

DISCRIMINACIÓN ÉTNICA EN EL MERCADO LABORAL: INFLUENCIAS EN EL ACCESO Y EN LA PERMANENCIA

FIDEL MOLINA

Profesor del Departamento de Geografía y Sociología. Universitat de Lleida

ÒSCAR PRIETO

Investigador de CREA (Centro de Investigación en Teorías y Prácticas Superadoras de Desigualdades). Universidad de Barcelona

IÑAKI SANTACRUZ

Profesor asociado del Departamento de Economía de la Empresa.
Universidad Autónoma de Barcelona

ABSTRACT

Las personas gitanas encuentran importantes obstáculos en su trayectoria dentro del mercado laboral. Esta desigualdad se intenta justificar desde algunos sectores con argumentos relativistas que desvalorizan la cultura gitana y la de otras minorías étnicas. Sin embargo, el trabajo llevado a cabo en WORKALÓ demuestra que las barreras a la comunidad gitana en el mercado laboral tienen su origen en prácticas y actitudes discriminatorias y en el racismo que pretende justificarlas. Todo ello se manifiesta en el trato desigual que reciben las personas gitanas en la contratación, la permanencia, la promoción y el encasillamiento en determinadas profesiones. El racismo tiene, además, importantes efectos negativos sobre el autoconcepto de las personas gitanas. El sentimiento de inferioridad, el miedo por desvelar la propia identidad o el vivir en una tensión constante por romper los estereotipos sobre la propia cultura se convierte así en barreras para la inclusión laboral de las personas gitanas en condiciones de igualdad.

■ *Ijitoek eragozpen garrantzitsuak aurkitzen dituzte lan-merkatuaren barruko ibilbidean. Desberdintasun hori sektore batzuk arrazoi erlatibisten bidez justifikatzen ahalegintzen dira; arrazoiok, ijitoen nahiz beste gutxiengo etnikoen kulturaren balioa murrizten dute. Hala ere, WORKALÓN burututako lanaren ondorioz erakusten da ijitoen komunitateari lan-merkatuan ezarritako mugen jatorria diskriminazio-jarduera eta —jokaeretan dagoela, bai eta horiek justifikatzen dituen arrazakerian ere—. Guzti hori, ijitoak kontratatzeko unean, iraupenean eta sustapenean, eta, lanbide jakin batzuetan sailkatzean horiei begira dagoen tratu desberdinean azaltzen da. Arrazakeriak, gainera, ijitoen autokontzeptuari buruzko ondore negatiboak ditu. Gutxiagotasun-sentimendua, euren nortasuna agertzeko beldurra edota tentsio iraunkorrean bizitzea kulturaren gaineko estereotipoak apurtzeagatik, ijitoak merkatuan berdintasun-baldintzetan sartzeko mugak bihurtuko dira.*

■ *Gypsy people encounter many obstacles once into the labour market. Some sections justify such unequal treatment by means of relativist arguments that devalue not only the Gypsy culture, but also that of other ethnic minorities. Nevertheless, the work done in WORKALÓ, proves that the barriers set upon the Gypsy community in the labour market come from discriminatory practices and attitudes, as well as from a racist behaviour that aims at justifying them. As a result, Gypsies are often treated differently in certain jobs as far as hiring, permanence, promotion and classification are concerned. Moreover, racism has many negative effects upon the way Gypsy people see themselves —feeling inferior, being afraid of revealing their own identity, or not daring to break with the stereotypes set upon their culture—, become barriers for them to enter the labour market on an equal basis.*

Introducción

El objetivo de este artículo es mostrar cómo la discriminación étnica está siendo uno de los elementos fundamentales que dificulta el acceso y la permanencia en el mercado laboral de algunas minorías culturales, en general, y del pueblo gitano, en particular. Esto se manifiesta de diferentes formas, tal y como hemos podido observar en la investigación realizada en WORKALÓ. Esto es precisamente lo que se pretende exponer en la primera parte de este artículo. Se distingue para ello entre la desvalorización de las culturas minoritarias, las actitudes racistas en la contratación, el encasillamiento en determinados trabajos, y la dificultad para la permanencia y promoción como categorías en las que se concreta esta discriminación racista. La segunda parte del artículo señala las consecuencias negativas de esta discriminación para las personas gitanas. Más concretamente, se distinguen tres efectos (el miedo a desvelar su identidad étnica, la baja autoestima y el sentimiento de inferioridad, y la tensión constante para romper los estereotipos negativos) que ejercen una influencia muy negativa en la situación de las personas gitanas dentro del mercado laboral.

Manifestaciones de la discriminación étnica en el mercado laboral

Existen disposiciones oficiales, como la Declaración sobre Raza y Prejuicio Racial (UNESCO 1978)¹, la Declaración de los Derechos Humanos (General Comment No.18: Non-discrimination, 1990), la Directiva 2000/43/CE² o la Directiva 2000/78/CE³, que condenan cualquier tipo de discriminación basada en razones culturales o de origen étnico. Sin embargo, el trabajo de campo realizado en el proyecto WORKALÓ descubre una realidad bien distinta, en la que el actual mercado de trabajo no siempre se rige por el principio de no discriminación.

¹ http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

² Directiva del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

³ Directiva del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al Establecimiento de un Marco General para la Igualdad de Trato en el empleo y la ocupación.

Como hemos observado a lo largo del proyecto WORKALÓ, la comunidad gitana ha estado y sigue estando en una situación de exclusión laboral, caracterizada por: altas tasas de paro, precariedad y por el desempeño de trabajos de baja cualificación. De hecho, tal y como señala Calvo Buezas, en Europa la minoría cultural sobre el cual la reacción racista es más importante es la comunidad gitana (Calvo Buezas, 1998). Sin embargo, resulta muy complicado acceder a datos oficiales al respecto. Además de las trabas legales para la recogida de datos oficiales sobre la comunidad gitana y otras minorías culturales en el estado español⁴, la marginación a que se ha visto sometido históricamente el pueblo gitano no ha contribuido a convertir éste en un tema de interés. Algunas de las escasas investigaciones llevadas a cabo hasta el momento denuncian esta situación:

Como muestra de la discriminación y desinterés que la sociedad española ha mostrado hacia los gitanos, existen pocos estudios y datos oficiales sobre la situación de un grupo que representa alrededor del 1,4% de la población española, entre 500.000 y 800.000, según diversas fuentes. Menos aún existen datos sobre las mujeres gitanas, aunque sí hay estudios de carácter cualitativo (Proyecto IONE, 2000).

A pesar de todo, encontramos algunos datos:

Tasas de paro y subempleo sobre el total de pobres potencialmente activos.

	Población española en general	Población española gitana
Tasa de paro	58,0	61,3
Tasa de subempleo	12,9	27,1
Total	70,9	88,4

Fuente: VVAA. 1998. *Las condiciones de vida de la población pobre en España*.

Uno de los componentes que más está influyendo en el acceso al mercado laboral de la comunidad gitana y de otros grupos culturales minoritarios es el racismo. Por el sólo hecho de ser gitana o gitano hay que superar una barrera adicional para acceder al mercado de trabajo. Siguiendo a Amartya Sen, se podría afirmar que el hecho de pertenecer a la comunidad gitana supone una barrera para las posibilidades de funcionamiento en el mercado de trabajo:

⁴ En el artículo 7, punto 3, de la *Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal* (BOE 1999), se expresa que los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una ley, o la persona afectada consienta expresamente.

En EE.UU. o el Reino Unido el color y la raza muestran una alta correlación estadística con la clase social, pero la marginación que nace de ser negro no es sólo consecuencia de su correlativa clase social. La forma en que una persona es vista en una sociedad con disparidades raciales puede estar profundamente influida por sus características raciales visibles, y esto puede suponer una barrera para sus posibilidades de funcionamiento en muchas circunstancias (Sen, 1995: 139-40).

El racismo toma diversas formas y se justifica con distintos argumentos en la Sociedad del Conocimiento. Aunque significativamente debilitado después de la masiva condena social e institucional tras la II Guerra Mundial, aún pervive el racismo moderno, tradicional, basado en argumentos biologicistas que llevan a defender la superioridad de unas «razas» sobre otras y que encontraron su máxima expresión en el holocausto nazi. Sin embargo, muchos de los prejuicios existentes sobre la comunidad gitana y otras minorías culturales se apoyan hoy en el relativismo, una perspectiva que pone el acento sobre las diferencias étnicas y culturales para justificar la imposibilidad del diálogo entre culturas y, por tanto, de la convivencia intercultural y la cohesión social. Estos son los argumentos que han permitido la aparición del llamado racismo post-moderno (Flecha, 1999).

Este racismo se manifiesta en forma de diferentes prejuicios y generalizaciones, que impiden o dificultan el acceso al trabajo, la permanencia y la promoción laboral de la comunidad gitana y de otros grupos culturales, tal y como hemos constatado a partir del trabajo de investigación realizado en WORKALÓ. Estas actitudes discriminatorias se detectan tanto entre los empleadores como en las compañeras y compañeros de trabajo y en las personas formadoras en el ámbito de la inserción laboral, siendo un claro impedimento para que la comunidad gitana pueda desarrollarse como cualquier otra en el marco de la Sociedad del Conocimiento.

Así pues, una de las tareas llevadas a cabo en el proyecto WORKALÓ ha sido el análisis de los componentes exclusores y transformadores⁵ que determinan las condiciones de las personas gitanas en el mercado de trabajo, tanto en lo que respecta a su acceso como a su posterior permanencia. A partir de este análisis, hemos detectado manifestaciones muy concretas de actitudes racistas.

⁵ Este análisis se encuentra recogido en diferentes documentos del proyecto WORKALÓ: *Análisis de las entrevistas*, que contempla los componentes exclusores y transformadores desde la visión de las personas empresarias, formadoras y empleadas, *Informe comparativo con otras minorías*, perteneciente a la segunda fase del proyecto, *Trabajo de campo* realizado en la cuarta fase del proyecto: *Análisis de componentes exclusores y transformadores*, donde está presente la voz de las personas gitanas, y el *Informe europeo: Componentes exclusores y transformadores* realizado en la sexta fase del proyecto, que recoge la visión de todas las voces así como las políticas y acciones concretas llevadas a cabo desde los diferentes ámbitos para acceder al mercado laboral.

Desvalorización de la cultura gitana y la de otros grupos minoritarios

Existe racismo cuando algunas personas empresarias y formadoras manifiestan que las personas gitanas y otros grupos culturales no pueden acceder a algunas ofertas de trabajo en el mercado laboral formal, basándose en estereotipos excluyentes que la cultura hegemónica establece sobre las culturas de algunos grupos minoritarios. Esto se concreta, por ejemplo, identificando el machismo o la falta de hábitos laborales como rasgos característicos de estos grupos, cuando es evidente que estas realidades existen en todos los ámbitos, culturas y grupos sociales.

Lo mismo sucede cuando se supone, por ejemplo, que las responsabilidades familiares de las personas gitanas conllevan el no cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Desde la perspectiva del gitano y de sus características pueden tener mayor dificultad para acceder un trabajo pero desde su perspectiva, desde su punto de vista, hay una serie de prioridades familiares (F1/ 235)⁶.

Afirmaciones como ésta implican un punto de vista profundamente excluyente y sesgado, puesto que no contempla los siguientes aspectos: a) que a las personas gitanas se les ofrece una oferta laboral desprestigiada social y económicamente, b) que las personas de la cultura hegemónica también priorizan a la familia, y c) que las personas de la cultura mayoritaria, a diferencia de las personas gitanas, tienen más posibilidades de elegir entre diferentes ofertas y una mayor adaptación de la oferta laboral a su propio estilo de vida.

Se manifiestan también prejuicios de carácter racista cuando desde la cultura hegemónica se promueven y llevan a cabo prácticas asimilacionistas. Esto sucede, por ejemplo, cuando se exige a las personas pertenecientes a minorías étnicas que abandonen en el trabajo sus tradiciones e identidades culturales —seguidas y elegidas como opciones personales de vida—. En este sentido, cuando desde diferentes instituciones se alude a los principios de igualdad y laicidad y a los deberes de integración, pero desde una concepción unilateral etnocentrista, se está impidiendo el acceso efectivo a derechos básicos como el trabajo o la educación, no se está fomentando la convivencia intercultural en igualdad ni la cohesión social.

⁶ Esta codificación la utilizamos para referenciar las aportaciones del trabajo de campo de WORKALÓ. La letra R, O y G aluden respectivamente a las técnicas comunicativas aplicadas a las personas gitanas: R si es un relato comunicativo de vida cotidiana, O si es una observación comunicativa y G si es un grupo de discusión comunicativo. La segunda letra del código hace referencia al ámbito territorial. Las citas extraídas de las entrevistas se reseñan con la letra E, si es una persona empresaria, con F si es formadora y con T si es empleada. Los números utilizados detrás de cada letra se refieren al párrafo de la correspondiente transcripción.

Por otro lado, algunas de las situaciones de exclusión y desigualdad que padece la comunidad gitana se han intentado paliar desde instancias políticas y administrativas a través de medidas asistencialistas y sin tener en cuenta las causas que las han producido:

En el sentido bueno de la palabra, los políticos no quieren que haya esta integración plena. Porque hoy en día, para cualquier problema siempre te mandan a los Servicios Sociales. Si es un problema de enseñanza, a los servicios sociales. Si es un problema de trabajo, a los servicios sociales (RC4/3).

Sin embargo, es muy difícil garantizar la igualdad y disminuir la discriminación por razones de origen étnico, si antes no se conocen los componentes que generan las desigualdades. Por ello, las personas gitanas participantes en la investigación están reivindicando y proponiendo líneas y actuaciones políticas que contemplen tanto las causas y consecuencias de la exclusión como la participación de las personas gitanas en su planteamiento e implementación.

Las regulaciones y directrices políticas sobre la no discriminación, si no van acompañadas de actuaciones e iniciativas concretas, contribuyen muy poco a la integración real del pueblo gitano y otros grupos culturales minoritarios en el mercado de trabajo y en cualquier otro ámbito. De hecho, las personas gitanas entrevistadas en WORKALÓ denuncian cómo las políticas de acceso al mercado laboral no tienen en cuenta ni la voz ni las necesidades de las personas gitanas, que son las que conocen y sufren de primera mano sus efectos negativos.

Los gitanos no aparecemos en ningún discurso político, y luego ya desde la propia administración, en materia de elaborar lo de formación, claro, con el tema de la igualdad de oportunidades yo saco las plazas para todos, claro igualdad de oportunidades sí que hay, pero igualdad de trato no, que es diferente (GA1/ 147).

Se tendría que hacer muchas cosas. Primero, cambiar las políticas. Las políticas están hechas desde los no gitanos, y cuando se dice, por ejemplo, qué necesidades hay, las necesidades que tú tienes, por ejemplo, las sabes tú. Las necesidades que tiene la comunidad gitana las saben los gitanos. Entonces, las políticas que se hacen no están hechas pensando en las necesidades de los gitanos, sino que están hechas pensando en lo que ellos quieren para los gitanos (RC5/55).

Se hace necesario, por tanto, visibilizar y contemplar la realidad de las personas gitanas y de otros grupos culturales en situación de exclusión, aplicar medidas específicas para su inclusión y contar siempre en esta tarea con su participación en un plano de igualdad. La inclusión real de la comunidad gitana implica un diálogo igualitario, sin coerciones externas o internas de funcionamiento. Esto es incompatible con las imposiciones de quienes pretenden ejercitar su poder frente al resto, situándose a la fuerza en una posición aventajada en

las discusiones públicas. Al contrario, en el diálogo igualitario prevalece la *coerción sin coerciones del mejor argumento* (Habermas, 1998: 382).

A esto, se une además la necesidad de tener en cuenta la variable etnia en las diferentes políticas, al igual que se hace con la edad, el género y la discapacidad, por ser un elemento que a lo largo de la historia ha determinado las desigualdades laborales. Esto se hace especialmente visible en nuestros días, tal y como se manifiesta en el aumento de denuncias⁷ por discriminación racista que están apareciendo en algunos sectores del mercado laboral.

Aparecen también prejuicios racistas cuando se hace referencia a la falta de motivación al buscar un empleo o promocionar laboralmente como una característica común de las personas gitanas. El siguiente pasaje, correspondiente a una persona formadora en el ámbito de la inserción laboral, constituye un claro ejemplo:

Una mujer gitana no se plantea en absoluto formarse, de las que tenemos aquí, ninguna de ellas se plantea formarse, no se lo ha planteado nunca (F1/451).

Existen otras situaciones discriminatorias en el acceso al mercado laboral en las que predominan los prejuicios por encima de la formación y titulación obtenida.

Después de un proceso de formación de un programa de garantía social, de peluquería, salen ofertas de trabajo, ¿no? Entonces se presentan nuestras alumnas (que ya no eran alumnas, ya eran profesionales de la cuestión) y entonces directamente la empresaria de peluquería les dice «¡Ay!, lo siento mucho, pero no te puedo coger. No te puedo coger porque aquí nos interesa gente que no sea gitana, porque ni siquiera con una bata lo disimulas» (GA1/85).

Los estereotipos sobre la comunidad gitana que forman parte del imaginario popular repercuten también en las diferentes interacciones que las personas gitanas establecen en el lugar de trabajo. Así, nos encontramos con ejemplos donde se manifiesta la presencia de interacciones y reacciones de desconfianza mutua que dificultan la convivencia.

Yo misma también me digo «éste es racista», «éste, poco le gusto». Y yo misma también me lo hago: «creo que me están mirando con mala cara», y no me están mirando con mala cara, me están hablando con... Pero a ver si me entiendes. Que nosotras mismas que decimos: «es que esta persona es paya», y a lo mejor nos dice una cosa que es por nuestro bien y otras nos lo tomamos mal (GG1/194).

⁷ Según la *Memoria de 2001 de la Oficina de Información y Denuncias* de SOS Racisme Catalunya (2001), este tipo de discriminaciones se ha cuadruplicado en un año en el sector servicios.

Actitudes racistas en la contratación

La investigación de WORKALÓ ha demostrado la existencia de prejuicios raciales en las contrataciones, algo que también se ha puesto de manifiesto en otros trabajos como el realizado por Lundgren y Cohen (1999) en Estados Unidos.

Tanto en los procesos de contratación como en la vida cotidiana se dan manifestaciones racistas que identifican de forma generalizada a la comunidad gitana con la marginalidad e incluso con actividades delictivas. Este tipo de prejuicios se encuentra, por ejemplo, cuando se alude a que todas las personas de un determinado barrio o espacio actúan de la misma manera. En ocasiones, esto se fomenta desde los propios medios de comunicación e incluso desde la ciencia —a través de algunos proyectos de investigación—, lo cual dificulta significativamente los procesos de contratación laboral para la comunidad gitana. Las actitudes racistas quedan reflejadas en algunas directrices empresariales que recomiendan o exigen la no contratación de personas pertenecientes a diferentes grupos culturales minoritarios. La siguiente cita corresponde a una persona responsable de los recursos humanos de una empresa, cuyos empleadores desconocían que era gitana:

Em van donar les directrius de contractació del personal; el primer que em van dir és: ja saps que nosaltres no contractem mai ni moros, ni negres ni gitanos⁸ (RC7/10).

En los procesos intermedios para la contratación también podemos encontrar formas indirectas y directas de discriminación por razones de origen étnico.

«en principio, la empresa de trabajo temporal no te dice nada, pero luego va la persona a la empresa y al ver que es gitano le dice que no, que ya están bien con gitanos, pero también pasa al contrario. La ETT dice, por ejemplo, a la compañera: “necesito que busques tres chicas o tres chicos lo que sea para unos puestos de trabajo, pero por favor que no sean gitanos”» (GE1/108).

En algunos grupos de discusión comunicativos realizados en el trabajo de campo de WORKALÓ se remarca que quien emplea rechaza la contratación, en la mayoría de los casos, si identifica en la imagen de la persona aspirante al puesto de trabajo algún rasgo asociado socialmente a la comunidad gitana:

El acceso siempre lo va a tener más fácil aquella persona que aparentemente no concuerde con la imagen social que tiene ese empresario, porque el empresario dice «éste no es gitano», pero eso no significa que sea o no gitano, sino la imagen social que tiene (GA1/ 125).

⁸ Traducción: *Me dieron las directrices de contratación del personal; lo primero que me dijeron es: ya sabes que nosotros no contratamos nunca ni moros, ni negros ni gitanos.*

Cuando una persona gitana o de otro grupo cultural da una imagen que no se ajusta al estereotipo construido socialmente, sucede el proceso inverso, es decir, que es probable que tenga más probabilidades de acceder con éxito al mercado laboral. De hecho, al preguntar a una mujer gitana si había tenido problemas para encontrar trabajo a causa de su origen étnico, comentó: *es que yo no parezco gitana* (GS1/30).

Encasillamiento en determinadas trabajos

El racismo hacia unos determinados grupos culturales (gitanos, árabe-musulmanes, subsaharianos, etc.) provoca un proceso de exclusión y precariedad laboral caracterizado por el encasillamiento de estas personas en trabajos que demandan bajas cualificaciones. El color de la piel y la apariencia exterior, como características que forman parte de la identidad de las personas, de su cultura y biografía, han sido sin embargo para las personas gitanas motivo de discriminación tanto para el acceso al mercado laboral como para su permanencia. Este hecho implica que las personas gitanas y de otras minorías étnicas encuentren barreras para trabajar en actividades de cara al público. En ocasiones, desde el colectivo empresarial se justifica esta discriminación aduciendo que no es bueno para el negocio, ya que la clientela se puede sentir incómoda.

No me querían porque era gitana, éramos en el curso de peluquería ocho y éramos cuatro payas y cuatro gitanas, de las cuatro gitanas sólo me cogieron a mí, pero no me cogieron porque iría a la profesora, que es como hacían con las demás alumnas y con ninguna paya tuvieron problemas, y al final dijeron: «venga que es muy maja, que ya verás, que lo hará muy bien, que es una chica que está muy preparada» y con todo y eso: no, pero es que mira, no es por mí, que a mí no me importaría, es por la clientela (RP1/8).

Dificultad para la permanencia y promoción en un puesto de trabajo

Algunas personas gitanas entrevistadas, que fueron contratadas porque su imagen no se correspondía con el estereotipo social del gitano o la gitana, nos indican que fueron despedidas de su lugar de trabajo cuando se descubrió su origen étnico.

Hace poco me echaron por eso, porque cuando se enteró que era gitano ya me empezó a chillar. Y al final me echaron. Y estuve trabajando cuatro meses en la empresa y me echaron. Cuando se enteraron que era gitano me echaron (RC9/108).

Las personas gitanas se han de conformar en ocasiones con los puestos de trabajo que ejercen, aunque no se sientan a gusto en ellos, y descartan la posibilidad de seguir mejorando profesionalmente ante las barreras racistas que encuentran a su paso. La discriminación en el lugar de trabajo reduce, por tanto, las posibilidades de promoción de las personas pertenecientes a minorías étnicas. De acuerdo con el trabajo de campo de WORKALÓ, diferentes miembros de la comunidad gitana sostienen haber sido discriminados en este sentido.

Yo, como persona gitana, en estos trabajos sólo recuerdo una barrera. Era cuando se dieron cuenta que yo era gitano, cuando tuvieron que elegir un jefe de equipo, que no me escogieron a mí, y a mí me parece que tuvo mucho que ver el tema de la etnia (RC7/10).

Otra forma de discriminación denunciada es la referente al mal trato que reciben las personas gitanas en los puestos de trabajo. Se les destina a tareas no relacionadas con el propio perfil laboral o se buscan los pretextos más variados para la rescisión de su contrato.

Encontré (trabajo de) electricista también. Pero al verte gitano, de nuevo, no te mandan los trabajos que estabas capacitado o te dejan mirando todo el día y después están buscando la mínima para echarte (RM1/93).

Efectos del racismo en el mercado laboral en las personas gitanas

La discriminación étnica que se da en el mercado laboral, además de poner barreras a la comunidad gitana para acceder a los puestos de trabajo, para mantenerse en ellos y para promocionarse, produce efectos excluyentes en las propias personas gitanas. Estos efectos se producen mediante la interiorización de unos etiquetajes y la asunción de prejuicios que producen percepciones distorsionadas de las propias identidades, lo cual dificulta la superación de las situaciones de desigualdad y discriminación. En la investigación realizada en WORKALÓ hemos distinguido tres efectos que presentamos a continuación:

Miedo a desvelar la identidad gitana

Ya hemos visto que en la cotidianeidad del mundo laboral se manifiestan constantemente los prejuicios que tiene la cultura hegemónica hacia la gitana. En estas circunstancias, el miedo a perder un puesto de trabajo hace que la persona gitana se sienta incapaz de poder reaccionar ante la desvalorización que se hace en el contexto laboral de las personas gitanas y de su cultura. Algunas personas gitanas no identificadas como tal en sus lugares de trabajo nos comentan cómo tuvieron que silenciar su malestar y soportar algunos comentarios despectivos y humillantes que hacían sus compañeros y compañeras de trabajo hacia el pueblo gitano. Esta actitud de no desvelar la identidad gitana por miedo al despido es una constante observada en las aportaciones de las personas gitanas en WORKALÓ.

Estuve trabajando en otra empresa, no me acuerdo cómo se llamaba. Era montar la memoria de un ordenador, montarla, y ahí no se dieron cuenta de que yo era gitano. ¿Por qué? Porque había comentarios como: «te vistes como un gitano, qué guarro eres, eres más guarro que un gitano», o a lo mejor se llevaba las memorias y: «te comportas como un gitano», así mucho de eso... Y claro, si aquí yo me lío me echan y tienes que aguantar con todo (RM1/119).

Baja autoestima y sentimiento de inferioridad

El racismo ejercido sobre las personas gitanas también tiene consecuencias demoleedoras en el ámbito personal. La interiorización de los etiquetajes, la asunción de los prejuicios, fruto de la exclusión a la que se ven sometidas continuamente, se concreta en una percepción distorsionada de sí mismas. No se valoran las propias capacidades y se tiene, en ocasiones, una autoestima muy baja.

Es que los gitanos, la autoestima la tenemos muy baja. Tenemos que pensar que somos capaces de hacer el trabajo que está haciendo una paya, hasta incluso muchas veces, podríamos hacerlo, incluso hasta mejor. Lo que pasa es que nosotros no nos creemos capaces de eso (GG1/46).

Esta autoestima tan negativa es el preludio del desánimo, la sensación de no poder luchar para conseguir mejores condiciones laborales, la inseguridad en las propias capacidades para el trabajo y la infravaloración tanto de sus conocimientos como de su propia persona. En ocasiones, incluso llegan a considerar que no tienen derecho a acceder a ciertos puestos de trabajo porque son peores que las demás personas que optan a ellos.

Si tienes fuerza de voluntad y quieres ser algo y formarte y ser una empresaria o trabajar como cualquier otra persona decente, sigues adelante, y te comes muchas cosas, pero si eres una persona que no lo aguantas, yo creo que hay gente que por un lado entiendo que tiren la toalla, no que la tiren pero que la autoestima se baja y llegas a un punto que dice: «estoy más a gusto aquí, no oigo comentarios y mira, me quedo como estoy y mira» (RP1/4).

Cuando entras a un sitio donde el nivel es más así, más superior, que estáis todos muy así muy bien vestidos, muy bien puestos, pues eso que entras y ya te sientas y empiezas a sentirte despeinado, sucio, incluso que los zapatos que llevas no valen para nada, la chaqueta ya no te hace juego con la camisa y muy mal (RM1/274).

Tensión constante para romper con los estereotipos

Las personas gitanas se ven obligadas a demostrar continuamente que tienen capacidad para trabajar. Esto radica en el hecho excluyente de que la cultura mayoritaria identifica a las personas gitanas como perezosas, o que no tienen las competencias necesarias para ejercer un empleo.

Nos ponen la categoría de perezosos y por lo tanto tenemos que demostrar el doble de valía que cualquier persona que está trabajando en ese puesto, sí, sí que pasa mucho. Eso que no se puede contar con los gitanos porque son perezosos, es que tienes que demostrar el doble de la valía que tú trabajas (GE1/100).

Para que se reconozcan sus competencias y su valía profesional, las personas gitanas tienen que hacer un doble esfuerzo, ya que cualquier fallo o error puede ser fácilmente atribuido a su origen étnico.

Es que el gitano esté cualificado o no esté cualificado tiene que demostrar siete veces seguidas más que el payo (GEL/101).

Se genera así una tensión constante entre las personas gitanas para romper con los estereotipos negativos atribuidos a su pueblo y su cultura. Ellas mismas reconocen que estos prejuicios han tenido nefastas consecuencias para su acceso y su situación en el mercado laboral.

El hecho de ser gitano pues, a lo mejor te cierra muchas puertas, yo sé de casos de... pues de mis primos mismos, que han visto que por el hecho de ser gitanos no han podido acceder a ese puesto de trabajo, o por el hecho de ser gitano y estar trabajando tener que trabajar el doble (RC2/63).

La investigación llevada a cabo en WORKALÓ pretende precisamente invertir estos efectos provocados por el racismo en el mercado laboral. La contrastación de su principal hipótesis, según la cual la comunidad gitana ha desarrollado una serie de habilidades a lo largo de la historia que se corresponden con las demandadas hoy en el mercado laboral, supone la revalorización de la cultura gitana y sus valores. Esto ha de influir positivamente tanto en las propias personas gitanas, que ven cómo su cultura y su tradición les facilita herramientas para la inclusión en una sociedad que tradicionalmente las ha marginado, como en la imagen de la comunidad gitana ante el resto de la sociedad. Se pretenden superar de este modo todos aquellos estereotipos y prejuicios que desembocan en la desvalorización y discriminación de la cultura y el pueblo gitanos.

Referencias bibliográficas

- BOE (1999): *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*, 14 Diciembre 1999, núm. 298. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1999-12-14/pdfs/A43088-43099.pdf>
- CALVO BUEZAS, T. (1998): «Gitanos, “moros” y judíos los más odiados de la clase» en *El mundo*, 3 febrero 1998. Disponible en: <http://www.home.earthlink.net/asker/politics/racismo.htm>
- FLECHA, R. (1999): «Modern and Postmodern Racism in Europe: Dialogic Approach and Anti-Racist Pedagogies», en *Harvard Educational Review*, Vol. 2, Num. 69, pp. 150-172.
- HABERMAS, J. (1998): *Facticidad y Validez*, Trotta, Madrid (p.o. 1992).
- LUNDGREN, L. & COHEN, I. (1999): «The New Skills Mismatch? An Examination of Urban Employer's Perceptions About Public Job Training Participants as Prospective Employees», en *Journal of Social Service Research*, vol. 25 (1/2), The Haworth Press, Inc.

- Proyecto IONE (2000): *Estudio sobre mujeres en riesgo de exclusión*. Disponible en: <http://www.fundacionmujeres.es/ione/secciones/bego/begoindex.htm>
- Sen, A. (1995): *Nuevo examen de la desigualdad*, Alianza Editorial, Madrid (p.o. 1992).
- SOS Racisme Catalunya (2001): *Memoria 2001 de la Oficina de Información y Denuncias*, SOS Racisme Catalunya. Disponible en: <http://www.sosracisme.org/sosracisme/html/memoria.htm>
- VV.AA. (1998): *Las condiciones de vida de la población pobre en España. Informe General*, Fundación Foessa, Madrid.