

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

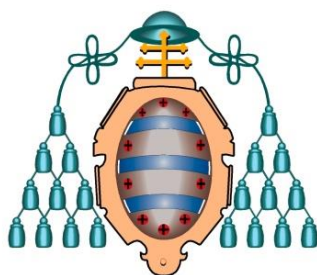
**MÁSTER UNIVERSITARIO EN INTERVENCIÓN E
INVESTIGACIÓN SOCIOEDUCATIVA**

**PERCEPCIONES RESPECTO DE LA
POBLACIÓN GITANA EN LOS PROCESOS
DE INSERCIÓN LABORAL**

Autora: Eva Fernández Álvarez

Tutor: Marcelino Fdez.-Raigoso Castaño

Junio, 2018



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN INTERVENCIÓN E
INVESTIGACIÓN SOCIOEDUCATIVA**

**PERCEPCIONES RESPECTO DE LA
POBLACIÓN GITANA EN LOS PROCESOS
DE INSERCIÓN LABORAL**

Autora: Eva Fernández Álvarez

Tutor: Marcelino Fdez.-Raigoso Castaño

Junio, 2018

Alumna: Eva Fernández Álvarez Tutor: Marcelino Fdez.-Raigoso Castaño

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Justificación elección del tema.....	5
3. Marco Teórico.....	6
3.1.Origen y situación demográfica de la población gitana en España.....	6
3.2.Origen y situación demográfica de la población gitana en Asturias.....	8
3.3.Motivos de la desigualdad de la población gitana.....	10
3.4.Empleo en la población gitana.....	13
3.5.Contextualización de la FSG.....	17
3.6.Procesos de intervención según ámbito nacional y territorial.....	20
4. Proceso Metodológico.....	24
4.1.Objetivos del estudio.....	24
4.2.Revisión documental.....	25
4.3.Elaboración del Instrumento.....	25
4.4.Participantes del estudio.....	34
5. Presentación y análisis de la información.....	35
5.1.Análisis resultados obtenidos.....	35
6. Conclusiones y propuestas.....	48
6.1.Conclusiones obtenidas con las respuestas del cuestionario.....	48
6.2.Propuesta de mejora del instrumento creado.....	49
7. Bibliografía y materiales de referencias.....	51
8. Anexo.....	55
8.1.Cuestionario.....	55
8.2.Índice de tablas.....	64
8.3.Índice de imágenes.....	64
8.4.Índice de gráficos.....	64

1. INTRODUCCIÓN

A través de este estudio se pretende crear un instrumento, una herramienta de trabajo para la Fundación Secretariado Gitano (en adelante FSG), con la cual puedan ver cuáles son los problemas, las desigualdades, los factores que inciden en el acceso al mercado laboral de la población gitana y puedan trabajar con ellos para que la inserción laboral de cada participante de la fundación mejore y con ello su inserción laboral sea plenamente satisfactoria.

Para ello se ha creado un cuestionario, a través de Google Docs, que contiene dimensiones relacionadas con estereotipos, dificultades, desigualdades de género, y de etnias, que pretende incidir en una mejor y mayor inserción laboral de la población gitana. El cuestionario ha sido contestado por los técnicos y las técnicas laborales de FSG, así como por empresas colaboradoras con la FSG, ya que son estos profesionales los que más nociones laborales tienen, así como los que tienen un contacto más directo con la población gitana. Los resultados han sido analizados con el programa estadístico SPSS V24.

En la primera parte de se encuentra el marco teórico, en el que se han tratado tres aspectos: el origen de la población gitana en España, la historia del pueblo gitano en Asturias, los motivos de la desigualdad de este colectivo y el empleo y el colectivo gitano. Además, dentro del marco teórico se habla de la Fundación Secretariado gitano, con qué fin nace, sus valores y misiones, así como las ideas que persigue y los programas que lleva a cabo relacionados con el ámbito en el que se basa el estudio, que es el ámbito laboral.

Después, se plantea la metodología de trabajo, considerando los objetivos, tanto de tipo general como específicos, el proceso de documentación y de elaboración de instrumento de recogida de información y las características de los destinatarios del trabajo.

El análisis de los resultados, el tratamiento de los datos, la aportación de información, fruto del análisis, lleva a la consideración de conclusiones y de propuestas, como colofón a la actividad desarrollada en el presente estudio.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

España lleva en una situación delicada varios años debido a la crisis que arrastra, la cual influye en diversos ámbitos, como son el mercado laboral y la sociedad en general. Ello ha afectado a toda la población, y en especial a los colectivos en riesgo de exclusión social, como son las minorías étnicas que habitan con el resto de población española y, en especial, al colectivo gitano, el cual, durante años, ha tenido que sufrir el desprecio de la sociedad debido a los diversos estereotipos que tienen.

Se ha decidido tratar el tema de la inserción laboral del colectivo gitano debido a que es un grupo de población, que lleva habitando mucho tiempo en España, y al contrario de estar totalmente integrado, todavía muchas empresas tienen reticencias a la hora de contratar a las personas, simplemente por el mero hecho de ser gitanos o gitanas, sin tener en cuenta si cumplen los requisitos y condiciones para el empleo que se oferta, y sin darles si quiera una oportunidad, debido a la discriminación que se ejerce sobre la población de etnia gitana.

Ha influido en la elección de este tema, la realización de las prácticas del Máster en Intervención e Investigación Socioeducativa en la FSG, en concreto, en el área de empleo, lo que ha permitido estar en contacto directo con casos de exclusión laboral por el simple hecho de ser gitano o gitana, y así se ha podido ver posibles estereotipos que pueden afectar a estas personas a la hora de encontrar empleo, y por ello, se ha pensado en desarrollar una herramienta de trabajo para los técnicos y técnicas laborales que se encuentran en constante contacto con las personas gitanas demandantes de empleo, que facilite la inserción del colectivo y ayude a la FSG y a los promotores laborales, a tener una herramienta que pueda mejorar el trabajo que hacen pudiendo, gracias a la información que se recopile con esta herramienta, crear guías de actuación, que aproximen las necesidades de las personas a las de la empresa y que conlleve a una mayor y mejor inserción laboral de este colectivo.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Origen y situación demográfica de la población gitana en España

La población gitana en España ha variado en cuanto a la densidad demográfica de gitanos y gitanas existentes durante las últimas décadas. Si bien, según datos de la FSG, en la primera parte del siglo XXI, oscilaba la población de esta etnia alrededor de 650.000 personas, teniendo en cuenta que es en estos años cuando a la población gitana se le sumaron gitanos y gitanas procedente de Rumania y Bulgaria, lo que conllevó el aumento de 50.000 personas, otros estudios como el de La Parra, Gil González & Jiménez (2013), comentan que la población gitana además de ser la principal minoría étnica residente en nuestro país, pese a llevar conviviendo aquí desde hace más de cinco siglos, oscila en una población que va de 700.000 a 970.000 personas, pero otros informes como el de Foessa (2008,2010 y 2013), comentan que la cuantía de la población gitana se encuentra en un intervalo que va desde los 800.00 hasta cerca de 1,5 millones. Se puede ver por tanto, que la población gitana varía mucho en cuanto a densidad demográfica y que los datos varían relativamente al paso de los años. Según la FSG, las comunidades autónomas en las que mayor número de gitanos y gitanas hay son Andalucía seguida de Cataluña, Madrid y Valencia. Las comunidades autónomas que menos población gitana albergan son las comunidades del norte como Galicia, Asturias y Cantabria. Representa así, este colectivo, el dos por ciento de la población española.

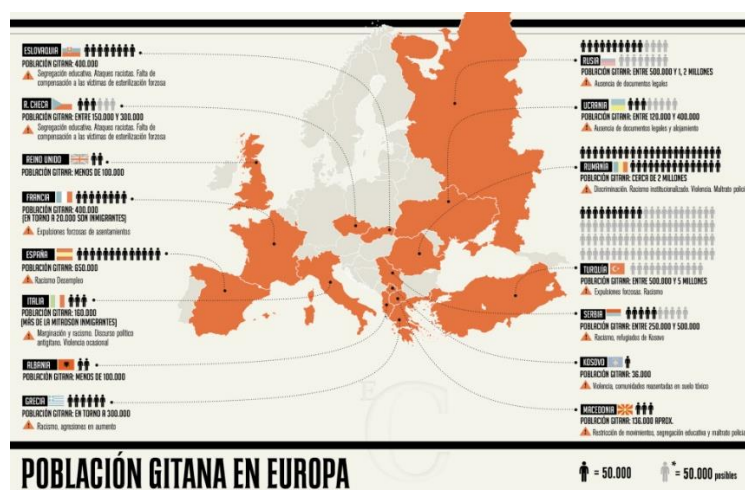


Gráfico 1: La población gitana en Europa en 2013. Gutierrez, 2013.

En cuanto al origen de la población gitana, según Martín (2018), aunque los gitanos provienen de la India, se acaban formando como etnia en Europa, debido a su inmigración hacia nuestro continente. Al principio, según la Unión Romaní, los primeros gitanos y gitanas que llegaron a Europa iban por los países contando diversas historias sobre su origen, lo que les hacía misteriosos y atrayentes hasta que los habitantes de estos países les empezaron a ver como invasores, delincuentes, ateos y vagabundos.



Gráfico 2: Llegada de los Roma a Europa. Cortés 1997.

En el caso de España, se tienen datos de personas de etnia gitana a comienzos y mediados del siglo XV, que provenían de la zona de Egipto Menor y de Grecia. Cuando llegan a España, la población gitana se encuentra una población diferente a la que después se configura con la reconquista y la unificación de los reinos de Castilla y Aragón, ya que la superioridad de la religión cristiana hace que se acabe la buena convivencia entre las tres religiones que habitaban (judía, árabe y cristiana), y se pasa a tener un fanatismo por la religión cristiana, dejando en un segundo plano a las otras dos religiones habitantes en nuestro país. Es a partir de la publicación de la Constitución del 1978, cuando los gitanos y gitanas empiezan tener los mismos deberes y derechos que el resto de la población española.

3.2. Origen y situación demográfica de la población gitana en Asturias.

Teniendo en cuenta la información extraída del museo virtual del pueblo gitano en Cataluña (2016), en Asturias se tiene por primera vez referencia del colectivo gitano en un documento de la Real Pragmática de Felipe V del 14 de mayo de 1717, en donde se dice que se habilitan 14 pueblos para que se asienten los gitanos y gitanas. Pese a ser Oviedo uno de estos pueblos a ocupar, no hay noticias que cercioren la afluencia de este colectivo en Asturias en esta ciudad. La referencia que se tiene de los/ las gitanos/gitanas es en otros pueblos y lugares, trabajando en ferias u otros oficios y muchos/as de ellos/as volviendo a su lugar de residencia fuera de Asturias.

La primera familia gitana que se asienta en Asturias aparece en el año 1891 siendo el hombre de la Rioja o Navarra y la mujer de Málaga.

El 19 de noviembre de 1783, la Real Audiencia de Oviedo hace constar que los gitanos saben que la gente opina mal de ellos, que viven en malas condiciones, y que no son de confiar, aunque algunos de ellos ejerzan oficios como la herrería o toquen la gaita. Había por tanto un rechazo cotidiano. Pese a ello, algunas personas de este colectivo pese a ser herreros y gaiteros eran llamados vagueantes y delincuentes.

Con la Pragmática de Carlos III se establecen las bases para la organización de un censo nacional de gitanos, en el que aparece que entre todas las provincias del reino de Castilla había 9875 personas, de las cuales, solo 53 eran del Principado de Asturias.

Hace 200 años la población gitana en Asturias se situaba en los municipios de Gijón, Caso, Laviana, Grado, Piloña, Sobrescovich, Siero y Oviedo, con apellidos como Álvarez, Bernaldo de Quirós, Chavarría, Flórez, González, Jiménez, Obaya, Rivera, Valdés, etc...

Estos gitanos y gitanas se dedicaban al oficio de la herrería, cerrajería, zapatería, hilandería, panadería, costura, agricultura, música, artillería, etc...

Antes de 1936, la población gitana era nómada y sólo algunas familias vivían sedentariamente en Oviedo, Gijón y Langreo, pero a medida que pasaba el tiempo se volvieron sedentarias aunque, hasta el año 1964, todavía había gitanos y gitanas nómadas en el Principado de Asturias. Esta población se dedicaba a la compra y venta de ganado, de

caballos, al trabajo artesanal de mimbre y a ver el futuro gracias a las cartas y las líneas de la mano.

Es por ello que, aparte de los negocios y tasaciones, las ferias eran muy importantes siendo un punto de encuentro para toda la familia.

En los años 40, se producen cambios importantes en la economía del colectivo gitano y aparecen nuevos empleos, sustituyendo a los tradicionales progresivamente, como la compraventa de hierro y trapos. Surge el gitano como vendedor a domicilio, principalmente de telas para vestidos, sábanas de algodón y algún recorte para manteles, lo que alivia la situación precaria de las familias gitanas en la posguerra.

Gracias a la expansión económica de la década de los 50, llega mucha población gitana que en muchos casos, se integra en la estructura ocupacional mayoritaria, aunque en los trabajos con peor remuneración, así como peor valoración social, como la limpieza de altos hornos, la construcción, construcción de carreteras y en general trabajos pesados. Pese a ello, seguía habiendo algunos/as dedicados a la venta ambulante, cosecha de frutas, compraventa de chatarra y cartón, venta de ganado y durante los meses de octubre a diciembre a la recogida de caracoles.

Es en la década de los 70, cuando surgen los/las vendedores/as ambulantes y de mercado, como se conocen actualmente. Al principio, se dedicaban pocas familias a este oficio, pero poco a poco, fue aumentando hasta el día de hoy, en el que la actividad laboral mayoritaria de las familias gitanas es la venta ambulante.

En la actualidad, en concreto, en la Comunidad del Principado de Asturias, según datos de la Fundación Secretariado Gitano (2018), conviven cerca de 10000 personas gitanas, de las cuales la mayoría se encuentran viviendo en Avilés (28,97%), seguida de Oviedo (26,65), Gijón (16,09%) y la zona del Nalón (15,85%).

3.3.Motivos de la desigualdad de la población gitana

Según datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en 2005, la comunidad gitana, continuaba siendo el grupo social más rechazado en la sociedad por encima de alcohólicos, ex presidiarios, extrema derecha e inmigrantes. Han pasado ya más de diez años y, pese a todos los cambios que ha habido en todos los niveles, el colectivo gitano sigue siendo considerado como un grupo en riesgo de exclusión por muchos factores.

Como comentan Ávila y Noreña (2016), tradicionalmente la cultura gitana está caracterizada por su organización social, que da una gran importancia a la edad y el género, caracterizándose frente a la población no gitana, ya que estos dos aspectos, tienen más importancia en su cultura que en la occidental, dado el papel que tiene en la familia la mujer respecto al matrimonio y los quehaceres del hogar. Según datos de la Fundación Secretariado Gitano, esta población está en situación de riesgo de exclusión social debido, entre otros factores, a que los niveles de formación y cualificación profesional son más bajos que los de la comunidad paya.

Estas diferencias notables en educación y en participación que tienen en las diferentes etapas educativas, unido al abandono escolar durante la E.S.O., hace que crezca la brecha entre el colectivo payo y el colectivo gitano, pese a ello se tiene que tener en consideración que, como dice la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2012-2020 citada en la guía Dosta! para combatir los estereotipos sobre la comunidad gitana (2013), el 96,7% de los niños y niñas gitanas están escolarizados y el 87% de ellos han asistido previamente a la educación infantil, antes de su escolarización obligatoria, lo que hace que se vea una mejora en el ámbito educativo, aunque sigue preocupando los niveles de abandono escolar y absentismo escolar en la juventud de etnia gitana, por lo que la etapa de la Educación Secundaria sigue siendo una etapa complicada, para el alumnado gitano, que empieza esta etapa y acaba abandonándola antes de finalizarla.

Todo ello está en contraposición de la situación que viven otros países europeos, como cita Iriarte. Estambul (2013), como el caso de Bulgaria, Eslovaquia, Grecia, Hungría o la República checa donde hay una segregación educativa en la que los niños y las niñas de etnia gitana van a escuelas e instalaciones determinadas dónde se les imparte un curriculum reducido que limita sus perspectivas laborales. Ello ha sido condenado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos contra Grecia.

Además de las desigualdades educativas, también se encuentran en desigualdad por estereotipos, como el del tipo de vivienda en el que viven ya que, pese a la idea que se puede tener, en general, los gitanos y gitanas en Asturias ya no viven en chabolas aunque sigue existiendo municipios con problemas de infravivienda y con guetos, pese a los planes de erradicación del chabolismo. La mayoría de la población gitana vive en barrios denominados gueto que dificultan el desarrollo como plenos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad, ya que dificulta las relaciones vecinales, como así explica Marcos Gabarre orientador de la FSG en un artículo de Lamadrid (2017), en los barrios asturianos hay asentamientos segregados muy por encima de la media española.

Otro problema, influyente en la desigualdad hacia este colectivo, lo generan los medios de comunicación, cómo afirman Nuñez y Jaime (2013), los cuales emiten la imagen de peleas, droga, holgazanería, estafa o machismo haciendo que el resto de población vea una visión incompleta de la comunidad gitana, ya que estos estereotipos y prejuicios que se han atribuido a este colectivo, han disminuido su derecho a la igualdad, diversidad y respeto y les han dificultado a la hora de su inserción laboral, encontrar una vivienda, el ocio y la educación.

Influye en la desigualdad de este colectivo, la organización social que tienen, teniendo en cuenta a Ávila y Noreña (2016), la cultura gitana se significa por su organización social que da una gran importancia a la edad y el género jerarquizándose por un sistema de exclusividad frente al no gitano, ya que estos dos factores tienen más importancia en su cultura que en la occidental dado el papel que tiene en la familia las mujeres, respecto al matrimonio o los quehaceres del hogar.

Según la FSG en su informe sobre el impacto de la crisis en la comunidad gitana (2013), estas desigualdades, prejuicios y discriminaciones, en contra del colectivo gitano, crean una barrera más para la contratación en diversos puestos de empleo para los gitanos y las gitanas.

Otro gran problema, que sufren las personas de etnia Gitana, según Heredia (2016), es el momento dramático actual marcado por actitudes racistas que calan de manera fácil en la gente y que son poco o nada condenadas, y en muchos caso, alentadas por los políticos y políticas de ultraderecha Este resurgimiento del racismo, la intolerancia y la xenofobia en el continente europeo hace ver las contradicciones que hay entre la economía, la política y la sociedad. La crisis económica internacional, como la presión y los movimientos

demográficos hacen que haya modificaciones en los países del Este, lo que dificulta el proceso de unidad europea, y hace que crezca el temor y la inseguridad ante el futuro sobre la pobreza, el empleo... lo que propician una lacra social en Europa. Se hace complicado, por ello, poder convivir en una sociedad con un ambiente positivo ya que la armonía se dificulta debido a actitudes y manifestaciones de negación, desprecio y violación de los derechos humanos hacia la población gitana

Cómo exponen Ávila y Noreña (2016), al ser minoría étnica, la cultura gitana, tienen que ser ellos los que se adapten e integren a la sociedad y no al contrario, fomentando una actitud de discriminación de la mayoría frente a la minoría. Se debería admitir, que el prejuicio que excluye es esa perspectiva que ampara a la mayoría frente a la minoría, en la construcción social que hace de la diferencia un prejuicio, en el cual la mujer gitana es invisible sin demostrar sus capacidades y destrezas, frente a la población mayoritaria y en su propia comunidad.

Pero también, se encuentra un tipo de discriminación positiva, como afirma Carrillo (2003), que es el asociacionismo femenino gitano, que sirve como arma para conseguir que la mujer sea consciente de sus problemas y la situación en la que se encuentra de marginación, viendo la lista de desventajas que tienen, que repercuten en diversos campos, como el socioeducativo, el laboral y el sanitario.

El pueblo gitano, como exponen Sordé, Flecha & Mirceu Alexiu (2013), quiere vivir como un conjunto de personas unidas por su cultura en diferentes países del mundo, por lo que reivindican que se les llame como un único pueblo y con un solo nombre "Roma" en todo el mundo, lo que refleja que son un pueblo unido, que no pertenece solo a un territorio concreto, sino que se encuentra en todo el mundo y por lo tanto debe ser reconocido.

Este colectivo tiene problemas, debidos a la situación de desconocimiento de la zona, y la falta de adaptación. Pese a todo ello, poco a poco, ha ido disminuyendo en estos años la discriminación, aunque sigue existiendo, lo que hace que les cueste más alcanzar el bienestar y progreso social respecto al resto de la ciudadanía no gitana.

3.4. Empleo en la población gitana

Según Molina, Prieto & Segura (2004), se encuentra racismo con la etnia gitana en la vida cotidiana, así como en los procesos de contratación, estando este colectivo asociado a la marginalidad y actividades delictivas. Ello viene, muchas veces, por la influencia de los medios de comunicación o de diversos estudios científicos que les hacen más difícil a los gitanos y gitanas encontrar empleo.

Según datos de FSG, para entender el empleo en la población gitana se debe tener en cuenta diversos factores:

- Muchas de las profesiones de las que han vivido históricamente están en crisis o necesitan mucha reconversión en los modos de hacerse.
- Gran parte de los gitanos y gitanas siguen en situación de riesgo y/o exclusión social con bajos niveles educativos y competenciales.
- Debido a los estereotipos y prejuicios en la sociedad el acceso al empleo por cuenta ajena está influido por la discriminación y el rechazo a ser solicitantes de trabajo simplemente por ser gitanos extendiéndose en muchos sectores laborales.
- Pocas personas gitanas acceden a la oferta de formación profesional, debido en muchos casos, a la falta de adaptación de recursos y requisitos de acceso.

En el último informe de la FSG, en su estudio comparado sobre la población gitana española y del este de Europa en 2011, se observa que unos 100.900 gitanos están inactivos y 224.500 tienen un empleo o están en búsqueda activa del mismo. Es la población gitana, en el grupo de edades de 16 a 19 años, en donde tiene una incorporación plena en contraposición, a la población española, es por ello que la vida laboral del colectivo gitano es más amplio que el de la población española.

La tasa de actividad de las personas gitanas es superior a la de las personas payas, por la incorporación al mercado laboral en edades tempranas, pese a ellos en las edades comprendidas entre los 24 y los 54 años, es la población no gitana la que mayor tasa de actividad económica tiene, respecto a la población gitana. Mientras que la población activa paya tiene un desempleo del 20,9%, la población activa gitana sufre un desempleo del 36,4%. Pese a ello, la población empleada gitana es de un 43,8%, muy próxima al porcentaje conjunto de la población siendo, este de un 47,6%.

En la población inactiva, mayormente hay mujeres, independientemente de si son gitanas o payas, siendo las menos desempleadas las mujeres gitanas (39,1%) que las mujeres no gitanas (46%). En lo que se refiere al conjunto de población, en cuanto a edad, la población inactiva española se encuentra en los mayores de 54 años, mientras que en la población gitana, se halla en la población de entre 25 y 54 años.

En lo que se refiere a la población ocupada, los españoles/as más ocupados/as son los que tienen entre 25 y 54 años (81,1%), mientras que en la población gitana es de un 69,2%. Así mismo, el nivel de estudios de la población, a la hora de encontrar empleo, también es diferente, ya que la población activa gitana es analfabeta o no tiene estudios en un 60,9% y solo un 9,3% alcanzó un nivel de estudios secundarios o superiores, mientras que el 57,6% del conjunto de la población, al menos tiene finalizados los estudios secundarios o superiores, y tan sólo un 2,6% son analfabetos o no tienen estudios.

Los sectores del mercado en los que mayor población gitana hay son en un 91,5% en el sector servicios, siendo en el conjunto de la población un 74,1%. La población gitana se encuentra en un 61,3% en el sector del comercio mientras que en el conjunto de la población, en este sector, se sitúa el 16%. Dentro de este el comercio, el 46,3% de la población ocupada gitana lo hace en la venta ambulante o en mercadillos.

La inserción laboral de los gitanos y las gitanas se dirige a empleos de menor necesidad formativa para su desempeño y a trabajos precarios, no solo por las actividades productivas, sino también por el tipo de trabajo que se lleva a cabo.



Imagen 1: Cartel sensibilización FSG. FSG, 2014.

Mirando la jornada laboral, el 42,3% de la población gitana ocupada tiene una jornada a tiempo parcial, en contra del resto de población, con un porcentaje de un 14,1%, debido posiblemente a la alta tasa de población gitana (26%), que ayuda en la economía familiar. Ello además, podría explicar la baja tasa de salario de la población gitana con un 38,4% frente al 83,6% del resto de la población española. La temporalidad del empleo, también refleja diferencias entre ambas poblaciones, siendo un 25,5% en la población española mientras que un 53,4% de la población gitana asalariada, tiene un contrato de duración determinada.

En 2013 en el informe de la FSG sobre el impacto de la crisis en la comunidad gitana, se refleja la pérdida grave y rápida de puestos de trabajo en todas las comunidades autónomas para el colectivo gitano. Además el paro afecta más gravemente a los gitanos y gitanos que a los payos y payas indicando que la crisis no afecta igual a todas las personas.

La crisis influye en que mucha de la población gitana, que tiene una baja cualificación, como así informa la FSG, tiene el acceso al mercado laboral complicado lo que aumenta la economía sumergida sin regularizar y sin contratos, como es el servicio de limpieza, obras y reformas, cuidado de personas...lo que hace que estén más vigilados por la policía.

En cuanto a la mujer en el área laboral, según Carillo (2003), los estereotipos siguen aflorando y muchas mujeres gitanas niegan su identidad como gitanas para encontrar empleo.

Los resultados del estudio sobre la situación de los gitanos en 11 países de la Unión Europea (2014), entre los que se incluye España, refleja que menos de uno de cada tres gitanos/as tiene un trabajo remunerado, así como una de cada tres gitanos/as encuestados manifiesta que está desempleado/a, así como otros y otras afirman que se dedican a las tareas del hogar o no pueden trabajar, o bien trabajan de manera autónoma o están jubilados/as.

3.5.Contextualización de la FSG

El motivo por el que el Trabajo Fin de Máster se ha realizado sobre el colectivo gitano y el empleo es debido a que las prácticas del Máster en Intervención e Investigación Socioeducativa se han realizado en la FSG de Oviedo, en concreto, en el área de empleo.

La Fundación Secretariado Gitano (FSG) nace en los años 60, aunque se consolida jurídicamente en 1982, siendo una entidad social intercultural que no tiene ánimo de lucro y que da servicios al colectivo gitano en España y Europa, queriendo lograr la promoción de la comunidad gitana en la sociedad desde la atención a la diversidad cultural.

Esta corporación pretende erradicar la discriminación hacia este colectivo, mediante la lucha contra la exclusión social, que limita el desarrollo económico y social de los gitanos y gitanas, promoviendo una mejora de la imagen social y una identificación de la cultura gitana y de su organización, que promueva la igualdad entre gitanos/as y payos/as.

Para llevarlo a cabo, la FSG se implica con otras culturas que posibilitan la creación de espacios culturales y compartidos, para que los gitanos y gitanas puedan acceder a los derechos, bienes, servicios recursos sociales en igualdad de condiciones que el resto de las personas que habitan en la sociedad.

Todo ello lo consigue mediante el desarrollo de diversos programas y servicios destinados a la mejora de las condiciones de vida del colectivo gitano, así como con la promoción de la autonomía personal y el empoderamiento y reconocimiento identificativo de la cultura gitana.

Trabajan diversos valores como son:

Dignidad	Fomentando la autonomía, libertad y desarrollo de los gitanos y las gitanas.
Justicia social	Respetando los derechos humanos.
Igualdad	Social, jurídica, y de oportunidades.
Ciudadanía plena	Se quiere que la comunidad gitana ejerza plenamente sus obligaciones y derechos como ciudadanos y ciudadanas, y que lideren procesos de cambio y participen en la sociedad.

Tabla 1: Valores FSG. Elaboración propia.

Se rigen mediante varios principios que a la vez son sus normas de actuación como son:

Interculturalidad	Creando una sociedad plural que se enriquezca gracias al conocimiento, convivencia y respeto de diferentes razas
Igualdad de oportunidades y la no discriminación	Trabajando por la igualdad de oportunidades, sin que haya discriminaciones por razón de edad, condición social, sexo, orientación sexual, pertenencia étnica y creencias
Garantía de derechos	Creando acciones que aseguren que el colectivo tenga los derechos que les den las condiciones para ser auténticos ciudadanos y ciudadanas
Corresponsabilidad y cooperación	Cooperando con diversas entidades privada y públicas, así como con

	administraciones, para conseguir los objetivos de la FSG
Participación de la comunidad gitana	Promoviendo la participación activa en el ámbito interno de la Fundación y apoyando su participación a nivel político y social
Trasparencia	Haciendo pública la estructura organizativa de la fundación, publicitando y promoviendo los conocimientos de los resultados que tienen, así como de los recursos económicos que invierten y de donde proceden.

Tabla 2: Principios FSG. Elaboración propia.

La FSG tiene ocho ejes de actuación en cuanto a su actividad que son:

1. Lucha contra la discriminación y defensa de derechos.
2. Dimensión internacional.
3. Programas y servicios para la mejora de las condiciones de vida y la igualdad de oportunidades.
4. Promoción de la cultura y de la participación social.
5. Influir en las políticas y en la sociedad.
6. Sostenibilidad económica.
7. Profundizar en el carácter intercultural, trabajar en la diversidad.
8. Desarrollo organizativo.

El plan estratégico de la Fundación Secretariado Gitano (2009-2013) cuenta con los siguientes objetivos, que son los que sigue la fundación:

1. Concentrar su actividad en torno a proyectos y servicios de gran impacto para la igualdad de oportunidades, que puedan obtener resultados significativos en 2013, especialmente en los ámbitos del empleo, la educación y la vivienda.
2. Acrecentar su papel en la defensa de los derechos, y en la promoción de la igualdad de trato de la comunidad gitana.

3. Consolidar a la FSG como una entidad de referencia en cuanto a capacidad de interlocución en el diseño de políticas de igualdad y de inclusión en los niveles local, autonómico y estatal.
4. Reforzar la actividad internacional y consolidar a la FSG como un actor relevante a nivel europeo.
5. Afianzar la implantación regional y local de la FSG en los territorios en los que está presente, manteniendo a la vez una coherencia de enfoque a nivel estatal.
6. Ampliar la base social de la FSG y su influencia social.
7. Aumentar el peso de la promoción de la cultura gitana en el conjunto de nuestras actividades.
8. Extender el alcance de su trabajo a otras minorías y grupos en situación de desventaja, para lograr impactos en entornos de diversidad cultural, así como convertir progresivamente este trabajo integral en un modelo de intervención característico de la organización.
9. Desarrollar equipos interculturales de profesionales con alto nivel de satisfacción y competencia, comprometidos y alineados con la misión y los valores de la FSG.
10. Mantener y aumentar la calidad de los servicios y programas, de manera que tengan una mayor adaptación a las necesidades de las personas a las que van dirigidos, y un mayor impacto sobre sus condiciones de vida.
11. Consolidar a la FSG como una organización económicamente viable y eficiente, con fuentes de financiación más diversas y estables.

3.6. Procesos de intervención según ámbito nacional y territorial

Los programas que lleva la Fundación Secretariado Gitano a nivel nacional y territorial en lo que se refiere a empleo son:

-Promociona

Aparece en 2009 dentro del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación que está financiada por el Fondo Social Europeo. Prende que la juventud gitana termine los estudios obligatorios y continúen estudiando para conseguir bajar las cifras de abandono prematuro de los estudios, y mejorar así las condiciones de acceso al mercado de trabajo de la población gitana, lo que promueve la igualdad de oportunidades

-Programa de empleo Acceder

El programa Acceder nace en el año 2000, como un programa de intermediación laboral que aparece para conseguir la incorporación positiva de gitanos y gitanas en el empleo. Está presente en 14 Comunidades Autónomas, y se ha convertido en un ejemplo y referente de buenas actuaciones a nivel europeo.

Este programa en 2011 se reconoce como Agencia de colocación, lo que hace que la FSG comience a acercarse más a los servicios de ayuda para el acceso al mercado de trabajo de la comunidad gitana.

ACCEDER fomenta la formación y la calificación profesional teniendo en cuenta que son factores muy importantes en la transformación personal, así como son instrumentos estratégicos que fomentan la empleabilidad.

Las acciones formativas, mediante convenios con empresas, son el principal éxito del Programa Acceder, ya que es una formación notablemente práctica que está vinculada al empleo y adaptada a las necesidades de la empresa.

-Programa integral de inclusión social de la comunidad gitana

Es un programa de carácter integral e interviene en las áreas de igualdad de trato, salud, infancia y juventud, vivienda, atención básica, participación social, formación y empleo, promoción de la cultura gitana, siendo la promoción y la accesibilidad a una vivienda digna los ejes centrales para la erradicación del chabolismo. Se lleva a cabo en Castrillón, Corvera, Gozón, Muros del Nalón, Soto del Barco y Pravia.

-Tejiendo redes promoviendo la diversidad

Es un programa de Cooperación Transnacional e Interregional en el marco del eje 4 del programa operativo de la FSG para Asturias en los que se aplican la gestión de itinerarios laborales en las empresas de inserción. Hay 380 usuarios y usuarias así como colaboran 70 entidades.

-Vedelar: Jardinería y trabajos forestales.

Se crea para dar un servicio a la comunidad y para crear el propio empleo de los trabajadores, en actividades dentro de su formación profesional. En el ámbito económico, se basan en prestar servicios de jardinería, mantenimiento de arcones y caminos, limpieza forestal, realización de operaciones de prevención de incendios forestales creación de un centro de compostaje y desarrollo de actividades educativas y de sensibilización medioambiental. Se trabaja con personas a las que les es complicado acceder al mercado de trabajo normalizado, y hacen que se les den acciones formativas y laborales partiendo de esa realidad. Se trata de formar, entrenar y capacitar laboralmente para mejorar la posibilidad de acceder a un trabajo gracias a un itinerario personalizado de inserción. Los servicios que presta Vedelar son: adecuación mejora y recuperación de zonas verdes, limpiezas forestales, operaciones de prevención de incendios forestales, y centro de compostaje.

-Centro de Inserción sociolaboral Vedelar en Avilés.

Vedelar es una escuela de Selvicultura Preventiva que se encuentra dentro del “Plan Local por la Inclusión Social” del Municipio de Avilés, conveniado con el Ayuntamiento de Avilés, así como con la FSG desde 2006. Todas las instituciones que participan realizan un trabajo en red, favoreciendo los procesos de inserción, en personas en situación de riesgo o exclusión social.

Las actuaciones que se desarrollan son: desarrollo de habilidades y competencias sociales y personales, se da una formación profesional específica relacionada con la Selvicultura Preventiva así como con el medio ambiente, se da apoyo y seguimiento a los itinerarios de inserción sociolaboral y se dan prácticas laborales en contextos normalizados así como se da un acompañamiento laboral y hay acciones medioambientales para sensibilizar a la ciudadanía.

Como cada participante tiene una situación diferente, se sigue con cada uno/a un itinerario diferente realizándose adaptaciones específicas del currículo, atendiendo a sus experiencias previas y sus particularidades. La formación se desarrolla a lo largo de todo el año.

-Accder más empleo Mieres en Mieres.

Este programa quiere mejorar la empleabilidad de las personas en situación y/o riesgo de exclusión social que se encuentran entre los 16 y 64 años. Ello se consigue mediante el diseño de los diversos itinerarios a nivel formativo, social y laboral. Los participantes formarán parte de las diferentes acciones formativas, desarrolladas dentro y fuera del programa, lo que les servirá para tener una cualificación profesional según un itinerario y preferencias formativas y laborales.

También, se les dará un servicio de búsqueda e intermediación laboral para apoyar e impulsar el empleo de los/las orientadores/as laborales, gracias al contacto con las empresas de la zona, y así crear una correlación de colaboración con el empresariado para retroalimentar la oferta y demanda que existe en el mercado de trabajo.

4. PROCESO METODOLÓGICO

4.1. Objetivos del estudio.

En la sociedad española siempre se han tenido prejuicios, derivados de los estereotipos, en torno a la comunidad gitana. Desde estereotipos sobre su forma de ser y carácter, hasta sus costumbres y tradiciones, pasando por el empleo. Es por ello que el objetivo de estudio va a ser conocer qué factores son aquellos que más resaltan en la población gitana a la hora de buscar empleo, en concreto en la comunidad asturiana, para conocer qué puntos tienen en común y con ello poder derribar estereotipos que la sociedad paya tiene contra este colectivo. Para ello se contará con la opinión de las personas que trabajan con este colectivo como son los técnicos laborales de la FSG. Para conocer este objetivo se ha elaborado un instrumentó de recogida de información, que permita a la FSG, detectar cuáles son los factores que inciden en la inserción laboral de la población gitana, como mejorar su inserción y de qué manera poder combatir los diferentes estereotipos que se tiene hacia esta etnia tan presente en nuestro país. Se contempla que, además de las personas de la FSG, el cuestionario puede ser utilizado con los y las representantes de empresas e instituciones, así como con las distintas entidades comprometidas en procesos de dinamización laboral.

Objetivo general:

Conocer las características e ideas preconcebidas, en cuanto a estereotipos, desigualdades y dificultades en la inserción laboral del colectivo gitano en el Principado de Asturias, partiendo de las percepciones del personal técnico, empleadores/as y promotores/as laborales vinculados a la FSG.

Objetivos específicos:

Identificar los estereotipos que existen respecto de la población gitana e influyen en su inserción laboral.

Conocer las principales características en las demandas y ofertas laborales asociadas al colectivo gitano.

Analizar diferencias, a tenor del género, en las características, estereotipos y apreciaciones existentes respecto del colectivo gitano en el ámbito laboral

Desarrollar una herramienta que permita conocer los estereotipos e ideas preconcebidas respecto de los/as gitanos/as, para adaptar y reforzar procesos de apoyo a la promoción laboral, incidiendo en demandantes, promotores/as y empleadores/as del colectivo gitano.

Poner de manifiesto dificultades en el desarrollo y realización profesional, prestando atención a sus características y las de otros colectivos minoritarios

4.2.Revisión documental

Después de la lectura de los diferentes documentos relacionados con la historia, orígenes e información diversa de la población gitana, gracias a la búsqueda en diversas bases de datos, como Dialnet, Redined y Google Académico, así como con la información obtenida tras la realización de las prácticas del Máster en Intervención e Investigación Socioeducativa en la FSG, se ha podido obtener información de primera mano, sobre diversas situaciones relacionadas con el ámbito laboral, que se trataban en reuniones periódicas y con las que se ha podido recabar información crucial, sobre estereotipos y desigualdades que han influido en la creación del instrumento, el cual surge como una ayuda que le pueda servir a la FSG en la identificación de las características principales que intervienen en la inserción al mercado laboral de la población gitana, con el fin de que tengan un instrumento en el que se puedan apoyar a la hora de crear acciones individuales y grupales, así como tutorías más individualizadas con los y las participantes que quieren mejorar su empleabilidad y que les faciliten su entrada en el mercado laboral de manera satisfactoria.

4.2.1. Elaboración del Instrumento

El instrumento que se ha desarrollado es un cuestionario, mediante Google Docs, que pretende dotar a la FSG de una herramienta para identificar los estereotipos y dificultades que existen, en el Principado de Asturias, sobre los gitanos y gitanas, de manera sistematizada, a fin de incidir sobre estos, y mejorar la inserción laboral de los y las participantes en los programas de dinamización laboral.

La identificación de estereotipos o de prejuicios, dada la naturaleza de los mismos, resulta más complejo que el conocimiento de opiniones o valoraciones respecto de un determinado colectivo. La base cultural y colectiva de los estereotipos y de los prejuicios hace que, en su proceso de formalización, la socialización desempeñe un papel importante.

Como afirma Casal (2005; 137) “Un estereotipo se define como “la dimensión cognitiva de una representación grupal” (Páez, 2003: 752). En otras palabras, un estereotipo es una idea o creencia que fija la imagen atribuida a un grupo. Se podría añadir que este conjunto de ideas, normalmente compartido o consensuado, se transmite y se aprende naturalmente desde que nacemos y socializamos en la familia, en el grupo de amigos, en el colegio, etc”.

La misma autora señala que “Por otro lado, un prejuicio constituye una “actitud afectiva positiva / negativa ante el grupo.” (Páez, 2003: 752). En el prejuicio se incluyen valoraciones del terreno de lo afectivo y de las actitudes. Según Moya (2003: 789), la base del prejuicio está constituida por factores de tipo cognitivo, afectivo y conductual. (2005; 138).

Al utilizar estrategias que permitan poner de manifiesto estos aspectos (prejuicios y estereotipos), las recomendaciones habituales de la investigación social cobran mayor relevancia: las cuestiones de sinceridad, aquiescencia y deseabilidad social, tienen una mayor repercusión (Morales: 1988)

La utilización de unos ítems u otros, ya desde la consideración de su formato (abiertos o cerrados) y la utilización de unas determinadas opciones de respuesta, frente a otras, lleva a que los resultados puedan cambiar de forma relevante. Mientras que en las preguntas abiertas la espontaneidad se incrementa, también se aumenta el control personal de conformidad con la deseabilidad social, al tiempo que, en las preguntas cerradas se puede “condicionar” las respuestas a tenor de los indicadores que se utilizan.

En la elaboración del presente instrumento, se ha optado por preguntas cerradas, de distintos formatos, a fin de agilizar la recogida de información (minimizando los tiempos de respuesta), partiendo del trabajo previo de identificación de estereotipos y de prejuicios (fruto de la tarea de análisis documental y del trabajo realizado en las prácticas en FSG), así como de la referencia a un grupo de destinatarios (promotores, empleadores y

técnicos/as de inserción) con amplia experiencia con el colectivo gitano, así como con las ideas que sobre estos se han transmitido a lo largo de los años

Para la elaboración del cuestionario, así como para el análisis posterior de los resultados obtenidos, se ha tenido en cuenta la obra *Metodología de la investigación educativa* de Bisquerra Alzina, R. (2004).

Este cuestionario se compone de 25 ítems, los cuales están relacionados con seis dimensiones, una dimensión de identificación que pretenden conocer datos básicos de la persona que realiza el cuestionario, una dimensión para conocer el nivel académico con el que cuenta la población gitana una dimensión sobre la influencia de las tradiciones y costumbres en la inserción laboral de la población gitana, una dimensión sobre estereotipos de la población gitana, otra dimensión sobre género, y otra sobre aspectos laborales. Los ítems se reparten en preguntas tanto de respuesta múltiple, como de escala tipo Likert en la que 1 significa “mucho menos que el resto” y 5 significa “mucho más que el resto”. Por lo tanto, los valores altos de la escala corresponden con una mayor desigualdad hacia el objeto de estudio y los valores más bajos corresponden con una menor desigualdad.

A continuación se presentan las diferentes preguntas con su dimensión de referencia.

DIMENSIONES	VARIABLES
Dimensión de identificación	<p><i>Sexo</i></p> <p><i>¿Dónde desarrolla su labor como técnico/a laboral?</i></p> <p><i>¿Cuánto lleva vinculado/a a la Fundación Secretariado Gitano?</i></p> <p><i>¿Cuál fue el vínculo de unión con la FSG?</i></p>
Dimensión de nivel académico de la población gitana.	<p><i>¿Qué nivel de estudios predomina en la población gitana masculina que acude a buscar empleo?</i></p>

	<p><i>¿Qué nivel de estudios predomina en la población gitana femenina que acude a buscar empleo?</i></p> <p><i>Desde su percepción, ¿con qué tipo de formación se da una mejor inserción laboral en las personas de etnia gitana?</i></p>
<p>Dimensión sobre estereotipos de la población gitana.</p>	<p><i>¿Es más complicado para las personas gitanas encontrar trabajo por su etnia?</i></p> <p><i>¿Qué estereotipos ha identificado que predominan respecto de los hombres gitanos e influyen en sus posibilidades laborales?</i></p> <p><i>¿Qué estereotipos ha identificado que predominan respecto de las mujeres gitanas e influyen en sus posibilidades laborales?</i></p>
<p>Dimensión de género.</p>	<p><i>Dentro del colectivo gitano el sexo que predomina a la hora de buscar empleo es...</i></p> <p><i>¿Qué edades predominan en la población gitana masculina que acude a buscar empleo?</i></p> <p><i>¿Qué edades predominan en la población gitana femenina que acude a buscar empleo?</i></p> <p><i>En cuanto a la igualdad de género, ¿alguno de estos aspectos se ve reflejado en las personas de este colectivo? Puede indicar 1 o más opciones.</i></p>

<p>Dimensión costumbre y tradiciones.</p>	<p><i>¿Hasta qué punto influye en las personas gitanas las tradiciones y costumbres de su cultura respecto al resto de población?</i></p>
<p>Dimensión de aspectos laborales.</p>	<p><i>¿Cuál es la preferencia de jornada laboral, mayoritariamente, de las personas de etnia gitana?</i></p> <p><i>¿Qué tipo de jornada laboral, mayoritariamente, ofertan las empresas a las personas de etnia gitana?</i></p> <p><i>¿En qué tipo de contratos se encuentran prioritariamente las personas de etnia gitana?</i></p> <p><i>¿Cuánto tiempo dura la búsqueda de empleo en la población gitana?</i></p> <p><i>Indique, por orden, las 3 ocupaciones que más demandan los hombres gitanos</i></p> <p><i>Indique, por orden, las 3 ocupaciones que más demandan las mujeres gitanas</i></p> <p><i>¿Qué experiencia laboral cuentan las personas gitanas con las que trabajan?</i></p> <p><i>Cómo valora las dificultades de los hombres gitanos en el ámbito laboral a la hora de:</i></p> <p><i>Cómo valora las dificultades de las mujeres gitanas en el ámbito laboral a la hora de:</i></p> <p><i>Respecto a qué minoría o minorías étnicas, residentes en nuestro país, les es más difícil a la población gitana insertarse en el mercado laboral.</i></p>

Tabla 3: Dimensiones de estudio. Elaboración propia.

Las preguntas que se han elaborado han sido estas teniendo en cuenta diversos factores que se presentan a continuación:

1. Sexo: Se quiere saber qué cantidad de hombres y mujeres forman los servicios de orientación laboral.

2. ¿Dónde desarrolla su labor como técnico/a laboral? Las opciones de respuesta son en a) la Fundación Secretariado Gitano o b) una Empresa colaboradora con la Fundación Secretariado Gitano. Aquí se podría añadir una tercera opción de institución/organismo empresarial que este inmerso en la orientación laboral y que no colabore con la Fundación Secretariado Gitano del estilo a UGT o CCOO.

3. ¿Cuántos años lleva vinculado a la Fundación Secretariado Gitano? Teniendo como opciones de respuesta: Menos de 1 año, entre 2 y 3 años, entre 3 y 4 años y más de 5 años. Se quiere conocer la vinculación porque se entiende que cuantos más años vinculados leve a la fundación más noción de las dificultades y estereotipos hacia la población gitana puede tener en cuanto a su inserción laboral.

4. ¿Cuál fue el vínculo de unión con la FSG? Para responder tenían como opción por iniciativa propia o bien por contacto directo de la propia fundación. Es importante conocer cual fue el vínculo de unión porque se entiende que la función del técnico/a varía en sí ha conseguido el trabajo por motivaciones propias, o por si el contrario no ha sido voluntario y puede tener el técnico menos motivación a la hora de insertar laboralmente a la población gitana.

5. Dentro del colectivo gitano el sexo predominante es: Teniendo como opciones a responder hombre o mujer. Es importante conocer cuál es el género mayoritario que está inmerso en el mundo laboral de la población gitana ya que explica las desigualdades en este colectivo no solo a nivel laboral sino también a nivel social, formativo...

6. ¿Qué edades predominan en la población gitana masculina que acude a buscar empleo? Teniendo para responder tres opciones: 1) Entre 16 y 25 años, 2) entre 25 y 50 años y 3) Más de 50 años. Saber con qué grupo de edades trabajan mayoritariamente la fundación les puede servir para orientarse en trabajos y formaciones determinadas que se asemejen más a la demanda que puedan tener.

7. ¿Qué edades predominan en la población gitana femenina que acude a buscar empleo? Teniendo para responder tres opciones: 1) Entre 16 y 25 años, 2) entre 25 y 50 años y 3) Más de 50 años. Al igual que la anterior cuestión, es importante conocer qué conjunto de mujeres gitanas acude mayoritariamente a buscar empleo para dar una atención y orientación más específica por parte del técnico/a laboral.

8. ¿Qué nivel de estudios predomina en la población gitana masculina que acude a buscar empleo? Teniendo como opciones de respuesta: 1) sin estudios, 2) Estudios primarios, 3) Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O), 4) Bachiller, 5) FPI, 6)FPPII, 7)Certificado de profesionalidad, 8)Licenciatura/grado. Es importante conocer de qué nivel formativo parte la población gitana masculina que acude a buscar empleo para así poder crear planes de seguimiento que se ajusten a sus necesidades y posibilidades de incorporarse al mercado laboral de manera satisfactoria.

9. ¿Qué nivel de estudios predomina en la población gitana femenina que acude a buscar empleo? Teniendo como opciones de respuesta: 1) sin estudios, 2) Estudios primarios, 3) Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O), 4) Bachiller, 5) FPI, 6)FPPII, 7)Certificado de profesionalidad, 8)Licenciatura/grado. Además de la importancia de conocer el nivel formativo del que parten las mujeres gitanas a la hora de buscar empleo también es importante en lo que se relaciona a la igualdad y al derribar estereotipos por razón de género.

10. ¿Cuál es la preferencia de jornada laboral, mayoritariamente, de las personas de etnia gitana? Es una pregunta que engloba por una parte a los hombres y por otra parte a las mujeres y como opciones de respuesta tienen 1) Por horas, 2) Media jornada y 3) Jornada completa. Es necesario conocer que tiempo de jornada prefieren para adecuarse a la demanda de las empresas en el Principado de Asturias.

11. ¿Qué tipo de jornada laboral, mayoritariamente, ofertan las empresas a las personas de etnia gitana? Es una pregunta que engloba por una parte a los hombres y por otra parte a las mujeres y como opciones de respuesta tienen 1) Por horas, 2) Media jornada y 3) Jornada completa. Es una pregunta que va de la mano de la anterior porque una cosa es la jornada laboral que prefiera la persona en contraposición de la que mayoritariamente ofrezcan las empresas. Es importante para que los y las técnicos/as laborales puedan adecuar las necesidades de cada participante y puede encontrar el puesto

laboral con la jornada que más se asemeje a las necesidades del empresario/a y trabajador/a.

12. ¿En qué tipo de contratos se encuentran prioritariamente las personas de etnia gitana? Esta pregunta se divide también en respuestas tanto para hombres como para mujeres y tiene como opciones de respuesta 1) Contratos de 3 meses, 2) contratos de 6 meses, 3) contratos fin de obra y 4) contratos de interinidad/fin de obra. Esta última opción tendría que haber sido contratos de interinidad /indefinidos. Conocer en que tipo de contratos se encuentra la población gitana da datos reveladoras de su situación no solo laboral, sino social y de integración con la sociedad en la que viven, en este caso, con la sociedad asturiana paya.

13. ¿Cuánto tiempo dura la búsqueda de empleo en la población gitana? Esta pregunta está dirigida tanto para hombres como para mujeres y tiene como opciones de respuesta 1) Menos de 1 mes, 2) Entre 2 y 3 meses, 3) Entre 3 y 4 meses y 4) Más de 5 meses. Es importante saber cuánto dura la búsqueda de empleo para conocer qué factores pueden hacer que tarden más o menos y poder poner remedio a ello. Además de saber la persistencia que tienen en la búsqueda de empleo y por tanto, lo motivados/as que están en insertarse en el mercado laboral.

14. Indique, por orden, las 3 ocupaciones que más demandan los hombres gitanos. Teniendo como opciones de respuesta 1) Limpiador, 2) Mecánico, 3) Jardinero, 4) Dependiente/Cajero/Vendedor, 5) Camarero/recepcionista/botones, 6) Cocinero/ayudante de cocina, 7) Peluquero/esteticien, 8) reponedor/mozo de almacén, 9) Otras... Es importante conocer en que ámbito laboral se ubica la mayoría de la población gitana masculina para que las orientaciones laborales que dé el/la técnico/a laboral sean de valor y se justen a la demanda de la persona.

15. Indique, por orden, las 3 ocupaciones que más demandan las mujeres gitanas. Teniendo como opciones de respuesta 1) Limpiador, 2) Mecánico, 3) Jardinero, 4) Dependiente/Cajero/Vendedor, 5) Camarero/recepcionista/botones, 6) Cocinero/ayudante de cocina, 7) Peluquero/esteticien, 8) reponedor/mozo de almacén.

16. Desde su percepción, ¿con qué tipo de formación se da una mejor inserción laboral en las personas de etnia gitana? Esta pregunta va dirigida tanto para hombres como para mujeres de etnia gitana y tiene como opciones de respuesta 1) Sin estudios, 2) Estudios primarios, 3) Educación Básica Secundaria, 3) Bachillerato, 4) FPI, 5) FPPII,

6)Certificados de profesionalidad, 7)Cursos, talleres..., 8)Licenciatura/Grado. Es importante conocer qué tipo de formación cree el técnico o la técnica laboral que da una mejor inserción laboral para que trabajen con cada participante en que aspectos se pueden formar más y mejor y así poder encontrar un empleo acorde a las capacidades de cada participante.

17. En cuanto a la igualdad de género, ¿alguno de estos aspectos se ve reflejado en las personas de este colectivo? Puede indicar 1 o más opciones. Tiene como opciones de respuesta 1) El nivel de cualificación es menor en mujeres, 2) El nivel de cualificación es menor en hombres, 3) El nivel de ofimática es mayor en hombres, 4) El nivel de ofimática es mayor en mujeres, 5) El nivel de ingresos es mayor en hombres, 6) El nivel de ingresos es mayor en mujeres. Es una pregunta de respuesta múltiple que trata de conocer qué aspectos de desigualdad a nivel general se encuentran los técnicos y las técnicas laborales con la población de etnia gitana con la que trabajan, para que puedan tener una noción de que desigualdades de género existen para poder atajarlas de la forma más eficaz posible.

18).Qué experiencia laboral cuentan las personas gitanas con las que trabajan? Esta pregunta va dirigida tanto a hombres gitanos como a mujeres gitanas y se hace para saber con qué experiencia, que trayectoria laboral tienen las personas que acuden a los técnicos/as laborales. Tiene como opción de respuesta 1)Sin experiencia, 2)Menos de un año de experiencia, 3)Entre 2 y 3 años de experiencia,4)Entre 4 y 5 años de experiencia y 5)Más de 5 años de experiencia.

19. ¿Es más complicado para las personas gitanas encontrar trabajo por su etnia? Es una pregunta dirigida tanto a hombres como a mujeres y tiene como opciones de respuesta una escala explicada por más o menos desigualdades respecto al resto de la población no gitana.

20. ¿Qué estereotipos ha identificado que predominan respecto de los hombres gitanos e influyen en sus posibilidades laborales? Se ha querido hacer esta pregunta para ver lo estereotipado que está el pueblo gitano, en este caso, los hombres gitanos, y que pueden repercutir en su inserción laboral. Como opciones de respuesta tiene 1)Problemáticos, 2)Irresponsables, 3)Sucios, 4)Machistas, 5)Respetuosos, 6)Chabolistas, 7)Solidarios, 8)Tolerantes.

21. ¿Qué estereotipos ha identificado que predominan respecto de las mujeres gitanas e influyen en sus posibilidades laborales? Al igual que la pregunta anterior, se ha querido hacer esta pregunta para ver lo estereotipado que está el pueblo gitano, en este caso ,las mujeres gitanas, y que pueden repercutir en su inserción laboral. Como opciones de respuesta tiene 1)Problemáticas, 2)Irresponsables, 3)Sucias, 4)Machistas, 5)Respetuosas, 6)Chabolistas, 7)Solidarias, 8)Tolerantes.

22. Cómo valora las dificultades de los hombres gitanos en el ámbito laboral a la hora de: Esta pregunta se basa en diferentes rutinas y hábitos que se deberían tener en el trabajo se pretende conocer en qué medida, valorando cada hábito en Mucho menos que los demás, menos que los demás, igual, mucho más que los demás, más que los demás trabajadores de etnia no gitana. Se intenta que los técnicos y técnicas laborales valores en qué medida los hombres gitanos cumplen con los horarios, siguen las normas, cumplen ordenes/indicaciones, asumen su responsabilidad, se comprometen con las tareas, demuestran iniciativa, trabajan en equipo, cumplen objetivos, respetan a los compañeros/as, respetan a sus jefes/as y promocionan en la empresa.

23. Cómo valora las dificultades de las mujeres gitanas en el ámbito laboral a la hora de: Esta pregunta, al igual que la anterior, se basa en diferentes rutinas y hábitos que se deberían tener en el trabajo se pretende conocer en qué medida, valorando cada hábito en Mucho menos que los demás, menos que los demás, igual, mucho más que los demás, más que los demás trabajadores de etnia no gitana. Se intenta que los técnicos y técnicas laborales valores en qué medida las mujeres gitanas cumplen con los horarios, siguen las normas, cumplen ordenes/indicaciones, asumen su responsabilidad, se comprometen con las tareas, demuestran iniciativa, trabajan en equipo, cumplen objetivos, respetan a los compañeros/as, respetan a sus jefes/as y promocionan en la empresa.

24. Respecto a qué minoría o minorías étnicas, residentes en nuestro país, les es más difícil a la población gitana insertarse en el mercado laboral. Esta pregunta se dirige tanto a hombres como a mujeres y se ha creado ya que la sociedad es intercultural y se quiere saber si la población gitana tiene desigualdades con otras minorías a la hora de insertarse laboralmente y no solo teniendo en cuenta a la población española. Como opciones de respuesta tiene 1)Rumanos/as, 2)Árabes, 3)Hispanoamericanos, 4)Africanos/as, 5)Otras.

25. ¿Hasta qué punto influye en las personas gitanas las tradiciones y costumbres de su cultura respecto al resto de población? Debido a las tradiciones y costumbres culturales de la población gitana se ha creado esta pregunta dirigida tanto a hombres como a mujeres para saber cómo influyen respecto a la población no gitana en su inserción laboral. Las respuestas van mucho menos, menos, igual, más, mucho más. Se debería reformular ortográficamente y añadir a cada opción que los demás.

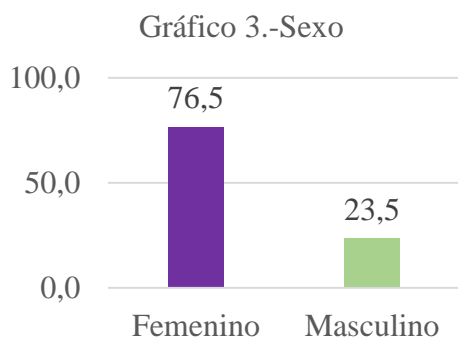
4.3.Participantes del estudio

En el estudio han participado 14 técnicos y técnicas laborales de la FSG así como tres técnicos/as de empresas colaboradoras. En total se han recopilado resultados de 17 encuestas para conocer la percepción general sobre la inserción laboral del colectivo gitano en el Principado de Asturias en los tiempos que corren. La mayoría de los resultados, se han obtenido por parte de mujeres 14 frente a 3 hombres lo que refleja que la mujer es prioritaria en el Principado de Asturias en la ayuda en la inserción laboral de la población gitana.

5. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

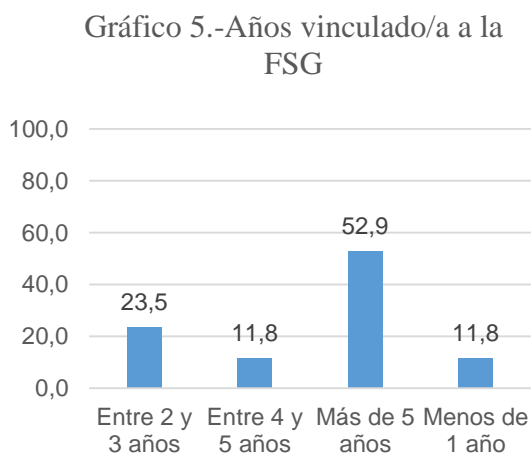
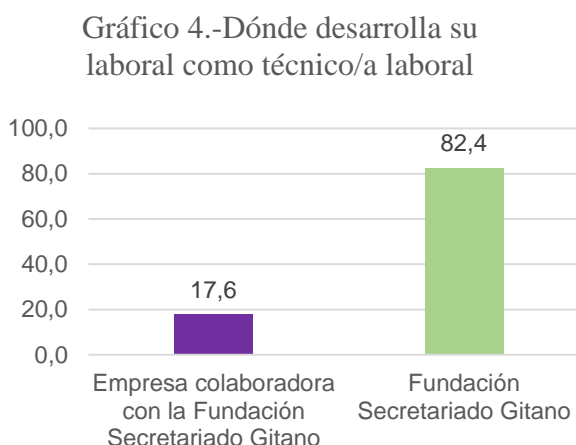
5.1. Análisis resultados obtenidos

En cuanto a la **dimensión de identificación los datos** que se han obtenido han sido:



La mayoría de los resultados obtenidos, en lo que se refiere al sexo de los y las técnicos/as laborales, han sido por parte de mujeres con un 76,5% frente al 23,5% de hombres, lo que refleja que las personas que facilitan la inserción laboral del colectivo gitano principalmente son mujeres.

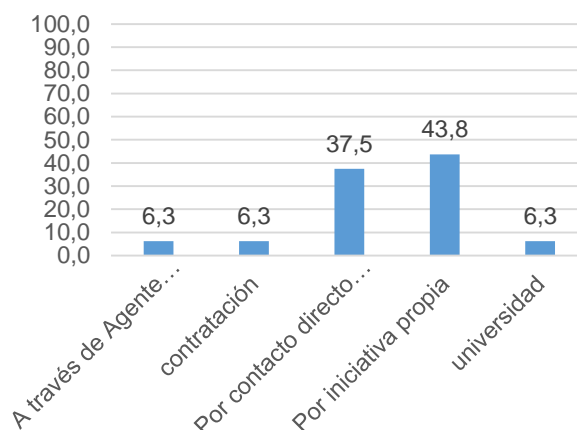
Casi todos los resultados obtenidos han sido por parte de técnicos y técnicas de la FSG con un 82,4% frente al único 17,6% de resultados obtenidos gracias a técnicas y técnicos laborales provenientes de empresa



Se observa que muchos/as de los y las técnicos y técnicas laborales llevan más de cinco años vinculados a la FSG lo que hace ver que ya tienen experiencia en la inserción laboral de este colectivo y pueden tener mayor facilidad para trabajar con cada participante e identificar sus dificultades a la hora de su inserción en el mercado laboral.

Hay una superioridad de técnicos y técnicas laborales vinculados con la FSG por incitativa propia con un 43,8% y por contacto directo de la propia fundación con un 37,5% lo que hace ver que los técnicos y las técnicas pueden tener más motivación personal para trabajar con este colectivo lo que repercute positivamente en la ayuda que les dan a la hora de insertarse en el mercado laboral a los participantes que acuden en su ayuda.

Gráfico 6.-Vínculo de unión con la FSG



Los resultados obtenidos dentro de la **dimensión del nivel académico de la población gitana** han sido:

A la hora de la búsqueda de empleo, los estudios con los que cuenta principalmente la población gitana son estudios primarios con un 94,1% los hombres y un 88,2% de las mujeres. Cabe destacar, que de los resultados obtenidos, solo las mujeres cuentan con estudios de Educación Secundaria Obligatoria con un 5,9% y tan solo un 5,9% de ambos sexos no cuentan con estudios lo que se corresponde con que cada vez más la población gitana es una población escolarizada que incrementa sus estudios y ya no es una población que no tenga estudios y que no esté escolarizada.

Gráfico 7.-Estudios que predominan en la población gitana en la búsqueda de empleo

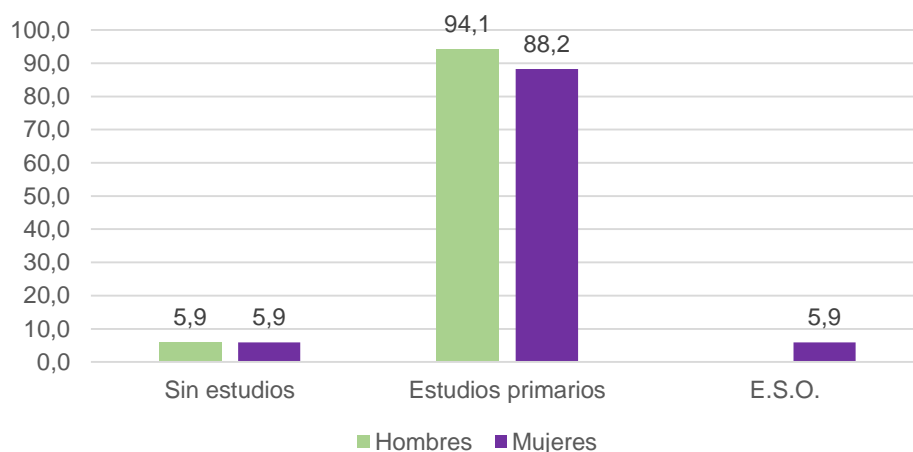
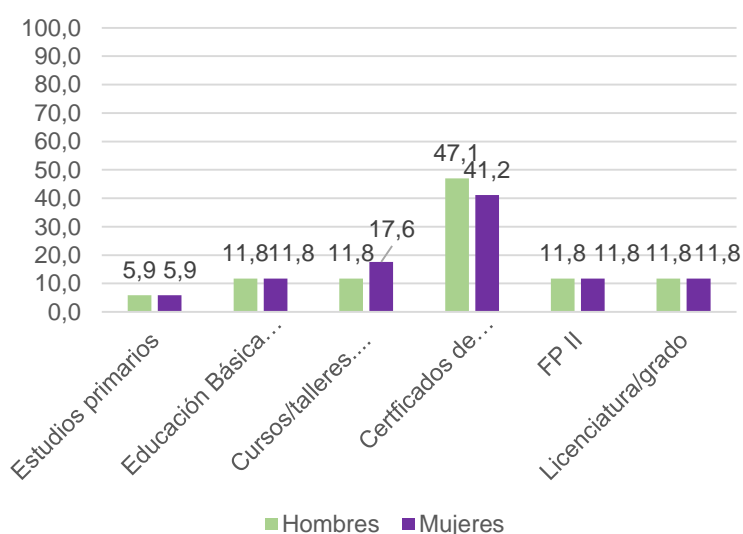


Gráfico 8.-Tipo de formación con la que se da una mejor inserción laboral en la población gitana



Se observa que se da una mejor inserción laboral tanto en hombres como en mujeres con los certificados de profesionalidad con un 47,1% de la población gitana masculina y un 41,2% de la población gitana femenina. Cabe destacar, que las mujeres encuentran más trabajo con la realización de cursos/talleres con un 17,6% frente a un 11,8% de los hombres gitanos.

En lo que se refiere a la **dimensión de sobre estereotipos de la población gitana** los resultados que se han obtenido reflejan:

Se observa que para la población es más complicado encontrar empleo debido a su etnia que al resto de la población siendo más complicado a los hombres con un 52,9% pero mucho más a las mujeres gitanas con un 47,1%. Tan solo el 5,9% opina que la dificultad en encontrar empleo debido a la etnia es mucho menos que los demás o igual tanto en hombres gitanos como en mujeres gitanas.

Gráfico 9.-Complejidad de la población gitana en encontrar empleo debido a su etnia

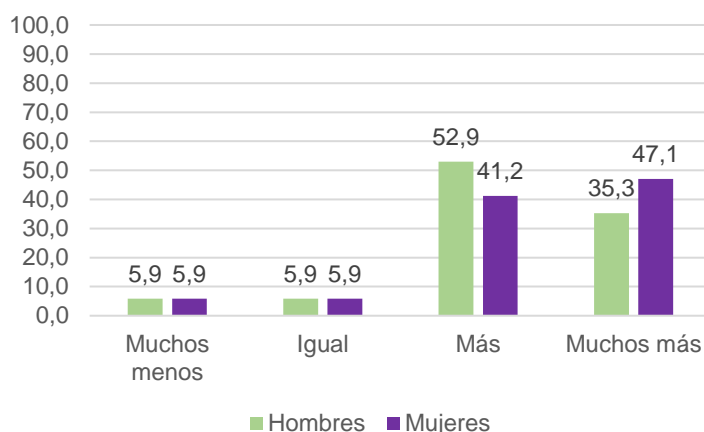


Gráfico 10.-Estereotipos hombres gitanos

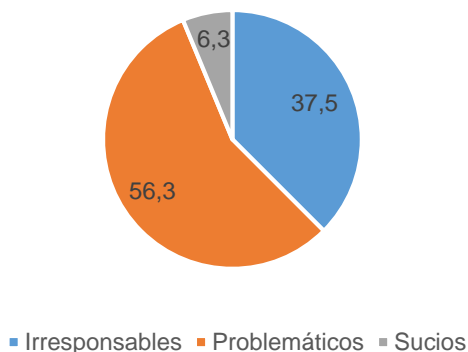
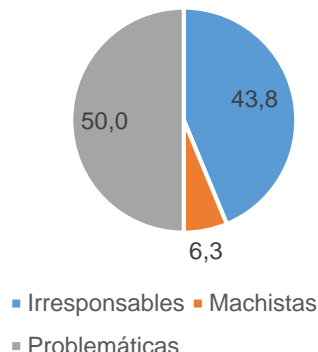


Gráfico 11.-Estereotipos mujeres gitanas



Los estereotipos que predominan en la población gitana masculina son los de problemáticos con un 56,3%, seguido de irresponsables con un 37,5% y sucios con un 6,3%.

En el caso de las mujeres gitanas los estereotipos que predominan al igual que en los hombres con los de problemáticas con un 50,0% e irresponsables con un 43,8%, así como machistas con un 6,3%. Cabe destacar, que se las considere machistas frente a la población masculina, a la que no se le cataloga con este estereotipo.

Con los resultados obtenidos se observa que el nivel de cualificación es menor en los hombres gitanos con un 64,7% frente al 23,5% de las mujeres gitanas. Además, el nivel de ofimática es mayor en hombres con un 29,4% frente al 23,5% de las mujeres. El nivel de ingresos es mayor en hombres que en mujeres en un 41,2%.

Gráfico 12.-Aspectos de igualdad de género en el colectivo gitano

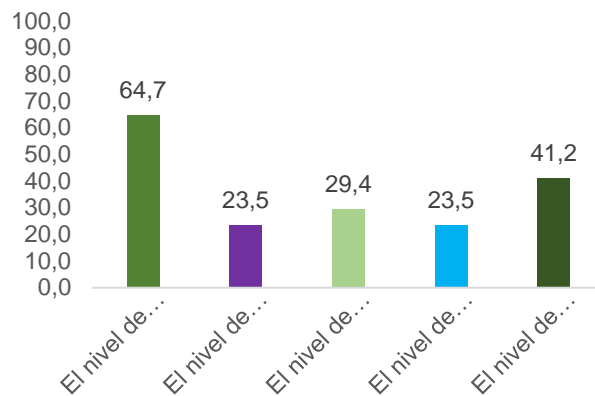
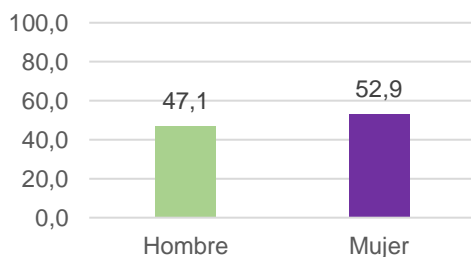
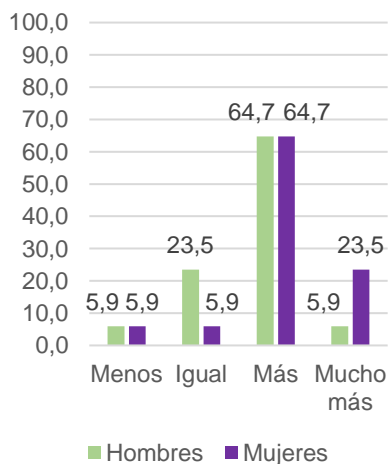


Gráfico 13.-Sexo que predomina a la hora de buscar empleo



A la hora de buscar empleo, el sexo que predomina es el femenino con un 54,9% frente al 47,1% del sexo masculino, lo que hace ver que pese a que muchos y muchas piensen que son los hombres los que más buscan empleo son las mujeres, en el caso de los resultados obtenidos, las que más iniciativa demuestran en la búsqueda de empleo.

Gráfico 14.-Influencia costumbres y tradiciones

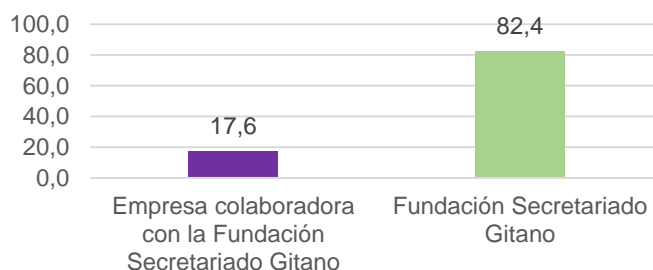


Por último, fijándose en las costumbres y tradiciones de la cultura gitana se observa que aunque las costumbres y tradiciones afectan más que al resto de la población no gitana tanto a hombres como a mujeres (un 64,7% ambos sexos), les afecta mucho más a las mujeres (un 23,5% frente al 5,9% de los hombres) a la hora de su entrada en el mundo laboral pudiendo ser debido varios factores como el papel de la mujer en la sociedad gitana, el cuidado de la familia y la vivienda,....

En cuanto a la dimensión de aspectos laborales los resultados obtenidos han sido:

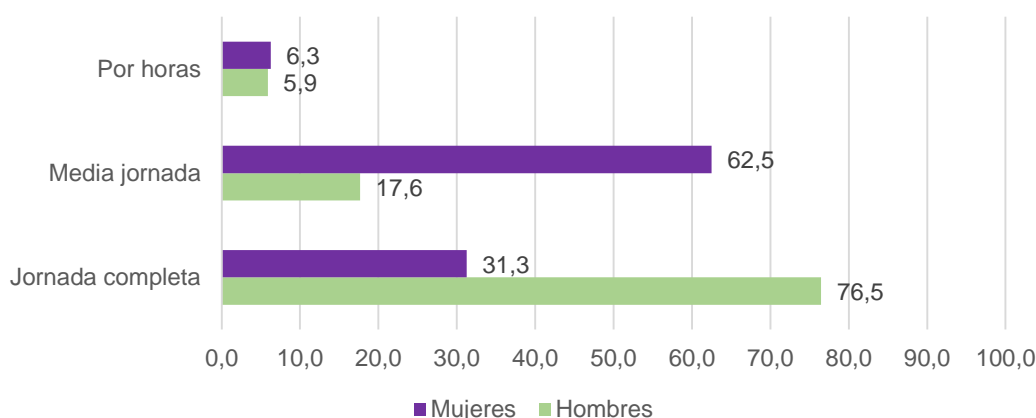
La mayoría de los resultados obtenidos han sido por parte de técnicos y técnicas de la FSG con un 82,4% frente al único 17,6% de resultados obtenidos gracias a técnicas y técnicos laborales provenientes de empresa

Gráfico 15.-Dónde desarrolla su laboral como técnico/a laboral



En cuanto a la preferencia de jornada laboral de las personas de etnia gitana más mujeres prefieren tener media jornada con un 62,5% frente a los hombres con un 17,6% lo que puede ser debido a que la mujer es la que cuida de la casa y puede que le venga mejor un trabajo a media jornada para compaginar ambos ámbitos de su vida. En cambio, los hombres gitanos prefieren la jornada completa con un 76,5% frente al 1,3% de mujeres que la prefieren. La población gitana por los resultados obtenidos no tiene mucho interés en la jornada por horas con un 6,3% de mujeres que lo prefieren y un 5,9% de hombres.

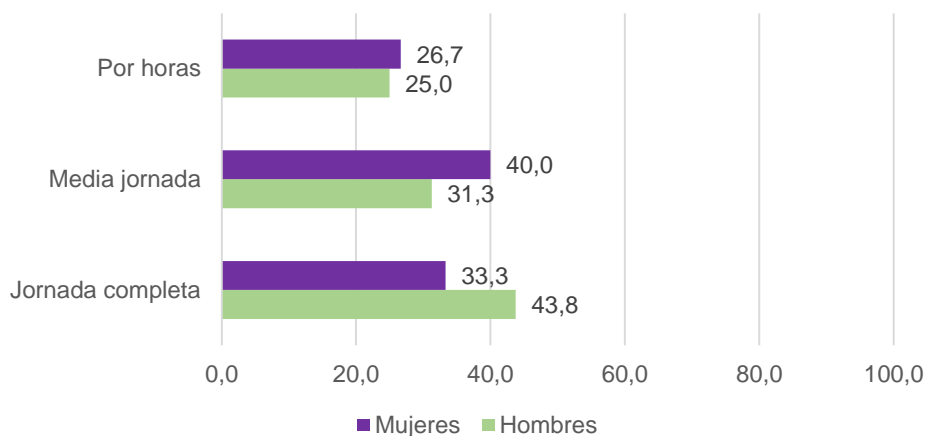
Gráfico 16.-Preferencia jornada laboral personas etnia gitana



La preferencia de jornada laboral coincide con la que ofertan las empresas de manera que, como se puede ver en el gráfico, la media jornada es ofertada más para mujeres, con un 40,0% frente al 31,3% que para hombres así como la jornada completa se ofrece más a

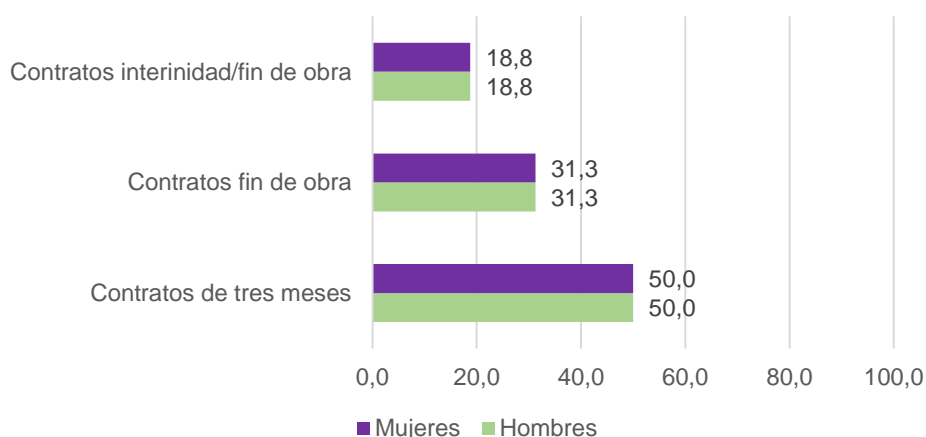
hombres con un 43,8% frente a las mujeres con un 33,3%. Cabe señalar que pese a que la población gitana, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, no tiene mucho interés por la jornada laboral por horas, las empresas la ofertan bastante con un 26,7% en las mujeres y en un 25,0% en los hombres.

Gráfico 17.-Jornada laboral que ofertan las empresas a las personas de etnia gitana



Prioritariamente la población gitana se encuentra a la hora de insertarse en el mercado laboral con contratos de tres meses con un 50% los hombres al igual que las mujeres. Los contratos de fin de obra y contratos de interinidad son los que menos se dan en esta población.

Gráfico 18.-Tipo de contratos en los que se encuentra prioritariamente la población gitana



El tiempo que dura la búsqueda de empleo en la población gitana es mayor, de más de cinco meses en la población gitana masculina con un 68,8% frente al 64,7% de la población femenina gitana, pero no por ello son las que más rápido encuentran empleo ya

que un 6,3% de la población gitana masculina encuentra empleo en menos de 1 mes o entre 2 y 3 meses frente al 5,9% de la población gitana femenina. Por los resultados obtenidos, las mujeres gitanas encuentran en mayor porcentaje, un 23,5%, empleo entre 3 y 4 meses frente a los hombres gitanos que en buscar empleo entre 3 y 4 meses tiene un porcentaje de 18,8%.

Gráfico 19.-Duración búsqueda de empleo en la población gitana

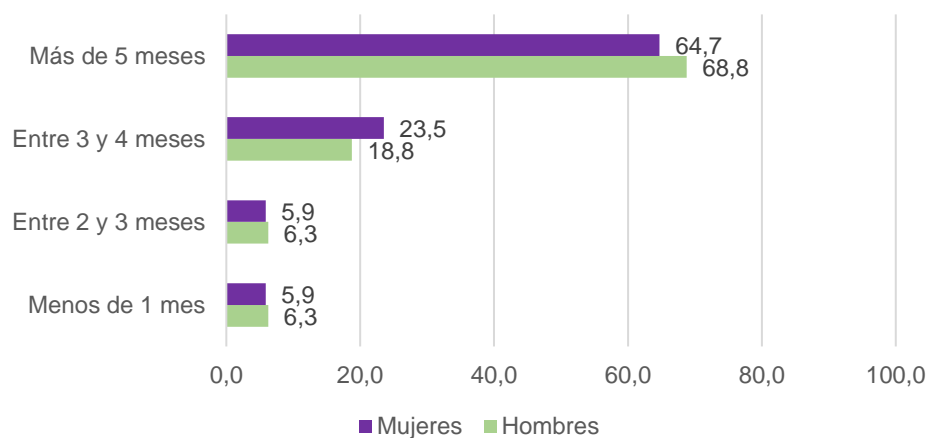
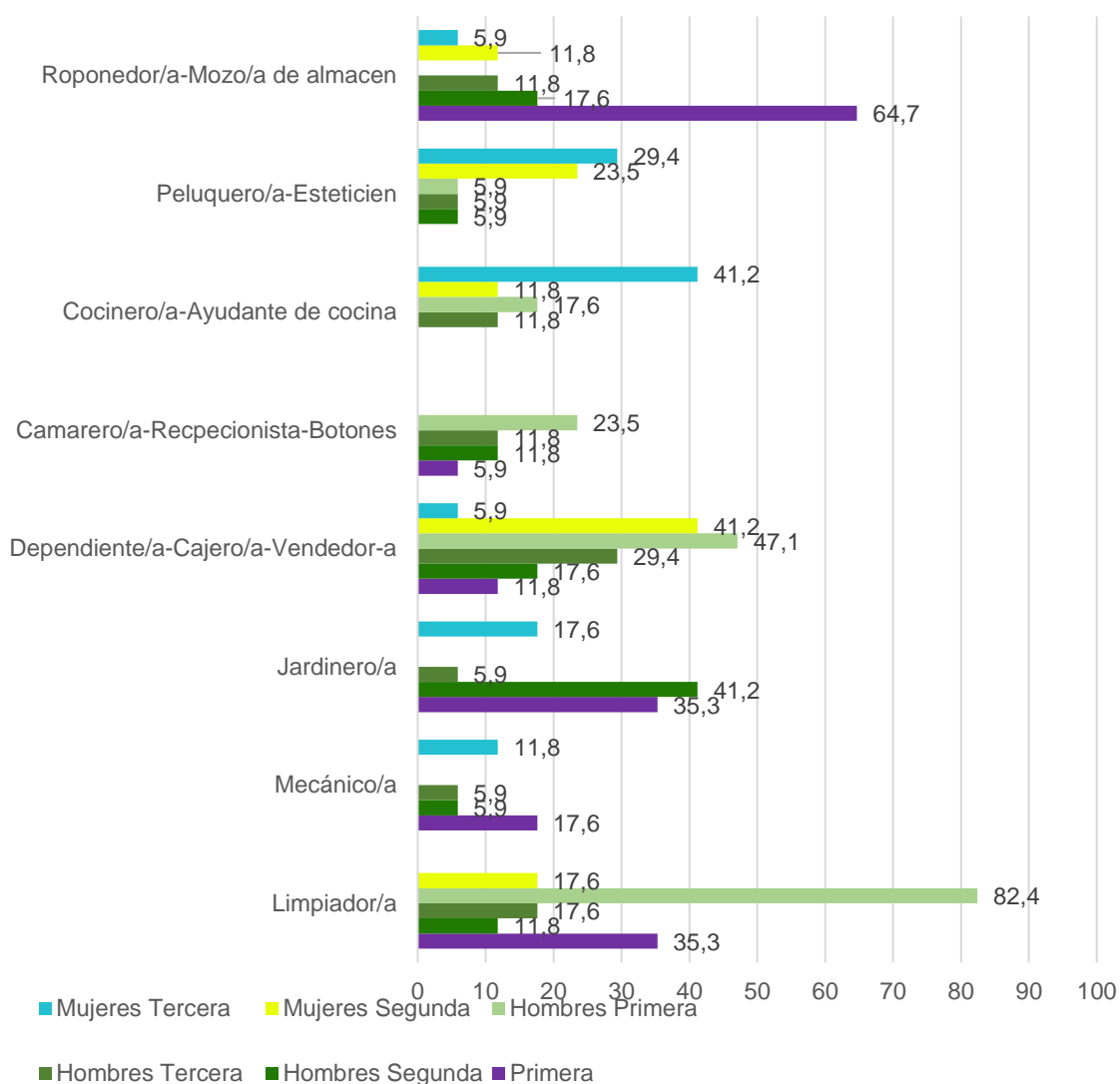


Gráfico 20.-Ocupaciones más demandadas por parte de la población gitana

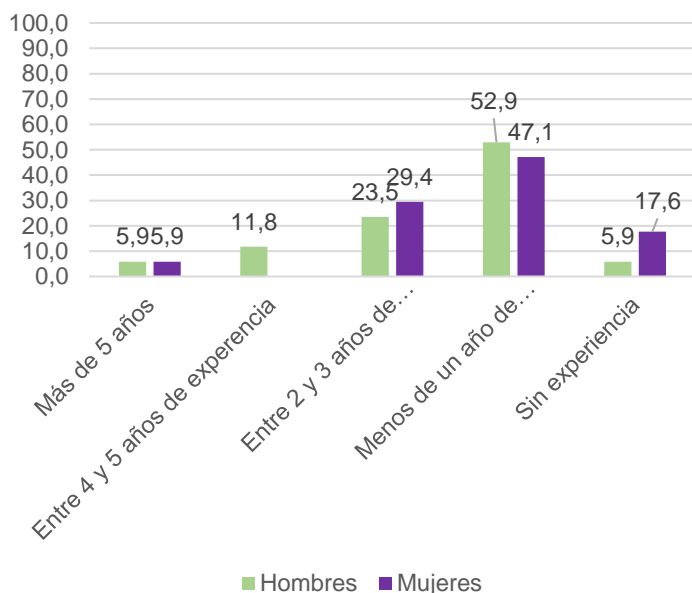


Con los resultados obtenidos, se observa que la profesión que demanda la población gitana masculina, en primer lugar es la de reponedor o mozo de almacén con un 64,7%, frente a las mujeres gitanas, que no demandan esta profesión como primera opción en ninguno de los casos analizados, ya que la primera opción de las mujeres gitanas es la de limpiadora con un 82,4%.

Como segunda opción, los hombres gitanos prefieren con un 41,2% la profesión de jardinero frente a las mujeres que como segunda opción prefieren ser dependientas, cajera o vendedoras con un 41,2%.

Como tercera opción, la población gitana masculina prefiere con un 29,4% la profesión de dependiente,cajero o vendedor, mientras las mujeres prefieren, como tercera opción, con un 41,2% , la profesión de cocinera o ayudante de cocina.

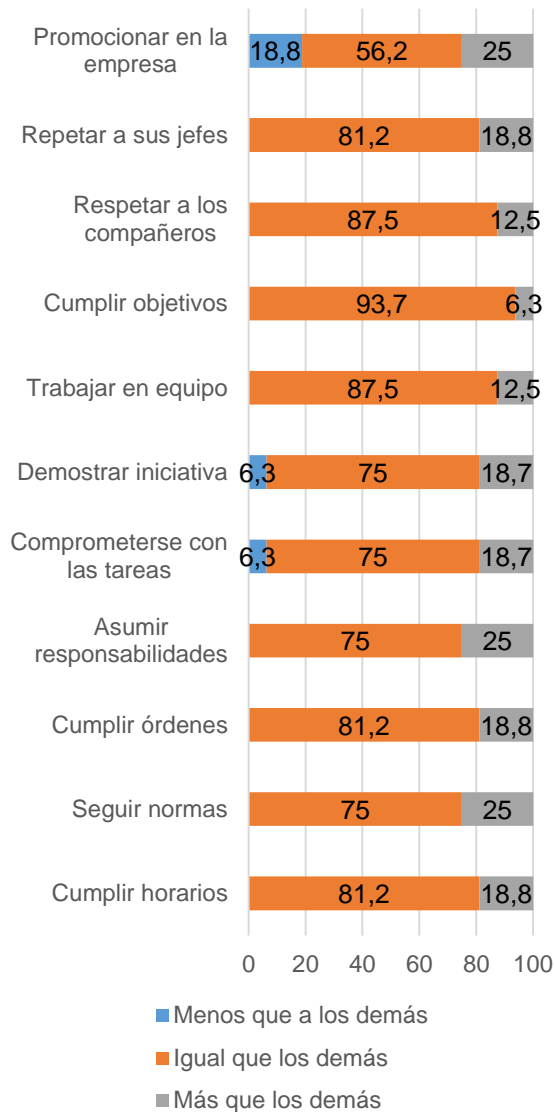
Gráfico 21.-Experiencia laboral de las personas gitanas



Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que la mayor parte de la población gitana con la que trabajan los técnicos y técnicas laborales cuentan con una experiencia de menos de un año con un 52,9% los hombres gitanos y un 47,1% las mujeres. También, se puede ver que sólo los hombres cuentan con experiencia de entre 4 y 5 años con un 11,8% y que las mujeres son las que menor porcentaje tienen de sin experiencia con un 17,6% frente al 5,9%.

En lo que se refiere a las dificultades de la población gitana se tiene en cuenta los siguientes resultados:

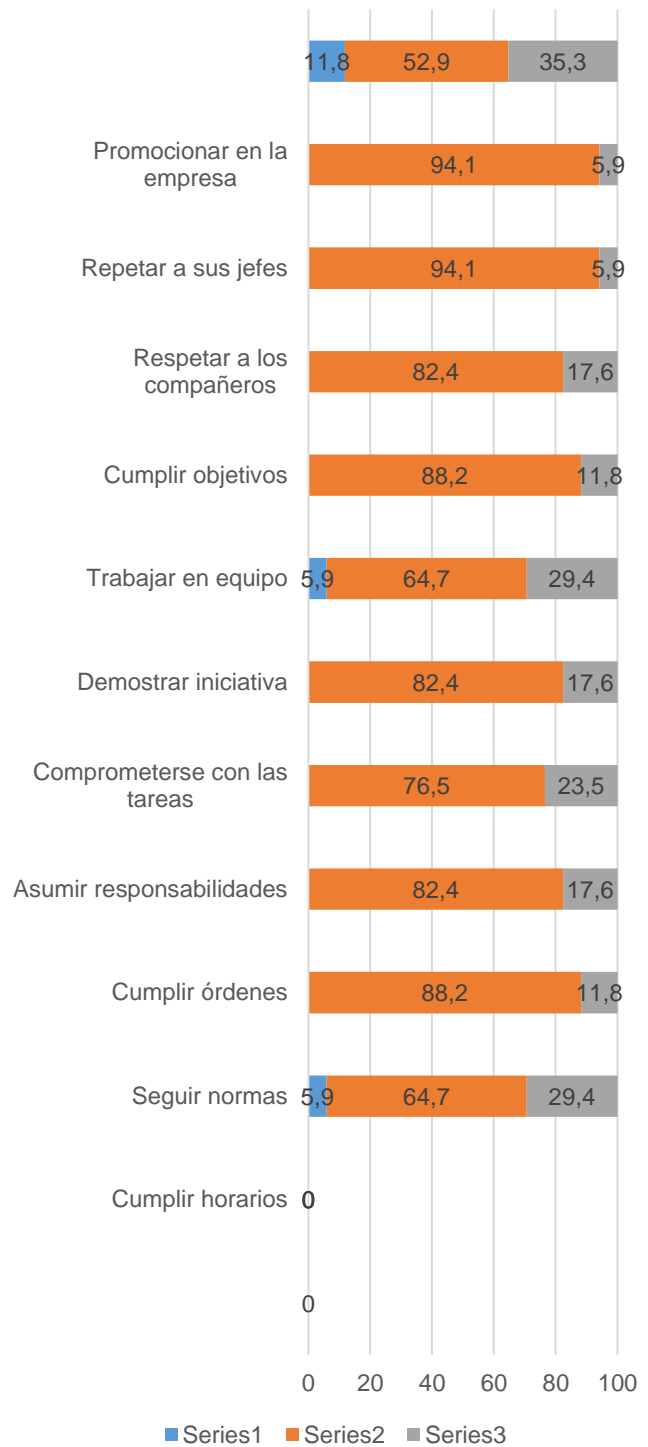
Gráfico 22.-Dificultades de los gitanos para...



La población gitana masculina tiene las mismas un 25% de más dificultades que el resto de la población en promocionar en la empresa, aunque mayoritariamente, en un 56,2%, tienen las mismas que los demás y solo en un 18,8% menos que el resto de la población. Respetan mayoritariamente igual que los demás a sus compañeros y a sus jefes e incluso en un porcentaje considerable (28,8% a los jefes, 12,5% a los compañeros) más que los demás. Cumplen los objetivos de igual manera que los demás o incluso más así como trabajan en equipo de la misma manera que el resto de población no gitana. En cuanto a demostrar iniciativa y comprometerse con las tareas sí que se observa un pequeño porcentaje del 6,3% que refleja que se comprometen menos que los demás aunque el porcentaje mayoritario es que se comprometen igual que los demás e incluso más que los demás. En cuanto a asumir responsabilidades, cumplir órdenes, seguir normas y cumplir horarios lo hacen igual que los demás e incluso más que los demás.

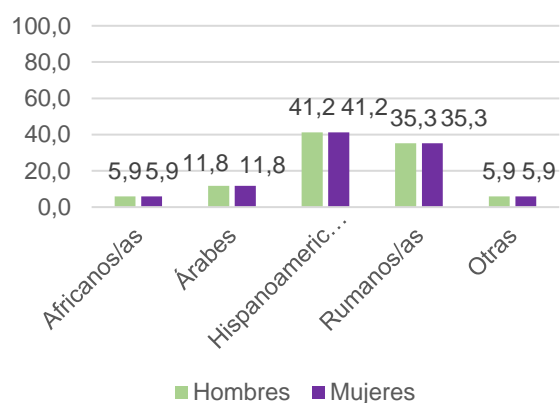
En cuanto a las mujeres gitanas, tienen las mismas dificultades de promocionar en la empresa que las demás en un 52,9% aunque un 11,8% piensa que tienen menos que los demás y un considerable 35,3% considera que tienen muchas más que los demás. Respetan a sus jefes y compañeros igual que los demás e incluso muchos más que los demás de la misma manera que cumplen objetivos igual que el resto de trabajadores e incluso mucho más que los demás. En cuanto al trabajo en equipo consideran que lo hacen igual que los demás aunque un 5,9% considera que los hacen menos que los demás en contraposición de un 29,4% que considera que lo hacen mucho más que los demás. Demuestran iniciativa, así como se comprometen y con las tareas y asumen responsabilidades y cumplen órdenes igual que los demás e incluso en porcentajes considerables mucho más que los demás. En cuanto a seguir normas y cumplir horarios. Los resultados reflejan que igual que los demás lo hacen mayoritariamente con un 64,7% mucho más que los demás con un 29,4% pero se observa un 5,9% que considera que tiene menor dificultad que los demás para conseguirlo.

Gráfico 23.-Dificultades de las gitanas para...



Se observa que la población gitana, tanto en hombres como en mujeres, tiene más dificultades a la hora de insertarse en el mercado laboral con otras minorías étnicas residentes en nuestro país como son los hispanoamericanos/as y los rumanos/as, que son los dos grandes conjuntos de población que residen en nuestro país.

Gráfico 24.-Minorías étnicas que dificultan a la población gitana su inserción laboral



6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

6.1. Conclusiones obtenidas con las respuestas del cuestionario.

Las conclusiones a las que se llega tras analizar los resultados obtenidos de las respuestas a los cuestionarios, por parte de los técnicos y las técnicas laborales de la FSG, y de las empresas colaboradoras, en líneas generales, es que pese a lo que se pudiese pensar, las mujeres son las que más buscan empleo en comparación a los hombres, en la población gitana. Buscan más trabajo las mujeres gitanas que tienen entre 25 y 50 años y los hombres gitanos buscan más empleo en edades comprendidas entre los 16 y los 25 años.

En líneas generales, se concluye que la población gitana cuenta, mayoritariamente, con estudios primarios a la hora de buscar empleo y que sólo las mujeres, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, son las que cuentan con un mayor nivel educativo, llegando a tener estudios secundarios. Ello se relaciona, con la cuestión sobre qué tipo de formación es con la que se da una mejor inserción laboral, que teniendo en cuenta los resultados que se han obtenido, es con certificados de profesionalidad, y en el caso de las mujeres con la realización de cursos y talleres.

La población gitana, en cuanto a la jornada laboral, difiere en el tipo de jornada que quiere prefiriendo la media jornada las mujeres, probablemente para compaginar la vida del hogar y, los hombres prefiriendo la jornada completa, coincidiendo con lo que ofertan las empresas aunque estas ofertan también mucho la jornada por horas y la población gitana, tanto hombres como mujeres, no son muy partidarios de ella teniendo un bajo porcentaje de requerimiento para ellos y ellas. Teniendo en cuenta el tipo de contrato laboral, los contratos de 3 meses de duración son los que más abundan entre la población de etnia gitana.

Se concluye con este estudio que, en general, la población gitana tarda más de cinco meses en encontrar empleo y que las profesionales que más demandan son las de limpiadora las mujeres, y las de jardinero los hombres, en contraposición a las menos demandadas que son la de peluquero/estetician en hombres, y la de camarera en mujeres.

En cuanto a la igualdad de género, se concluye que los hombres tienen menor cualificación, pero pese a ello, el nivel de ofimática es mayor en ellos que en las mujeres. El nivel de ingresos es mayor en hombres que en mujeres. Los hombres cuentan con más años de experiencia laboral que las mujeres, aunque sea esta mayoritariamente menor a

un año, y las dificultades de encontrar empleo son mayores que a las del resto debido a su condición de gitanos/as.

Se concluye que los estereotipos, tanto en hombres como en mujeres, que predominan son los de irresponsables y problemáticos, y para los hombres sucios y para las mujeres machistas.

Las personas de etnia gitana tienen prácticamente las mismas dificultades que el resto de personas no gitanas en lo que se refiere al desempeño de un trabajo, teniendo más dificultades que los demás, a la hora de promocionar en la empresa, cumplir horarios o asumir responsabilidades.

Las minorías étnicas que dificultan la inserción laboral de la población gitana son las poblaciones de rumanos/as e hispanoamericanos, ya que son los colectivos que más residen en el país y que mayor demanda de los empleos a los que más postulan los gitanos/as postulan ellos/as también.

Por último, las tradiciones y costumbres gitanas influyen más en la inserción laboral de la población gitana frente a la población no gitana.

6.2.Propuesta de mejora del instrumento creado

Al desarrollar una herramienta sin referencias previas, y tras pasarla a los técnicos y las técnicas laborales de la FSG y de las empresas colaboradoras, se ha podido observar ciertos aspectos a corregir en este instrumento, de cara a la utilización por parte de la FSG, en los procesos de inserción laboral de la población gitana.

En principio, las primeras cuestiones sobre el sexo, dónde se desarrolla la labor como técnico/a laboral y los años de vinculación a la FSG, no precisarían de cambio, así como tampoco, se cambiaría la pregunta del sexo predominante dentro del colectivo gitano.

En dónde sí que habría que realizar cambios, es en las cuestiones sobre las edades que predominan en la población gitana femenina y masculina a la hora de buscar empleo, ya que las franjas de edades que se han puesto son muy amplias y se podría añadir otras dos franjas, posiblemente, una después de los 25 años hasta los 35, y otra de los 35 a los 50 años, para después finalizar con la franja que va más allá de los 50 años.

También, se debería de realizar modificaciones en la cuestión sobre en qué tipo de contratos se encuentran prioritariamente las personas de etnia gitana, ya que se debería añadir una opción que fuese contratos de interinidad/indefinidos.

En lo que se refiere a las ocupaciones que demandan los hombres gitanos, no se deberían realizar modificaciones, pero si se debería de realizar modificaciones en la pregunta que se refiere a las ocupaciones demandadas por las mujeres gitanas, en la que se debería añadir, al igual que está en la pregunta que engloba a los hombres, una novena opción de respuesta de otras, por si hubiese alguna ocupación que no recogiese el cuestionario.

Se ha encontrado dificultades en las preguntas relacionadas con los estereotipos y aspectos profesionales, debido a las preguntas mixtas, es decir, en las que se da la opción de que el/la propio/a encuestado/a escriba lo que el o ella cree que no está presente en las opciones que tiene la pregunta y que es más correcto según sus percepciones personales lo que dificulta el posterior análisis de los resultados. Hasta qué punto la identificación de determinados estereotipos y/o prejuicios se hace por plantearlos de forma explícita? ¿Qué pasaría si no se dieran opciones de respuesta y la persona pudiese expresarlos sin indicaciones o condicionantes previos? Son cuestiones que habría que tratar de mejorar.

Sería recomendable que el cuestionario fuese contestado también por los técnicos y técnicas laborales de las otras comunidades autónomas con sedes de la FSG, para contrastar los resultados obtenidos y así dotar a la FSG de datos a nivel nacional sobre qué factores influyen en los procesos de inserción laboral de la población gitana lo que conllevaría la creación de acciones, a nivel tanto local como nacional, que provocarían no sólo mejoras a nivel de la empleabilidad de la población gitana, sino también la posible creación de puestos laborales dentro de la propia FSG que podrían promover la contratación de diferentes tipos de trabajadores y trabajadoras del ámbito educativo, social y laboral, para la mejora del cuestionario, así como para la evaluación, y contrastación de los diferentes resultados obtenidos.

7. BIBLOGRAFÍA Y MATERIALES DE REFERENCIA

Álvarez Fernández,M.V,González Iglesias,Mª.M.,San Fabián Maroto,J.L.(2011). *La situación de la infancia gitana en Asturias*. Asturias: Consejería de Bienestar Social y Vivienda. Gobierno del Principado de Asturias.

Ávila Pedroza,M.S.,Noreña Noreña,N.M.(2016). Cultura gitana. La exclusión dentro de la “inclusión”.*Cultura Educación y Sociedad*,7(1),1-126.Recuperado de http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/view/1069/pdf_227

Bisquerra Alzina,R.(2004).*Metodología de la investigación educativa*. Madrid.España:La Muralla.

Cano Gestoso,J.I.(1993).*Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva*.Universidad Complutense de Madrid,Madrid,España.

Carrillo,C. (2003). La mujer gitana del siglo XXI.*Educación Social:Revista de intervención socioeducativa*,(24),91-96.

Casal Madinabeitia,S.(2005).Los estereotipos y los prejuicios: cambios de actitud en el aula de L2.*Estudios de lingüística inglesa aplicada,Elia.*,6(1),135-149.

Conejo,E. (2003). Empleo y comunidad gitana:claves de actuación.*Educación Social:Revista de intervención socioeducativa*,(24),57-70.

Corrales García.Morato,E.(2016).*Mujer y empleo. Empoderar para emprender* (Trabajo Fin de Máster).Universidad de Valladolid, Valladolid.

Damonti, P.,Arza Porras,J.(2014). VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014.*Exclusión en la comunidad gitana. Una brecha social que persiste y se agrava*. Recuperado de http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/15102014151523_8331.pdf

Fundación Secretariado Gitano (2014). *Programas en Asturias*.Recuperado de <https://www.gitanos.org/asturias/programas/120718.html.es>

Fundación Secretariado Gitano (2014).*Quiénes somos*. Recuperado de https://www.gitanos.org/quienes_somos/mision_estrategia.html.es

Fundación Secretariado Gitano (2014). *Qué hacemos*. Recuperado de https://www.gitanos.org/quehacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/situacion.html

Fundación Secretariado Gitano (2006). La comunidad gitana en el “Barómetro” del CIS. *Revista Bimestral de la FSG*, (32-33), 12-13

Fundación Secretariado Gitano.(2014). *En cifras*. Recuperado de https://www.gitanos.org/quehacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/en_cifras.html

Fundación Secretariado Gitano.(2012). *Población gitana, empleo e inclusión social. Estudio Comparado: población gitana española y del este de Europa*. Recuperado de https://www.gitanos.org/upload/60/99/empleo_e_inclusion_social.pdf

Fundación Secretariado Gitano (2004). *Informe anual FSG. Misión, valores y fines*. Recuperado de http://www.gitanos.org/memorias/memoria_2004/informe.pdf

Fundación Secretariado Gitano (2013). *El impacto de la crisis en la comunidad gitana*. Recuperado de https://www.gitanos.org/upload/09/50/el_impacto_de_la_crisis_en_la_comunidad_gitana.pdf

Fundación Secretariado Gitano. (2017). *Discriminación y Comunidad Gitana. A Fondo por una Ley Integral de Igualdad de Trato y No Discriminación*. Recuperado de https://www.gitanos.org/upload/41/63/1.4.1-FSG-dis_Informe_discriminacion_2017.pdf

Fundación Secretariado Gitano.(2014). *El empleo nos hace iguales*. [Cartel]. Recuperado de http://www.gitanos.org/iguales/upload/95/04/A3_Oficina.pdf

Gutierrez,D.(2013). *Población gitana en Europa en 2013*. [Gráfico]. Recuperado de https://www.elconfidencial.com/mundo/2013-10-27/el-mapa-de-los-gitanos-una-poblacion-que-conecta-espana-con-rusia_46284/

Heredia Fernández,S.(2016). La discriminación hacia el pueblo gitano y la necesidad de sensibilización. El caso Fakali. En Carbonero,D.,Raya,E.,Caparrós,E.,& Gimeno,C. *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*(pp.1-14).Universidad de La Rioja.

Iriarte.Estambul, D., Gutierrez.D. (2013). El mapa de los gitanos: una población que conecta España con Rusia.*El Confidencial* .Recuperado de https://www.elconfidencial.com/mundo/2013-10-27/el-mapa-de-los-gitanos-una-poblacion-que-conecta-espana-con-rusia_46284/

La parra,D., Gil-González,D., Jiménez,A. (2013). Los procesos de exclusión social y la salud del pueblo gitano en España.*Gaceta Sanitaria*, 27(5), 1.doi: 10.106/j.gaceta.2013.05.001

Lamadrid,P(2017, 5 de abril). Más de mil gitanos viven en las 186 chabolas y barracones que aún quedan en Asturias.*El comercio*.Recuperado de <http://www.elcomercio.es/asturias/201704/04/gitanos-viven-chabolas-barracones-20170404000852-v.html>

Martín Sanchez, D.(2018). Pueblo gitano, pueblo europeo.El origen.En *Historia del pueblo gitano en España*.España:Catarata.

Ministerio de Trabajo e Inmigración.(2010).*Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de seguridad social*. Recuperado de www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131345.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). *Guia Dosta! Para combatir los estereotipos sobre la comunidad gitana*. Recuperado de https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/guia_Dosta.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.(2014).*Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020*.Recuperado de https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/poblacionGitana/docs/WEB_POBLACION_GITANA_2012.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.(2016).*Estudio-Mapa sobre vivienda y Población Gitana, 2015*.Recuperado de <https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/PoblacionGitana/docs/ResumenEjecutivoEstudioViviendaPG2015.pdf>

Morales, P. (1988): Medición de actitudes en psicología y educación. Construcción de escalas y problemas metodológicos.Ttarttalo, S.A

Museu Virtual del Poble Gitano a Catalunya (2016).*Historia Comunidades Autónomas Asturias*. Recuperado de <http://www.museuvirtualgitano.cat/es/historia/comunidades-autonomas/asturias/>

Núñez Jaime,V. (2013, 27 de septiembre).Gitanos del siglo XXI. *El país semanal*. Recuperado de https://elpais.com/elpais/2013/09/27/eps/1380289607_942207.html

Petisco, L. (2012).Los gitanos españoles han cambiado más en tres décadas que en seis siglos.*El país*. Recuperado de https://elpais.com/elpais/2012/02/06/3500_millones/1328506140_132850.html

Sordé,T., Flecha,R., Mircea Alexiu,T.(2013).El pueblo gitano: una identidad global sin territorio.*Scripta Nova,Revista electrónica de geografía y ciencias sociales,17(427)*.Recuperado de www.ub.edu/geocrit/sn/sn-427/sn-427-3.htm

Unión Europea (2014). La situación de los gitanos en 11 países de la Unión Europea (y II).Los resultados del estudio de un vistazo.*Revista trimestral de investigación gitana, (85),26-42*

Unión Romani.(2018). *Origen histórico*. Recuperado de http://www.unionromani.org/pueblo_es.htm

Vega CortésA.(1997).Los gitanos en España. *Asociación Jóvenes contra la intolerancia*.Recuperado de <http://www.unionromani.org/histo.htm>

Vega Cortés,A.(1997).Los Roma llegan a Europa. [Mapa]. Recuperado de http://www.unionromani.org/pueblo_es.htm

8.ANEXO

8.1. Cuestionario

Dificultades de las personas de etnia gitana a la hora de encontrar empleo desde el punto de vista del técnico/a laboral en el Principado de Asturias.

El presente cuestionario es totalmente anónimo y pretende tener una concepción de la inserción en el Principado de Asturias del colectivo gitano, valorando que aspectos interfieren en esta inserción. Algunas de las preguntas tienen respuesta múltiple por lo que se puede seleccionar más de una opción. El tiempo de duración estimado es de unos 10 minutos. El cuestionario es totalmente anónimo. Gracias por su colaboración.

*Obligatorio

Sexo

- Masculino
- Femenino

¿Dónde desarrolla su labor como técnico/a laboral?

- Fundación Secretariado Gitano
- Empresa colaboradora con la Fundación Secretariado Gitano

¿Cuántos años llevas vinculado/a a la Fundación Secretariado Gitano? *

- Menos de 1 año
- Entre 2 y 3 años
- Entre 4 y 5 años
- Más de 5 años

¿Cuál fue el vínculo de unión con la FSG?

- Por iniciativa propia
- Por contacto directo de la propia fundación
- Otro: _____

Dentro del colectivo gitano el sexo que predomina a la hora de buscar empleo es

- Hombre
- Mujer

¿Qué edades predominan en la población gitana masculina que acude a buscar empleo?

- Entre 16 y 25 años
- Entre 25-50 años
- Más de 50 años

¿Qué edades predominan en la población gitana femenina que acude a buscar empleo?

- Entre 16 y 25 años
- Entre 25 y 50 años
- Más de 50 años

¿Qué nivel de estudios predomina en la población gitana masculina que acude a buscar empleo?

- Sin estudios
- Estudios primarios
- Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.)
- Bachiller
- FP I
- FP II
- Certificado de Profesionalidad
- Licenciatura/grado

¿Qué nivel de estudios predomina en la población gitana femenina que acude a buscar empleo?

- Sin estudios
- Estudios primarios
- Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.)
- Bachiller
- FP I
- FP II
- Licenciatura/grado

¿Cuál es la preferencia de jornada laboral, mayoritariamente, de las personas de etnia gitana ?

	Por horas	Media jornada	Jornada completa
Los hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Qué tipo de jornada laboral, mayoritariamente, ofertan las empresas a las personas de etnia gitana?

	Por horas	Media jornada	Jornada completa
Los hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿En qué tipo de contratos se encuentran prioritariamente las personas de etnia gitana?

	Contratos de tres meses	Contratos de seis meses	Contratos fin de obra	Contratos interinidad/fin de obra
Los hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Cuánto tiempo dura la búsqueda de empleo en la población gitana?

	Menos de 1 mes	Entre 2 y 3 meses	Entre 3 y 4 meses	Más de 5 meses
Los hombres gitanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres gitanas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SIGUIENTE

Indique, por orden, las 3 ocupaciones que más demandan los hombres gitanos

	Primera	Segunda	Tercera
Limpiador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mecánico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jardinero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dependiente/Cajero/Vendedor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Camarero/Recepcionista/Botones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cocinero/Ayudante de Cocina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Peluquero/Esteticien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reponedor/Mozo de Almacen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique, por orden, las 3 ocupaciones que más demandan las mujeres gitanas

	Primera	Segunda	Tercera
Limpiador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mecánico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jardinero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dependiente/Cajero/Vendedor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Camarero/Recepcionista/Botones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cocinero/ayudante de Cocina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Peluquero/Esteticien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reponedor/Mozo de Almacen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Desde su percepción, ¿con qué tipo de formación se da una mejor inserción laboral en las personas de etnia gitana?

	Sin estudios	Estudios primarios	Educación Básica Secundaria	Bachillerato	FP I	FP II	Certificados de profesionalidad	Cursos
Los hombres gitanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres gitanas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En cuanto a la igualdad de género, ¿alguno de estos aspectos se ve reflejado en las personas de este colectivo? Puede indicar 1 o más opciones.

- El nivel de cualificación es menor en mujeres
- El nivel de cualificación es menor en hombres
- El nivel de ofimática es mayor en hombres
- El nivel de ofimática es mayor en mujeres
- El nivel de ingresos es mayor en hombres
- El nivel de ingresos es mayor en mujeres

¿Qué experiencia laboral cuentan las personas gitanas con las que trabajan?

	Sin experiencia	Menos de un año de experiencia	Entre 2 y 3 años de experiencia	Entre 4 y 5 años de experiencia	Más de 5 años
Los hombres gitanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres gitanas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Es más complicado para las personas gitanas encontrar trabajo por su etnia?

	Muchos menos	Menos	Igual	Más	Muchos más
Los hombres gitanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres gitanas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Qué estereotipos ha identificado que predominan respecto de los hombres gitanos e influyen en sus posibilidades laborales?

Problemáticos Irresponsables Sucios Machistas Respetuosos Chabolistas Solidarios

Los hombres gitanos

¿Qué estereotipos ha identificado que predominan respecto de las mujeres gitanas e influyen en sus posibilidades laborales?

Problemáticas Irresponsables Sucias Machistas Respetuosas Chabolistas Solidarios

Las mujeres gitanas

Cómo valora las dificultades de los hombres gitanos en el ámbito laboral a la hora de:

	Muchas Menos que los demás	Menos que los demás	Igual que los demás	Más que los demás	Muchas más que los demás
Cumplir con horarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguir normas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumplir órdenes/indicaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asumir se responsabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comprometerse con las tareas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demostrar iniciativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajar en equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumplir objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respetar a los compañeros/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respetar a sus jefes/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promocionar en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cómo valora las dificultades de las mujeres gitanas en el ámbito laboral a la hora de:

	Muchas Menos que los demás	Menos que los demás	Igual que los demás	Más que los demás	Muchas más que los demás
Cumplir con horarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguir normas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumplir órdenes/indicaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asumir se responsabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comprometerse con las tareas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demostrar iniciativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajar en equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumplir objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respetar a los compañeros/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respetar a sus jefes/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promocionar en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Respecto a qué minoría o minorías étnicas, residentes en nuestro país, les es más difícil a la población gitana insertarse en el mercado laboral.

	Rumanos/as	Árabes	Hispanoamericanos	Africanos/as	Otras
Los hombres gitanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres gitanas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Hasta qué punto influye en las personas gitanas las tradiciones y costumbres de su cultura respecto al resto de población?

	Mucho menos	Menos	Igual	Más	Mucho más
Los hombres gitanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres gitanas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ATRÁS

ENVIAR

8.2.Índice de imágenes

Imagen 1: Cartel sensibilización FSG.....	15
--	-----------

8.3.Índice de tablas

Tabla 1: Valores FSG.....	17
----------------------------------	-----------

Tabla 2: Principios FSG.....	18
-------------------------------------	-----------

Tabla 3: Dimensiones de estudio.....	27
---	-----------

8.4.Índice de Gráficos

Gráfico 1:La población gitana en Europa en 2013.....	6
---	----------

Gráfico 2: Llegada de los Roma a Europa.....	7
---	----------

Gráfico 3.-Sexo.....	35
-----------------------------	-----------

Gráfico 4.-Dónde desarrolla su laboral como técnico/a laboral.....	35
---	-----------

Gráfico 5.-Años vinculado/a a la FSG.....	35
--	-----------

Gráfico 6.-Vínculo de unión con la FSG.....	36
--	-----------

Gráfico 7.-Estudios que predominan en la población gitana en la búsqueda de empleo.....	37
--	-----------

Gráfico 8.-Tipo de formación con la que se da una mejor inserción laboral en la población gitana.....	37
--	-----------

Gráfico 9.-Complejidad de la población gitana en encontrar empleo debido a su etnia.....	38
---	-----------

Gráfico 10.-Estereotipos hombres gitanos.....	38
--	-----------

Gráfico 11.-Estereotipos mujeres gitanas.....	38
--	-----------

Gráfico 12.-Aspectos de igualdad de género en el colectivo gitano.....	39
---	-----------

Gráfico 13.-Sexo que predomina a la hora de buscar empleo.....	39
---	-----------

Gráfico 14.-Influencia costumbres y tradiciones.....	39
---	-----------

Gráfico 15.-Dónde desarrolla su laboral como técnico/a laboral.....	40
--	-----------

Gráfico 16.-Preferencia jornada laboral personas etnia gitana.....	40
---	-----------

Gráfico 17.-Jornada laboral que ofertan las empresas a las personas de etnia gitana.....	41
---	-----------

Gráfico 18.-Tipo de contratos en los que se encuentra prioritariamente la población gitana.....	41
Gráfico 19.-Duración búsqueda de empleo en la población gitana.....	42
Gráfico 20.-Ocupaciones más demandadas por parte de la población gitana.....	43
Gráfico 21.-Experiencia laboral de las personas gitanas	44
Gráfico 22.-Dificultades de los gitanos para.....	45
Gráfico 23.-Dificultades de las gitanas para.....	46
Gráfico 24.-Minorías étnicas que dificultan a la población gitana su inserción laboral.....	47