del cambio gitano*. Mujeres en red, el periódico feminista. Recuperado de:
<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article210>
- **LAPARRA NAVARO, M.** (2007). *Situación social y tendencia de cambio en la comunidad gitana*. Universidad Pública de Navarra. p. 196. Recuperado de:
http://www.gitanos.org/upload/11/95/1.8-LG-1007944_Situacion_social_y_tendencias_de_cambio_en_la_Comunidad_Gitana.pdf
- **LÓPEZ, M.A.** (2014, 20 de mayo). *El Encuentro de Segovia hace visibles los avances de las mujeres gitanas hacia la integración*. El Norte de Castilla. Recuperado de:
<http://www.elnortedecastilla.es/20140520/local/segovia/encuentro-segovia-hace-visibles-201405201322.html>
- **MALGESINI, G. y GONZÁLEZ, N.** (2005). *Cuaderno europeo 2. Cumbre de Lisboa. Estrategia Europea de Inclusión Social*. Fundación Luis Vives. Recuperado de:
<http://www.fmyv.es/ci/es/Ss/5.pdf>
- **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.** (2011). *Diagnóstico social de la comunidad gitana en España*. Madrid: Proyecciones editoriales. p. 27-72. Recuperado de:
http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/poblacionGitana/docs/diagnosticosocial_autores.pdf
- **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.** (2012). *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020*. Madrid: MSSSI. Recuperado de:
<https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/poblacionGitana/estrategiaNacional.htm>
- **RODRÍGUEZ A. y ZARCO, V.** (2008). *Psicología de los Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide.
- **SÁNCHEZ MIRANDA, M.C.** (2011). *Visibilizando el empoderamiento femenino y la integración social de la mujer gitana desde el empleo y la formación*. Red visual, 15, 27-34. Recuperado de:
http://www.redvisual.net/index.php?option=com_content&task=view&id=206&Itemid=126

- **SANCHO, L.** (2009, 9 de abril). *El 97,2% de la población gitana de Valladolid reside en una vivienda normalizada.* El Día de Valladolid. Recuperado de: <http://www.eldiadevalladolid.com/noticia.cfm/Local/20090409/972/poblacion/gitana/valladolid/reside/vivienda/normalizada/86F0F0C3-1A64-968D-59185F209BFEFB3E>
- **VANGUARDIA, LA.** (2014, 23 de enero). *La tasa de paro en España alcanza el 26,03%.* La Vanguardia. Recuperado de: <http://www.lavanguardia.com/economia/20140123/54399456474/la-tasa-de-paro-en-espana-alcanza-el-26-03.html>

8. ANEXOS

- ENCUESTA:

1. ¿Qué edad tienes?

2. ¿Cuántos hijos tienes?

3. ¿Cuál es tu Estado Civil?

- Soltera

- Casada

- Otro:

- Pedida/vida en pareja

- Viuda

4. ¿Cuál es tu máxima formación en estudios?

- Sin estudios

- Superiores (BUP, COU, Bachiller)

- Estudios primarios inacabados

- Módulo grado medio /FP1

- Graduado escolar/ESO

- Módulo grado superior/FP2

5. ¿Cobras alguna prestación de la Administración Pública?

- No

- Sí, ¿Cuál?:

6. ¿Qué estás realizando actualmente?

- Estudio

- Trabajo

- Otra:

-Ambas

- Ninguna

7. ¿Cuántos cursos de formación has realizado hasta ahora? (Sin incluir el actual)

- Ninguno

- 1

- 2

- 3

- 4

- 5 o más.

**8. Nombra los distintos trabajos que hayas tenido hasta ahora. (Reglado o no reglado)
En el caso de que no hayas trabajado nunca, pasa a la pregunta 10.**

9. ¿Cómo encontraste tu último empleo?

- Familiares y conocidos

- Bolsa de empleo

- Prensa

-Ecyl

-ONG

- Orientador laboral

- Asistente social

- Internet

- ETT

- Otro:

10. ¿Tienes pensado realizar algún curso de formación en el futuro?

○ No voy a realizar ningún curso de formación.

○ Realizaré algún curso en el caso en que me lo exijan.

○ Sí, tengo pensado realizar algún curso en el futuro.

○ Voy a realizar un curso para poder encontrar un buen empleo.

○ Voy a realizar un curso para sentirme realizada y aprender cosas nuevas.

11. ¿Estás buscando empleo actualmente? En el caso de que no estés buscando empleo, ¿cuál es la razón?

○ Sí, estoy buscando trabajo.

○ No, no estoy buscando trabajo porque:

▪ No creo que lo vaya a encontrar

- No lo necesito
- Mis obligaciones no me permiten buscarlo
- Otras razones:

12. ¿Alguna vez te has sentido rechazada en el trabajo o a la hora de buscar un empleo? Describe brevemente algún ejemplo.

13. ¿Te parece correcta la afirmación de que cuanto más estudios más posibilidades de encontrar un empleo?

- Sí, siempre.
- En ocasiones.
- No, nunca.
- Otra:

14. Supongamos la situación en la que tú y tu esposo estáis buscando trabajo. A ti te ofrecen un buen empleo de jornada completa que puede incluir turnos por la noche y está bien pagado. ¿Lo aceptarías? ¿Cuál sería la opinión de tu marido o en el caso de estar soltera, de los hombres de tu entorno?

- Lo aceptaría y mi entorno estaría muy contento y me apoyaría.
- Lo aceptaría, aunque creo que a mi entorno no le gustaría que trabajase de noche y estar tantas horas fuera de casa.
- Lo aceptaría si pudiera dejar a cargo de otra persona mis obligaciones familiares.
- No lo aceptaría, pues no estoy dispuesta a sacrificar tanto.
- No lo aceptaría, puesto que mi entorno no me apoyaría.
- No lo aceptaría, pues tengo muchas obligaciones familiares.
- Otras razones:

15. ¿Tienes redactado y actualizado tu Currículum Vitae?

- No tengo hecho mi curriculum.
- Tengo uno de hace mucho tiempo.
- Sí, tengo mi curriculum al día.
- Otra:

16. ¿Estás inscrita en alguna bolsa de empleo o en portales web de empleo?

- No sé que son.
- Sé que existen, pero no sé como acceder a ellas.
- Una vez me inscribí pero no he vuelto a mirar.
- No, porque creo que no sirven para nada.
- Sí, estoy inscrita en al menos una de las opciones y lo visito regularmente.
- Otras:

17. ¿Acudes de forma continuada a un orientador laboral?

- No sé que es.

- Alguna vez me han hablado pero no he ido nunca.
- Fui una vez y no me sirvió de nada.
- No he ido nunca, porque creo que no sirven para nada.
- Estuve yendo solo durante un tiempo.
- Sí, voy a menudo a un orientador laboral.
- Otras:

18. De las siguientes afirmaciones: ¿Cuál te parece la más correcta?

- El empleo es una fuente de realización personal.
- El empleo es un medio para conseguir recursos económicos.
- Ambas.
- Ninguna.
- Otra:

19. Alguna otra aclaración, opinión, etc. que quieras reflejar. Observaciones.

Muchas gracias por tu colaboración.

- **TABLA DE DATOS (EXCEL):**

P1 (Edad)	P2 (hijos)	P3 (E.C.)	P4 (estudios)	P5 (prestación)	P6	P7 (cursos)	P8 (trabajos)	P9
17	0	2	2	2	1	0		
17	0	2	2	1	1	0		
18	1	5	2	2	1	0	Trabajadora agraria	NS/NC
19	1	5	2	2	1	1	Niñera	1
19	1	5	2	2	1	1		
19	1	3	2	2	1	0		
20	2	5	2	2	1	0		
20	1	5	2	2	1	1		
20	1	5	2	2	1	1	Vendimia	NS/NC
21	1	5	2	2	1	1	Venta ambulante, sector agrario	1
21	1	5	2	2	1	1	Sector agrario	1
21	2	5	2	2	1	0	Vendimia	1
22	1	5	2	2	1	0	Dependiente, limpieza	1
23	1	2	2	2	1	2		
23	2	1	1	2	1	3		
24	2	5	2	2	1	1		
25	4	3	1	2	1	4	Campo	1
25	2	5	2	2	1	3		
25	1	1	3	2	1	5	Venta ambulante	NS/NC
26	3	5	2	2	1	2		
27	2	5	2	2	1	2	Limpieza	1
27	1	5	NS/NC		2	1	3	
27	0	1	NS/NC		2	1	2	
29	3	3	2	2	1	1	Dependiente, limpieza	NS/NC
29	2	2	2	2	1	3	Camarera, limpieza, empleada de hogar	1
30	2	1	2	2	1	3		
30	1	2	3	2	1	3		
30	2	3	2	1	1	1	Venta ambulante	1
30	3	5	NS/NC		2	1	Planta de reciclaje	NS/NC
31	1	5	3	2	1	3	Limpieza, cuidadora de niños	1
31	3	5	2	1	1	3	Cuidadora, dependiente, limpieza	1
33	5	3	1	2	1	2	Campo	1
33	3	5	1	2	1	1	Campo	1
33	2	3	2	2	1	3		
37	4	3	1	2	1	1		
40	3	2	3	2	1	3	Recepcionista, cocinera, camarera, auxiliar de geriatría	1
41	4	3	2	2	1	4		
41	1	1	3	2	1	5	Dependiente	1
42	2	3	1	2	1	5	Campo	1
43	4	3	1	1	1	4	Vendimia	1
45	1	3	1	1	1	4		
49	NS/NC	3	1	2	1	1		
59	4	3	1	1	1	4		
60	5	3	1	2	1	4	Campo	1

Mujer gitana y empleo: aproximación a la valoración del empleo y al interés por la inserción laboral de la mujer gitana en Valladolid.

P10 (cursos futuros)	P11 (buscar empleo)	P11a (otras razones)	P12 (rechazo)	razon	P13 (+ estudios, + empleo)
5	5 Estudiando	no	aun no he buscado empleo		2
5	4	no	aun no he trabajado		2
3	4	no	no estoy buscando trabajo		1
5	1	No			1
2	5 Estudiando	no	no estoy buscando trabajo		3
2	4	no	Nunca he buscado trabajo		2
3	4	No			1
2	5 NS/NC	no	Nunca he buscado trabajo		2
5	1	No			1
2	5 NS/NC	Si			2
2	5 NS/NC	No			2
5	4	No			1
2	5 Estudiando	si	por racismo		2
3	1	si	por ser gitana		2
3	1	Si			1
2	5 Estudiando	no	nunca he trabajado		3
5	1	si	no me llaman		2
4	2	si	me han rechazado por racismo		2
3	1	Si			2
3	1	si	por ser gitana		1
5	1	si	por ser gitana		2
3 NS/NC		si	por ser gitana, racismo		2
3 NS/NC		si	por ser gitana		3
2	4	No			1
5	1	si	por ser gitana		2
2	1	si	me miraban por encima del hombro		2
2	4	No			2
4	1	NS/NC			1
5 NS/NC		si	por ser gitana		2
5	1	si	racismo		1
5	1	si	ser gitana		2
5	4	si	ser gitana		2
5	1	Si			2
2	4	No			1
5 NS/NC		si	ser gitana		2
5	1	No			2
5	4	no	No se ha dado la posibilidad		1
4	1	No			2
5	4	si	no me han llamado		2
5	1	Si			2
5	1	Si			2
5	1	Si			2
5	1	si	ser gitana		2
5	2	Si			2

Mujer gitana y empleo: aproximación a la valoración del empleo y al interés por la inserción laboral de la mujer gitana en Valladolid.

P14 (apoyo entorno)	P15 (CV)	P16 (Bolsa empleo)	P17 (Orientador)	P18 (Empleo)	P19 (opinión)
	1	1	2	2	3
	1	1	2	6	2
	6	1	6	6	3 Aumento de pagas a 1000€
	6	3	6	7	2
	6	1	6	6	3 Mas trabajos para los gitanos
	3	1	2	2	2
	2	3	2	7	3
	5	1	1	1	2
	6	3	6	7	2
	1	1	3	5	2
	2	1	1	1	2
	1	3	2	6	3
	6	2	6	6	3 Más trabajos para los gitanos y que no haya racismo
	1	3	6	6	3 El trabajo es importante porque te ayuda económicamen
	1	3	5	6	2
	6	1	6	6	3 Más trabajos
	2	1	6	7	3
	1	1	2	6	2
	1	2	6	6	3
	1	1	1	1	2
	1	2	1	1	2
NS/NC		2	1	6	2
NS/NC		2	4	6	2
	6	2	6	6	3
	2	3	5	6	3 Por ser gitana no te tratan igual que a otras personas, no
	3	3	2	6	3
	2	3	2	5	1
	4	3	6	1	3
NS/NC		2	1	1	2
	1	3	6	6	2
	1	3	6	6	3 El empleo es muy importante para la vida de un hogar, p
	2	1	6	7	3
	1	1	6	7	3
	6	2	6	6	3
	1	1	6	1	3
	1	3	5	6	3 No, porque los gitanos de hoy en día están más abiertos
	6	1	6	7	1
	2	3	5	6	3 Dar más posibilidades a las personas de raza gitana que
	2	1	6	7	3
	1	1	6	1	3 No hay trabajos
	1	1	6	7	3 No hay trabajo
	2	1	6	7	3
	1	1	6	7	3 No hay trabajo
	1	1	6	7	3

*“¡Triste época la nuestra!
Es más fácil desintegrar un átomo que un prejuicio.”*

*Albert Einstein
(1879 – 1955)*