

HACIA LA ARTICULACIÓN DE MECANISMOS FAVORECEDORES DE LA INCLUSIÓN DE LA COMUNIDAD GITANA: MECANISMOS DE ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN LABORAL

OLGA SERRADELL

Becaria de investigación y docencia. Departamento de Teoría Sociológica
Universidad de Barcelona

ROSA LARENA

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

MONTSE FISAS

Profesora asociada del Departamento de Teoría e Historia de la Educación
Universidad de Barcelona

ABSTRACT

La noción de inteligencia cultural incluye las habilidades académicas, prácticas, cooperativas y comunicativas que se adquieren en los diferentes ámbitos de la experiencia vital. Todas las personas tenemos inteligencia cultural, pues todos y todas compartimos las capacidades de lenguaje y acción. Desde esta perspectiva, el proyecto WORKALÓ afronta el análisis de las necesidades de aprendizaje y de las competencias en el trabajo, del cual se desprende que las personas gitanas han desarrollado una serie de habilidades que hoy se están demandando en el mercado laboral. Surge así la posibilidad de que el mercado laboral formal incluya a las personas gitanas a través

de los nuevos yacimientos de empleo, lo cual contribuiría a romper con la tradicional situación de exclusión del pueblo gitano. Para ello, y de acuerdo con la propia comunidad gitana, se hace necesario el reconocimiento de sus habilidades mediante acreditaciones oficiales, una formación de calidad, acciones afirmativas en el ámbito educativo, así como propuestas laborales que tengan en cuenta la organización en red de su comunidad y su cultura.

■ *Kultura-adimenaren kontzeptuak akademia-, praktika- kooperazio- eta komunikazio-trebetasunak barneratzen ditu, eta horiek bizitzako esperientziaren eremu desberdinetan eskuratzen dira. Pertsona guztiek dugu kultura-adimena, guztiok elkarrekin banatzen baititugu mintzaira- eta akzio-gaitasunak. Ikuspuntu horretatik abiatuz, WORKALÓ proiektuak aurre egiten dio ikasteko beharizanen eta lanean izan beharreko eskumenen analisiari; izan ere, bertatik ondorioztatzen da ijitoek trebetasun batzuk garatu dituztela eta gure egunotan lan-merkatuan horiek eskatzen dira. Horrela sortzen da lan-merkatu formalean ijitoak enplegu-sorgune berrien bitartez barneratzeko aukera; ondorenez, ijitoen herriak duen ohiko bazterketa-egoera apurtzea lagunduko luke. Horretarako, eta ijitoen komunitatearen adostasunarekin batera, nahitaezkoa da euren trebetasunak egiaztapen ofizialen bidez, kalitatezko prestakuntzaren bidez eta baiezkako akzioak irakaskuntza-eremuan erabiltzearen bidez aitortzea, bai eta euren komunitatean eta kulturaren dagoen sareko antolaketa aintzat hartzen dituzten lan-proposamenen bidez ere.*

■ *The idea of cultural intelligence comprises all the academic, practical, cooperative and communicative skills acquired in different areas during our entire life. All of us have cultural intelligence, since we all are able to speak and act. Based on that idea, the WORKALÓ project analyses the needs in the process of learning and the competences at work. From that analysis we can see that the Gypsy people have developed certain skills now very much in demand in the labour market. Therefore, it could be possible for the Gypsy people to enter the formal labour market through the new means of employment, which would put an end to the situation of exclusion they have traditionally faced up. According to the Gypsy community, for that to become true, their skills must be recognised by means of official accreditations, quality training, affirmative actions in education, as well as working proposals adapted to the web-like organization of their community and culture.*

Introducción

Uno de los objetivos planteados en el proyecto WORKALÓ ha sido comprobar que las competencias desarrolladas tradicionalmente por el pueblo gitano se corresponden en gran medida con las requeridas en muchas de las profesiones de la actualidad. El estudio de estas competencias se desarrolló desde el inicio del proyecto. Una de las primeras tareas a realizar fue el análisis documental de políticas, legislaciones, investigaciones y estudios teóricos en materia de empleo y formación. En este análisis se pretendía observar, entre otros aspectos, si en estos documentos se hablaba de competencias y, en caso afirmativo, ver cuáles eran.

Al llevar a cabo las entrevistas a personas empresarias, empleadas y formadoras, así como las diferentes técnicas comunicativas de recogida de información a personas gitanas (relatos comunicativos de vida cotidiana, grupos de discusión comunicativos y observaciones comunicativas), partimos del mismo planteamiento. Es decir, averiguar qué habilidades han desarrollado las personas gitanas, qué manifiestan ellas al respecto y qué necesidades se están demandando y cubriendo tanto desde el ámbito laboral como desde el formativo. En el análisis de este trabajo de campo pudimos observar además, que las personas gitanas están demandando el reconocimiento de estas competencias y la posibilidad de desarrollar nuevas formas de organización laboral —incluyendo sus patrones culturales y familiares— que favorezcan su acceso al mercado laboral.

Todo esto es lo que vamos a desarrollar en el presente artículo. Empezaremos por el estudio de las competencias demandadas en la Sociedad del Conocimiento desde el punto de vista de la inclusión laboral y social de la comunidad gitana. Después afrontaremos el análisis de competencias y necesidades que tienen y demandan las personas gitanas para participar con éxito en el mercado laboral y en la sociedad desde una perspectiva comunicativa. La relación de las competencias demandadas en la Sociedad del Conocimiento con las que poseen las personas gitanas será el objeto del siguiente apartado y, finalmente, expondremos las demandas y formas de acreditación y organización que favorecen el acceso de la comunidad gitana al mercado laboral¹.

¹ Para la elaboración de estos dos últimos apartados hemos contado con los siguientes documentos de WORKALÓ: a) *European professional profiles. Preliminary View*, b) *Preliminary study: Training required by the knowledge society and training curricula for groups at high risk of labour exclusion*, c) *Preliminary identification of the barriers to social and labour inclusion of the Gypsy community*, d) *Skills needed in Knowledge society*, e) *Trabajo de campo perteneciente a la cuarta fase del proyecto: factores excluyentes y transformadores*.

Para todo ello incluiremos, a lo largo del artículo, las voces de las propias personas gitanas mediante afirmaciones textuales que realizaron durante la investigación.

Estudio de las competencias demandadas en la Sociedad del Conocimiento desde el punto de vista de la inclusión laboral y social de la comunidad gitana

Los individuos tenemos habilidades o competencias desarrolladas en diferentes ámbitos (laborales, académicos, sociales, personales y culturales) para resolver o transformar las diferentes situaciones problemáticas que pueden aparecer en cualquiera de nuestros contextos de acción. Para ello, utilizamos también los diferentes conocimientos (académicos, prácticos o cooperativos) que hemos adquirido a lo largo de nuestra trayectoria vital. Esto supone contemplar las habilidades desde un amplio espectro, puesto que se tiene en cuenta no sólo el ámbito laboral o académico, sino también el personal, la identidad cultural y todas las interacciones desarrolladas por las personas en sus respectivos entornos. A partir de ahí, la noción de inteligencia cultural (CREA, 1995-1998) incluye las habilidades académicas, prácticas y cooperativas sobre la base de la capacidad universal de los seres humanos para actuar y dialogar. Plantaremos el estudio precisamente desde esta perspectiva, desde las capacidades universales de lenguaje, acción e interacción.

Desde la perspectiva dialógica de la inteligencia cultural, las operaciones mentales propias de las inteligencias académicas y prácticas deben analizarse en contextos comunicativos.

Todas las personas tienen inteligencia cultural; la desigualdad se genera con sus diferentes desarrollos en entornos diversos. Unos hacemos bien exámenes de mecánica, otros saben arreglar el coche cuando se para en la carretera. Puede realizarse el tránsito de uno a otro ámbito (del aula a la carretera o viceversa) siempre que se den algunas condiciones. La principal es que tanto la propia persona como quienes interactúan con ella tengan el convencimiento que puede lograrlo y exista la oportunidad (Flecha, 1997:21).

Enfocamos además el estudio de las competencias como proceso de inclusión y no como producto. Con la aparición en el ámbito laboral del sector informacional (Castells, 1997-1998), la información misma y las tecnologías de la información y la comunicación transforman los procesos de producción de todos los sectores económicos, y con ello también las profesiones. La diferencia entre tener o no tener las competencias relacionadas con este sector genera una dualización del mercado laboral. Quienes tienen estas competencias ocuparán los mejores trabajos; quienes no las poseen, pasarán al desempleo o al trabajo precario, poco

estable y mal pagado. Carnoy (2001), al analizar la estructura del empleo y las ocupaciones en las sociedades avanzadas, llega a las siguientes conclusiones: disminución del empleo industrial y aumento de los trabajos que requieren altas cualificaciones y ocupan la parte superior de la estructura ocupacional. A parecidas conclusiones llega Tezanos (2001), quien plantea que se produce un importante aumento en la proporción de profesionales, técnicos, directivos y trabajadores de cuello blanco en general y una reducción en la proporción de trabajadores agrícolas y de trabajadores manuales del sector industrial.

Llegar al producto (información) significa pasar antes por su selección, tratamiento y gestión, en un proceso que se enriquece y multiplica cuando se trabaja en equipo. Gracias a la inteligencia cultural, todas las personas tenemos las capacidades para llevar a cabo estos procesos, lo que conlleva a su vez la posibilidad de que todos los individuos y colectivos podamos participar en la creación y uso de esta información de carácter tanto laboral como social y cultural.

Tras un estudio exhaustivo de diferentes fuentes documentales, en el proyecto WORKALÓ se redactó el documento *Habilidades demandadas en la Sociedad del Conocimiento*². En la página siguiente presentamos el listado que sintetiza las aportaciones de este texto:

Estas habilidades son tanto instrumentales (vinculadas tradicionalmente a ámbitos académicos), como prácticas y cooperativas (vinculadas a diferentes contextos). Junto a la necesidad del aprendizaje de habilidades académicas —y no sólo durante la infancia y adolescencia, sino a lo largo de toda la vida—, las competencias prácticas y cooperativas, aprendidas en otros contextos, también se están teniendo en cuenta y demandando en la Sociedad del Conocimiento. Por ello, este tipo de habilidades se está convirtiendo al mismo tiempo en un elemento favorecedor de la inclusión de personas y colectivos.

Análisis de competencias y necesidades desde un enfoque comunicativo

Para el estudio de las necesidades y competencias, al igual que en todo el proyecto WORKALÓ, hemos partido de una perspectiva comunicativa. A diferencia de un estudio unilateral realizado desde el conocimiento experto —como tradicionalmente se ha hecho—, hemos elaborado un análisis de las competencias y necesidades con la participación en todo momento de los sujetos que participan en la investigación.

² La fuente documental analizada para el estudio de las habilidades en la Sociedad del Conocimiento está referenciada en la bibliografía.

Habilidades demandadas en la Sociedad del Conocimiento	
Habilidad	Ser capaz de:
Trabajo en equipo y cooperativo	–Abrirse a otros argumentos y argumentar llegando a acuerdos.
Procesamiento de la información	–Entender diferentes tipologías de textos/soportes: escritos, orales, hipertextos, etc. –Criticar, interpretar y relacionar diferentes fuentes de información (aplicado también a información oral). –Interrelacionar conceptos. –Innovar ante la excesiva estandarización del conocimiento.
Resolución inventiva de problemas	–Dar respuestas adecuadas a situaciones concretas. –Planificar una situación. –Tomar iniciativas y decisiones. –Generalizar y extrapolar situaciones de un contexto a otro. –Entender el sistema económico general en el ámbito cotidiano.
Interculturalidad	–Relacionarse con otras culturas. –Comunicarse, interactuar y aprender a través de la convivencia intercultural. –Aprender nuevas lenguas.
Aprendizaje de los errores	–Analizar las propias acciones a partir de la reflexión individual o colectiva. –Analizar críticamente a través de la interacción. –Juzgar una situación y extraer conclusiones. –Asumir riesgos y confianza en las propias decisiones.
Manejo de las nuevas tecnologías	–Gestionar y procesar la información. –Utilizar las tecnologías de la información y comunicación en actividades concretas. –Entender el sistema económico general en el ámbito cotidiano.
Flexibilización	–Organizar el trabajo en cualquier situación, lugar y momento, adaptación al cambio en cualquier situación. –Adaptarse a los cambios.
Autoaprendizaje y aprendizaje en colaboración	–Aprender a aprender a lo largo de toda la vida, en cualquier situación, e dad y momento. –Saber aplicar y utilizar diferentes nociones, conceptos e instrumentos (cálculo, escritura, lectura, etc.) adquiridas en cualquier ámbito.

El análisis de necesidades de aprendizaje en el trabajo (ANAT) se ha hecho a partir de las competencias que ya tienen las personas. Es decir, no se valoran las necesidades de aprendizaje como si se partiera de «la nada», como se ha hecho ocasionalmente en algunas investigaciones, sino que primero se tienen en cuenta las competencias que tienen las personas para después valorar las necesidades a las que deben responder para que estas competencias se correspondan con las demandas de la Sociedad del Conocimiento. Así, este trabajo ANAT ha consistido en identificar las necesidades que está demandando la comunidad gitana para acceder al mercado laboral y aquellas que tiene que adquirir para que sus habilidades se transfieran a las nuevas demandas y perfiles laborales emergentes. Veamos esto con un ejemplo: una mujer gitana tiene la competencia para comunicarse con la gente a través de su experiencia en la venta ambulante. Esta habilidad tiene un gran valor en la Sociedad del Conocimiento pero para poder trabajar con éxito, por ejemplo, de relaciones públicas en una empresa, la necesidad consistiría en aprender idiomas.

El análisis de competencias en el trabajo (ACOT), por su parte, consiste en identificar las competencias desarrolladas por la comunidad gitana a lo largo de su experiencia, convivencia y formación, y observar si las que se tienen se corresponden con lo que se demanda en la sociedad actual. Por ejemplo, en el caso de una mujer gitana que trabaja en una peluquería, habría que averiguar qué habilidades de las que ha desarrollado en su actividad laboral le sirven para mejorar profesionalmente y acceder con éxito a la Sociedad del Conocimiento.

Uno de los puntos de partida en el estudio de las competencias y necesidades ha sido la inclusión real de la comunidad gitana en la Sociedad del Conocimiento. Por ello, en el estudio de los perfiles tradicionales de la comunidad gitana se ha evitado su identificación concreta con perfiles y profesiones de baja cualificación. Se pretende así romper con los tradicionales prejuicios existentes sobre trabajo y comunidad gitana, por ejemplo, con el discurso de que las personas gitanas desean sus profesiones tradicionales porque se ajustan a su cultura. Se ha planteado, por el contrario, un enfoque transformador y un estudio de los filones y perfiles ocupacionales futuros desde la acreditación de las habilidades que posee la comunidad gitana. Esto se ha llevado a cabo mediante las siguientes actuaciones:

- Demostrando que algunas de las competencias que tiene la comunidad gitana se corresponden con las que se requieren en la Sociedad del Conocimiento, y especialmente con las que se necesitan para acceder a los puestos de trabajo de los perfiles emergentes.
- Definiendo los criterios que potencien el diseño de una formación que, partiendo de las habilidades que poseen las personas gitanas, favorezca la adquisición de las destrezas específicas necesarias para trabajar en la actualidad.

- Comprobando que la comunidad gitana puede acceder sin discriminación al mercado laboral.
- Estudiando los nuevos perfiles profesionales, trabajos y formas organizativas que puede aportar la comunidad gitana al mercado laboral para mejorarlo.

Relación de las competencias demandadas en la Sociedad del Conocimiento con las que poseen las personas gitanas

Las personas gitanas han adquirido múltiples competencias mediante la participación en su ámbito familiar, comunitario, asociacionista y laboral. Por ejemplo, las relaciones que se establecen entre los miembros de una familia gitana y de la comunidad en general constituyen una red que requiere el aprendizaje y puesta en práctica de diversas habilidades organizativas y comunicativas que hoy también demanda el mercado laboral. Lo mismo sucede en su práctica y experiencia en el mundo asociativo y laboral, donde desarrollan una serie de habilidades también transferibles al mercado de trabajo formal.

Hemos observado que las personas gitanas han desarrollado competencias como el trabajo en equipo cooperativo. Este trabajo colectivo se basa en redes horizontales de confianza y solidaridad. En las interacciones generadas dentro de sus redes familiares, comunitarias y laborales, las personas gitanas utilizan los argumentos y el diálogo para llegar a acuerdos y solucionar las diferentes problemáticas que pueden aparecer. Sus propias voces ilustran muy claramente esta realidad:

«Es que nosotros hablamos mucho dentro de la familia, y eso es muy importante, que es lo que nos está faltando ahora en la sociedad mayoritaria, la falta de comunicación» (RA1/171).

«En mi casa uno de mis tíos y mi padre eran personas que me guiaban, pues digamos de una forma de llegar a acuerdos, de paz» (RA1/183).

«Las personas que se dedican a la venta ambulante desarrollan mucho lo que es el diálogo y el ganarte a la gente porque en verdad tienes que tener mucho palique y mucho agrado con la gente, yo pienso que sí serían buena gente para relaciones públicas» (RG1/35).

La economía y sociedad actual se caracterizan por la utilización del conocimiento como base de la economía. Adquieren entonces gran relevancia el papel de las personas, sobre todo en la gestión de la información. En este contexto, las antiguas estructuras jerárquicas y verticales se están mostrando mucho menos eficaces como vías para canalizar la información que las organizaciones empresariales en red. Como señalábamos antes, este es un rasgo muy presente y característico en la comunidad gitana.

«el funcionamiento en red, que es lo que hacemos, trabajar así en conjunto se desarrollan mejor las actividades, les gusta ir así en grupo y más si es familiar» (RC5/48).

«S'han creat xarxes paral·leles dintre del mercat d'on si tu vols saber. Ja t'ho diran. Que corre la informació, no com a internet, però corre la informació molt ràpidament»³ (RC7/32).

Las relaciones con otras personas gitanas, con otras minorías étnicas y con la sociedad mayoritaria han hecho que las personas gitanas amplíen sus habilidades comunicativas y para la convivencia intercultural, algo que resulta crucial en una sociedad donde cada vez más las diferentes etnias y culturas tienden a compartir el mismo territorio. Después de la erradicación del chabolismo y los asentamientos, el pueblo gitano se establece en los barrios, donde convive con otros grupos culturales sobre todo en las actividades asociativas y en las comunidades vecinales. Se crean así nuevos espacios de relación intercultural en los que se comparan problemas, objetivos, intereses y necesidades comunes. Todo ello ha favorecido el desarrollo de competencias interculturales en las que la solidaridad aparece como elemento clave y transversal.

«El món de l'associació m'ha servit per partir d'una visió o una perspectiva de la comunitat gitana i de la comunitat no gitana, les dues visions. Des de sempre, perquè el meu avi ja va ser un dels fundadors de l'associacionisme gitano»⁴ (RC6/52).

«Me lancé a buscarles un local y entonces ya ahí más la unión; les encontré un local, estuvieron tiempo pero ya después se les hizo pequeño y ya ellos ya siguieron, pero que estuvo muy chulo. Entonces estuve colaborando con ellos» (RG2/58).

Igualmente, la posibilidad de interactuar con diferentes personas y culturas ha brindado a algunas personas gitanas la oportunidad de aprender otras lenguas.

«Amb una família catalana, que va ser la que em va ensenyar a parlar català, jo parlo català gràcies a aquesta família. «Escolta'm, tu vols aprendre a parlar català?» i li vaig dir: «sí, penso que és necessari i que he d'aprendre» i em va dir: «a partir d'ara sempre parlarem català» i així va ser com jo vaig començar a parlar català»⁵ (RC7/4).

³ Traducción: *Se han creado redes paralelas dentro del mercado que quieres saber. Ya te lo dirán. Que corre la información, no como en Internet, pero corre la información muy rápidamente.*

⁴ Traducción: *El mundo de la asociación me ha servido para partir de una visión o una perspectiva de la comunidad gitana y de la comunidad no gitana, las dos visiones. Desde siempre, porque mi abuelo ya fue uno de los fundadores del asociacionismo gitano.*

⁵ Traducción: *Con una familia catalana, que fue la que me enseñó a hablar catalán, yo hablo catalán gracias a esta familia. «Escucha, ¿quieres aprender a hablar catalán?», y le dije: «sí, pienso que es necesario y que he de aprender», y me dijo: a partir de ahora siempre hablaremos catalán», y así fue como comencé a hablar catalán.*

«Mi padre hablaba y escribía varios idiomas: portugués, español, francés, inglés, italiano y alemán. Por lo cual, y sin haber ido a ningún sitio» (RA1/83).

El asociacionismo gitano reivindica la necesidad de formación para la comunidad gitana como una de sus principales prioridades. Por ello, también ha favorecido en gran medida el aprendizaje de habilidades académicas y prácticas, muy relacionadas con los perfiles emergentes.

«Hoy están muy implicadas las mujeres en el tema del asociacionismo gitano, entonces vemos que hay un cambio, tenemos más gitanas tituladas que gitanos, esto es muy importante, ¿no?, creo que también se está avanzando porque en la Asociación Romí como experiencia mía, hay cada vez más chicas que están estudiando Garantía Social (PGS), hay chicas que están estudiando informática, ahora se va a hacer un curso para que la gente se forme para luego tener un empleo» (RA1/4).

El pueblo gitano ha tenido siempre un carácter abierto y sin fronteras; nunca ha estado vinculado ni ha reivindicado su derecho sobre ningún territorio concreto. Estas circunstancias han favorecido que muchas personas gitanas hayan desarrollado sus capacidades de apertura y autonomía.

«La capacidad de agobiarse de un gitano es más reducida que la de una persona que no es gitana. Y para reaccionar ante determinadas circunstancias, pues ante la búsqueda de trabajo, pues te quedas sin trabajo y buscas otro trabajo y no se te viene el mundo encima porque el gitano ha sido nómada, ha ido de un sitio a otro, siempre ha vivido con ese tipo de vida» (GH1/273).

Del mismo modo, la comunidad gitana ha realizado tradicionalmente empleos que requieren la polivalencia, la capacidad para adaptarse a los cambios y la flexibilización de horarios. Es por ello que en muchos casos las personas gitanas presentan estas capacidades.

«He trabajado de encofrador, de «ferralla», he estado haciendo de «ferralla», he estado de enterrador. Estuve trabajando en una empresa de limpieza, de pulidor, de todo, de cristalero, limpiábamos comunidades enteras, también he trabajado en la hostelería, he estado de jefe de mantenimiento, atendiendo en la barra de bar, sirviendo comida» (RL1/5).

«Nosotros somos en plan prácticos, porque claro, en plan teóricos somos más «delicados» ¿No? Pero cualquier oficio se nos adapta a nosotros, nos adaptamos, mejor dicho, a cualquier oficio, porque tenemos ¡qué sé yo! Si es el sexto sentido que lo tenemos más «desarrollao» que otras personas, por el espíritu de subsistencia se supone; aportar nuevas fórmulas sí puede haber, puede haber muchas...» (RC5/46).

Vemos, pues, que los miembros de la comunidad gitana han desarrollado una serie de competencias que les pueden ayudar a superar su tradicional situación de

exclusión mediante el acceso a nuevos yacimientos de empleo. Nos referimos a trabajos relacionados con servicios para la vida cotidiana, para la mejora de la calidad de vida o los relacionados con el ocio, el turismo y el medio ambiente.

«Ves como se mueve, ves como habla, ves como es su trato humano, y partir de allí ya, es que eso es lo más importante, hombre si fueras a trabajar con máquinas, pero con lo que vas a trabajar es sobre todo con personas, porque vas a estar rodeado de un equipo humano y porque vas a ofrecer servicios a personas, pues eso es lo más importante» (E4/304).

Los trabajos relacionados, por ejemplo, con el cuidado de personas mayores o con la atención a la infancia y juventud exigen la puesta en práctica de una serie de habilidades que una parte importante de la comunidad gitana ha desarrollado en el ámbito familiar y comunitario. Estos contextos han facilitado también el desarrollo de una serie de habilidades que resultan esenciales para poder acceder a trabajos relacionados con la mediación y el asesoramiento en la resolución pacífica de los conflictos.

«Nosotros lo primero, nosotros tenemos una ética que es esa: la educación va ante todo; con los viejos tenemos una educación, con los niños pues los mimamos mucho, somos padres, no padres, padrastros, siempre queremos tener los niños y cuidarlos lo mejor que podamos. Ahora, la educación de nosotros, del pueblo gitano, es lo primero que tenemos» (RC1/97).

«els gitanos fem de mediadors a les escoles, sensibilització, com t'he dit abans, sensibilització de professors, empresaris...»⁶ (RC6/56).

Los perfiles de empleo emergentes en el mercado laboral conceden especial relevancia, entre otros aspectos, al trato con el público, un aspecto para el que un amplio sector de la comunidad gitana ha demostrado gran competencia. Esto, a su vez, lleva implícita la idea de que estas personas conocen el funcionamiento del mercado perfectamente: qué quiere, qué busca y qué necesita la gente. Veamos los siguientes ejemplos:

«tú sabes lo que te da en una administración encontrarte una gitana, con ese trato, ese agrado, de qué necesitas, qué no necesitas, yo qué sé, tú te sentirías hasta mejor, de decir: «¿Estoy deseando que me haga falta un papel para ir a ver a esa gitana!» (GG1/284).

«Nos dicen: «qué lástima que dejasteis el mercado». Nos lo decían porque crea una relación, mucha comunicación. Si cuando las señoras van al mercado porque disfrutan y revuelven allí el género y crea amistad, y al gitano le ha favorecido mucho esto, porque tenemos que tener en cuenta que no somos ni mejores ni peores» (RC5/16).

⁶ Los gitanos hacemos de mediadores en las escuelas, sensibilización, como te he dicho antes, sensibilización de profesores, empresarios...

Ejemplos de estos perfiles emergentes son los trabajos relacionados con la gestión y coordinación de recursos técnicos de centros comerciales (vigilancia, mantenimiento, coordinación entre los proveedores o balance de presupuestos), el trato directo con el público o los transportes públicos, las asociaciones y el desarrollo local.

«Yo tengo familia que ha trabajado, mujeres que han trabajado en una tienda, de empleadas, primas que están trabajando en una panadería de cara al público, no sé, yo creo que puede estar capacitado para cualquier trabajo siempre y cuando se requiera esa habilidad» (RC2/115).

Estos trabajos pueden ofrecer una interesante vía de integración en el mercado laboral formal para un sector importante de la comunidad gitana, especialmente en un momento en que la crisis de la venta ambulante y el mercadillo les ha forzado a buscar nuevas ocupaciones. Los servicios relacionados con el ocio constituyen otro yacimiento de empleo para la comunidad gitana en actividades relacionadas con el arte, el turismo, la hostelería o las relaciones públicas. Veamos el siguiente ejemplo referido a la hostelería y cómo las habilidades demandadas se corresponden con las desarrolladas por las personas gitanas:

«es un mundo donde se mueve mucha gente y se aprenden muchas cosas, y es donde realmente aprendes a convivir, en la hostelería hace falta paciencia. Porque todos los días estás con gente diferente y cada uno te da un diferente trato, y tienes que adaptarte a las circunstancias de la vida» (RL1/97).

Existe un sector de la población gitana adulta que tradicionalmente se ha dedicado a la recogida y clasificación de los residuos, sobre todo, de la chatarra. Aunque esta ocupación ya prácticamente ha desaparecido, de ella se desprenden una serie de habilidades transferibles a nuevas ocupaciones en el mercado laboral actual; por ejemplo, los empleos vinculados al cuidado del medio ambiente, desarrollo sostenible, reciclaje, etc... Con un complemento formativo específico, estas personas estarían en disposición de ocupar puestos de trabajo mucho mejor cualificados. Esto sería especialmente interesante en barrios con poca infraestructura y servicios, puesto que, al mismo tiempo que se crea empleo, se contribuye al cuidado del espacio público, a la mejora de las condiciones de vida de las vecinas y los vecinos, y a la concienciación acerca del desarrollo sostenible.

Necesidades y demandas de la comunidad gitana: acreditación y organización que favorezcan su acceso al mercado laboral

Las competencias interculturales, la capacidad de diálogo y comunicación, de trabajo en equipo y cooperativo, de resolución de problemas, de flexibilización, de autoaprendizaje y aprendizaje en colaboración y de asumir responsabilidades

son algunas de las habilidades que podemos encontrar entre las personas gitanas y que se demandan en la actual Sociedad del Conocimiento. Una de las reivindicaciones que plantea la comunidad gitana es precisamente el reconocimiento de estas habilidades:

«la comunidad gitana tiene muchas, muchas habilidades que la comunidad paya o no ha aceptado o no quiere aceptar» (GH1/9).

La falta de este reconocimiento, como se ha ido demostrando a lo largo del proyecto WORKALÓ, está directamente relacionada con prejuicios, actitudes racistas y con la interiorización de estereotipos excluyentes sobre la comunidad gitana por parte de la sociedad mayoritaria. Estas actitudes discriminatorias se extienden a todos los ámbitos y actúan como componentes excluyentes, por ejemplo, en cuanto a la obtención de titulaciones académicas o en el encasillamiento en actividades laborales poco cualificadas. Podemos realizar en este punto un paralelismo con el análisis de Paul Willis respecto a la discriminación sufrida por la clase obrera.

Se considera con demasiada frecuencia que las aptitudes profesionales y educativas de los miembros de la clase obrera desde un punto de vista reduccionista, como si los jóvenes obreros en peor situación tuvieran que aceptar los peores trabajos sin ponerlos en cuestión, haciéndose el razonamiento de que «admito que soy tan estúpido que es legítimo que me pase lo que me queda de vida apretando los tornillos de las ruedas en una fábrica de automóviles». (Willis, 1988: 11-12)

Para combatir la exclusión que promueven el racismo y la discriminación étnica, además del reconocimiento institucional del pueblo gitano y de aplicar tanto medidas judiciales y legislativas como políticas integrales inclusivas —propuestas apuntadas en artículos anteriores dentro de este monográfico—, la comunidad gitana plantea una serie de medidas que deben desarrollarse paralelamente y que se orientan hacia la consecución de los siguientes objetivos:

- a) El reconocimiento institucional de las habilidades. Uno de los principales pasos a dar para la incorporación laboral de la comunidad gitana consiste en la potenciación de medidas que favorezcan la acreditación oficial de las habilidades que han desarrollado a lo largo de la vida. Muchas de las competencias que posee el pueblo gitano no han sido valoradas tradicionalmente por la sociedad mayoritaria y, sin embargo, hoy están siendo demandadas en el acceso al mercado laboral. Por tanto, la acreditación de la experiencia previa mediante títulos oficiales homologados resulta esencial, ya que los diplomas constituyen uno de los primeros filtros en el acceso al empleo.

«Ya te digo de trabajar en grupo, trabajar en equipo y saber un poco adaptarse a lo que te venga. Es lo más esencial pero con estudios y con titulación si puede ser» (T5/38).

Encontramos iniciativas para la acreditación de la experiencia en el *White Paper on Education and Training: Teaching and Learning. Towards the Learning Society* (Comisión Europea, 1995), que pretende el reconocimiento de las habilidades a través de un sistema de acreditación en el acceso al mercado laboral; en las políticas APEL (*Accreditation of Prior Experiential Learning*), que contemplan los aprendizajes desarrollados en diferentes contextos de la vida cotidiana y que se están llevando a cabo en países como Francia, Finlandia y el Reino Unido; y en las propuestas de sistemas nacionales para las cualificaciones y el establecimiento de sistemas de reconocimiento, como el ejemplo del Estado Español, dentro del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002).

- b) Una formación de calidad para las personas gitanas, a lo largo de toda la vida, que contemple las TICs y que ponga el énfasis en la adquisición de títulos universitarios.

«Aunque tengas mucha labia y puedas caer simpático, no es suficiente para hacer el control del trabajo, necesitas tener una formación» (RC4/23).

La mayoría de las personas gitanas son conscientes de los cambios sociales y de la relevancia de la formación para acceder a cualquier ámbito social, y sobre todo al laboral. El hecho de no tener esta formación condena a las personas a trabajos no cualificados.

«Otro problema es la falta de formación que tenemos los gitanos. Vale, los gitanos tenemos poca formación por eso el motivo de acceder a puestos de trabajo no cualificados en su mayoría» (GEL1/100).

Sin embargo, las cualificaciones formales no deben infravalorar el aprendizaje experiencial, como resaltábamos en el punto anterior. De hecho, las personas que trabajan en el ámbito de la formación para la inserción laboral ven la necesidad de que ésta mantenga sólidas conexiones entre la teoría y la práctica.

«Lo ideal sería una formación teórica primero, y una formación práctica, o sea entendiendo por formación práctica que en el momento que estás desarrollando tu trabajo, paralelamente te estás formando y actualizando con formas y sistemas y maneras para no quedarte obsoleto para el mercado de trabajo» (E1/296).

La formación para la inserción sociolaboral ha de convertirse de este modo en un amplio abanico que abarque todas las alternativas, con el objetivo de lograr que todas las personas puedan acceder a un trabajo digno y de eliminar los compartimentos estancos en el mercado laboral: trabajos fijos bien cualificados, trabajos de carácter eventual y trabajos precarios o inexistentes (Flecha, 1994).

Desde el Consejo Asesor del proyecto WORKALÓ se ha apuntado la necesidad de articular sistemas de acción afirmativa que, por ejemplo, fomenten la presencia de personas pertenecientes a grupos desfavorecidos en la universidad,

como en el caso de la Universidad de Timisoara (Rumanía), donde se adjudican becas al alumnado gitano para estimular su participación. Las acciones afirmativas que favorecen la obtención de titulaciones universitarias pueden revertir en el acceso a mejores puestos de trabajo y contribuyen significativamente a la transformación de estereotipos sociales negativos hacia la comunidad gitana.

En la misma línea, las personas gitanas proponen la articulación de proyectos formativos de carácter comunitario e igualitario, que incluyan tanto la formación instrumental como el diálogo entre culturas. Es decir, el respeto y la recuperación de la cultura gitana y la educación para la convivencia intercultural no ha de ir en detrimento de las habilidades necesarias para acceder a los perfiles emergentes en el mercado laboral. Estos proyectos no pueden construirse desde una perspectiva basada en los supuestos déficits de las personas gitanas, sino sólo desde el reconocimiento de sus capacidades y desde las altas expectativas. Si las personas gitanas sólo encuentran obstáculos en su camino, difícilmente podrán empezar a soñar:

«¿Un sueño? Ser ingeniero de informática y ser (...) tener mi propio negocio y saber desarrollar mi trabajo, ojalá» (RM1/254).

- c) Empresas familiares gitanas. Las interacciones familiares resultan de gran importancia dentro de la comunidad gitana. Los estrechos vínculos que se establecen entre sus miembros han sido el eje vertebrador de su identidad, su cultura y su cohesión como pueblo, al tiempo que han conformado la base de su organización para la subsistencia, sobre todo en la venta ambulante. Ante la crisis de la venta ambulante, la mayoría de las personas gitanas entrevistadas en WORKALÓ ha apuntado la necesidad de buscar alternativas, siendo la promoción de empresas que respondan a este modelo una de las más recurrentes, ya que, a la vez que respeta los patrones culturales propios de la comunidad gitana, facilita su incorporación al mercado laboral regular⁷.

«yo creo que crear empresas así pequeñas, tipo familiar, pues que crearía muchos puestos de trabajo para nuestra gente» (RC5, 25).

- d) Redes organizativas inclusoras de la comunidad gitana. Estrechamente vinculado con lo anterior, gran parte de la economía familiar gitana se ha construido tradicionalmente sobre una estructura horizontal en forma de red solidaria. No se trata tan sólo de funcionar descentralizadamente, sin

⁷ La creación de empresas familiares gitanas como medida para la inclusión laboral de la comunidad gitana también se trata en el artículo *Posibilidades para la comunidad gitana en el mercado laboral del estado español* en este mismo número de Lan Harremanak.

jerarquías, sino de hacerlo también con una fuerte base solidaria. Este tipo de redes organizativas solidarias en el ámbito laboral contribuiría significativamente a la superación de muchos de los componentes excluyentes apuntados previamente. Se ofrece de este modo una salida eficaz y digna para que la comunidad gitana participe en el mercado laboral de la Sociedad del Conocimiento, que al mismo tiempo implica el aprovechamiento de sus tradiciones y su riqueza cultural.

«lo que necesitamos es que no solamente se beneficie una parte de la comunidad gitana, es que se beneficie toda. Si abrimos las posibilidades a que sean cuatro personas de diferentes familias los que trabajan, en cada familia tendrá este conocimiento de que uno de su familia está trabajando en tal lugar. Esto crea y ayuda y fomenta que al menos tengan la ilusión dentro de esa misma familia de si no es el lunes que viene, dentro del año que viene que otro más trabaje por parte de su familia» (RC4, 25).

A modo de resumen, incluimos el siguiente cuadro, donde se incluyen grosso modo las acciones a llevar a cabo en los diferentes ámbitos (políticos, formativos y laborales) para la inclusión laboral y social de la comunidad gitana y los procedimientos y principios (diálogo igualitario e igualdad de las diferencias) que las guían. Cabe señalar que estos principios guardan una relación muy estrecha con los que rigen la metodología comunicativa crítica de investigación en la que se basa el proyecto WORKALÓ. Se trata, en todo caso, de incluir las voces de las personas gitanas, desde el respeto a su diferencia pero en un plano de igualdad, en los ámbitos de toma de decisiones que les afecten directa o indirectamente.

Referencias bibliográficas

- CARNOY, M. (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*, Alianza Editorial, Madrid (p.o. 2000).
- CASTELLS, M. (1997-98): *La Era de la Información, Economía, Sociedad y Cultura*, vols. I-III, Alianza Editorial, Madrid (pp. 1996-98).
- COMISIÓN EUROPEA (1995): *White paper on education and training: Teaching and Learning. Towards de Learning Society*. www.europa.eu.int/en/record/white/edu9511.
- FLECHA, R. (1994): «Las nuevas desigualdades educativas» en Castells, M. Et al. *Nuevas perspectivas críticas en educación*, pp. 55-82, Paidós, Barcelona
- FLECHA, R. (1997): *Compartiendo palabras*, Paidós, Barcelona
- TEZANOS, J.F. (2001): *El trabajo perdido ¿Hacia una civilización postlaboral?*, Editorial Nueva S. L., Madrid
- WILLIS, P. (1988): *Aprendiendo a trabajar*, Akal, Madrid.

Ámbitos	Acciones a llevar a cabo
<p>Políticas de reconocimiento del pueblo y la cultura gitana</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Medidas legales generales de reconocimiento y difusión del pueblo y la cultura gitana, y que eliminen la segregación en función del grupo social o cultural. -Medidas de apoyo en los ámbitos laborales y formativos para quienes sufran discriminación racista. -Políticas de formación que garanticen la igualdad de oportunidades y de resultados para todas las personas gitanas. -Eliminación de la segregación en el sistema educativo.
<p>Formación para el trabajo, reconocimiento y acreditación de competencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Medidas de control que eviten el etiquetaje y los peores puestos en la escala social para la comunidad gitana y otros grupos culturales. -Potenciación de cursos que favorezcan la inclusión partiendo de la experiencia y competencias y mediante la obtención de destrezas necesarias para acceder a los perfiles emergentes. -Establecer sistemas de evaluación de los proyectos que miren el porcentaje de inserción que corresponde a perfiles emergentes y el éxito académico.
<p>Educación de máximos dentro de proyectos comunitarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> -La formación ha de permitir el dominio de los conocimientos instrumentales y de las TICs. -Lograr los conocimientos y titulaciones (grado medio y superior) exigidos en muchos de los perfiles emergentes. -Articular sistemas de acción afirmativa que permitan aumentar el número de personas de grupos desfavorecidos en la universidad. -Crear sistemas de apoyo que eviten el abandono educativo por condicionantes sociales y económicos desfavorables. -Potenciar con medidas económicas y políticas los proyectos de carácter comunitario en los que participen diferentes culturas, administraciones y entidades en base al diálogo igualitario y con el objetivo de la inclusión de todas las personas en la Sociedad del Conocimiento.
<p>Creación de nuevas formas de trabajo. La presencia de la comunidad gitana en el sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -La organización y cooperación gitanas pueden influir positivamente en la sociedad actual. -Reconocer y valorar las formas de trabajo de la comunidad gitana (cooperativo, horizontal, en forma de red). -Reconocer y recoger las diferentes experiencias y conocimientos de las personas gitanas para la organización empresarial.

Procedimientos y Principios	
Diálogo igualitario	<ul style="list-style-type: none"> –Priorizar las voces de las personas más desfavorecidas, para que se valoren sus competencias y para que ellas mismas decidan los objetivos que se han de alcanzar. –Trabajar cooperativamente y compartir las habilidades, para un mayor conocimiento entre diferentes grupos culturales, y superar los prejuicios racistas. –Diálogo intercultural en los ámbitos administrativo, laboral, formativo y comunitario.
Igualdad de diferencias	<ul style="list-style-type: none"> –Proyectos formativos basados en la igualdad de diferencias, en el respeto a la diferencia cultural y en la igualdad de resultados. –Compartir las aportaciones y características culturales y lograr los objetivos que cooperativamente nos hayamos fijado a partir de máximas expectativas.