



A N D A L U C Í A

INVESTIGACIÓN

«EXIGIT»

Factores de éxito en la inserción laboral de personas gitanas.

DOCUMENTO SÍNTESIS

ÍNDICE

□ CONSIDERACIONES INICIALES	2
□ INTRODUCCIÓN	3
<ul style="list-style-type: none"> • Origen y desarrollo de la investigación. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Relación entre la IAP y «EXIGIT». ➤ Definición de los objetivos ➤ Estrategia global de la investigación. ➤ Desarrollo de las distintas fases. 	3
□ PRIMERA PARTE: LAS HERRAMIENTAS	7
<ul style="list-style-type: none"> • Selección de la muestra. <ul style="list-style-type: none"> ➤ La elección de las personas a entrevistar. ➤ La Ficha Inicial. • Guía de la entrevista. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración. ➤ Esquemas: guía para la entrevista y modelo para la transcripción. • Itinerarios por categorías. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Esquema para la síntesis de los itinerarios. 	7 10 13
□ SEGUNDA PARTE: LOS RESULTADOS	18
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de los resultados. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Síntesis y totalización. ➤ Del punto de partida al punto de llegada. • En los itinerarios hacia el éxito: obstáculos y apoyos significativos. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Algunos datos de base. ➤ Puntos de partida y de llegada. ➤ Obstáculos, Apoyos, Logros y Éxitos. • Dimensión cualitativa: algunos ejemplos significativos. • Ejes de Acción que serán privilegiados. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reducir/eliminar Obstáculos. ➤ Refuerzo de los Apoyos. ➤ Consecución de Logros y Éxitos. • Líneas de futuro. 	18 23 23 24 31 38 39 42
□ TERCERA PARTE: ANEXO I: DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS Y AUTORES	43
<ul style="list-style-type: none"> • Bibliografía. • Autores/as de la investigación. 	43 43
□ CUARTA PARTE: ANEXO II: ENTREVISTAS CLASIFICADAS	43

CONSIDERACIONES INICIALES

El presente informe es el resultado de múltiples esfuerzos, y la inversión de muchas horas de tiempo, a veces robadas al sueño y al tiempo personal y familiar, por parte de sus autores/as.

A pesar de ello, las inevitables limitaciones de tiempo con que contamos nos han llevado a poder desarrollar sólo los aspectos más relevantes de la investigación. Esperamos que otras personas puedan animarse a seguir profundizando en un camino apenas iniciado, en el que a buen seguro podrán encontrar las enormes riquezas aportadas por los que son los auténticos protagonistas de este trabajo: las personas que accedieron a ser entrevistadas y nos regalaron, no sólo su tiempo, sino -lo que es verdaderamente de agradecer- pequeños o grandes trozos de su vida.

Puede que no siempre estemos de acuerdo con las ideas, opiniones o valoraciones que aparecen en las distintas historias de inserción (de hecho, es importante dejar claro que la Fundación Secretariado General Gitano no se identifica necesariamente con las mismas); ahora bien, lo que resulta innegable para cualquiera que se acerque a algunas de las numerosas páginas que componen el Anexo de Entrevistas transcritas es que rebosan "vida". Una vida, a veces hecha de dificultades que van dibujando un itinerario como si de una carrera de obstáculos se tratase; otras de apoyos solidarios, tanto de gitanos como de no gitanos, que supieron estar en el sitio adecuado en el momento oportuno para que muchas de estas personas pudieran avanzar, paso a paso, en su camino de inserción laboral; y, en todos los casos, para terminar haciendo un balance que ellas mismas califican de «éxito», no necesariamente según los patrones al uso de la sociedad mayoritaria, pero sí como reflejo de un saldo positivo entre lo que ganaron y lo que tuvieron que dejar en el camino.

Como es lógico, este informe no recoge sino el intento de un equipo de personas por tratar de desentrañar algunas de las claves que posibilitaron esos éxitos, con el fin de que puedan ser útiles a tantos jóvenes gitanos y gitanas que hoy se enfrentan, en muchos casos por primera vez, a ese reto de «buscarse la vida» en un mundo cada vez más complejo y en un mercado laboral cada vez más competitivo, cambiante y globalizado. No es, por tanto, un documento para difundir de manera generalizada, sino más bien un instrumento para aquellos que quieran aportar un granito de arena en la difícil tarea de lograr que sectores o grupos tradicionalmente excluidos –como han sido y siguen siendo muchos grupos gitanos- puedan incorporarse en pie de igualdad a nuestra sociedad actual. Tiempo habrá, si es que se considera conveniente, para poder realizar a partir del informe una edición impresa, más accesible a un público más amplio.

Vaya pues nuestro agradecimiento nuevamente a los/as entrevistados/as por su enorme generosidad; a todas aquellas personas ("tíos", líderes de asociaciones gitanas, colaboradores...) que nos orientaron y ayudaron a localizar a muchos de los entrevistados; y, cómo no, a las entidades y sus responsables (Fondo social Europeo; Consejerías de Asuntos Sociales y de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía; Ayuntamientos de Córdoba, Granada, Linares, Málaga y Sevilla...) que con la aportación de fondos para esta investigación, la han hecho posible.

INTRODUCCIÓN

ORIGEN Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

La FSGG, pone en marcha en el año 2000 el Programa «Acceder», dentro del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006, dirigido a la inserción laboral de jóvenes gitanos y gitanas, especialmente en el mercado laboral por cuenta ajena.

Este programa se desarrolla en 13 de las 17 Comunidades Autónomas del Estado Español. En Andalucía, existen en la actualidad 4 equipos de trabajo en los municipios de Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla.

Los buenos resultados obtenidos en estos primeros años, han propiciado que la Junta de Andalucía haya subvencionado a la Fundación dos equipos de cuatro personas dentro del Programa «Andalucía Orienta», en Linares (Jaén) y Almería, además de participar en la cofinanciación del Programa Acceder desde su inicio.

Dentro de la preocupación por ir mejorando la intervención, desde los equipos andaluces se fue planteando el interés por descubrir **qué factores específicos podrían haber tenido influencia en la inserción laboral de personas gitanas** (especialmente en el mercado por cuenta ajena), a lo largo de los años, y sin que éstas hubieran tenido los apoyos que supone un programa como Acceder.

Y ello, con un objetivo bien claro: si se conseguía averiguar qué factores podían facilitar o dificultar los citados procesos de inserción, podría buscarse posteriormente su aplicación al modelo específico de intervención desarrollado en Acceder, procurando, por un lado, potenciar aquellos elementos facilitadores de la inserción laboral (lo que hemos llamado «apoyos») y, por otro, procurar eliminar o, al menos, reducir el impacto de los elementos que dificultan la misma (que hemos denominado «obstáculos»).

Así pues, el origen de la investigación podemos situarlo en esa inquietud existente en el equipo de profesionales que ha venido desarrollando el programa Acceder en Andalucía, al que luego se sumarían también los esfuerzos de los equipos Orienta.

Inicialmente, se planteó la posibilidad de realizar una investigación de tipo convencional, pero pronto se empezó a contemplar la alternativa de adoptar el modelo de investigación-acción participativa (IAP) como la vía más idónea para el desarrollo del proyecto. Y ello por varias razones:

- En primer lugar, se consideró que era muy conveniente el que los propios profesionales de los dispositivos participaran en la investigación, ya que ello constituiría, posteriormente, una enorme ventaja a la hora de buscarle aplicación práctica a los resultados obtenidos.
- En segundo lugar, contábamos con la posibilidad de trabajar con dos Doctores en Sociología con una gran trayectoria profesional y experiencia en el campo de la IAP, como son Paloma López de Ceballos y Jean Merlo.

- Finalmente, la posibilidad de utilizar los espacios de formación permanente previstos en la programación de Acceder en Andalucía, como espacios de trabajo común de los componentes de los distintos equipos, acabó por inclinar la balanza por esta metodología.

1. RELACIÓN ENTRE LA IAP Y «EXIGIT»

- La presente investigación podemos considerarla como una **IAP de 2º nivel** (no parte de los propios gitanos con éxito en la inserción, aunque se cuente con ellos).
- Los **sujetos** de la investigación son los Equipos Acceder Andalucía, aunque no vamos a investigar sobre nosotros mismos y nuestra acción.
- Inicialmente, los gitanos exitosos con quienes vamos a trabajar son **objeto** de la investigación, habrá que ver cómo convertirlos también en **sujetos** de la misma.
- La metodología de la IAP plantea que debemos **partir de la acción para llegar a la acción**, preguntándonos en primer lugar ¿qué queremos lograr? Ello nos ha llevado a iniciar los trabajos desde este punto de partida (que, a su vez, se convertirá, una vez finalizada la investigación, en punto de llegada).

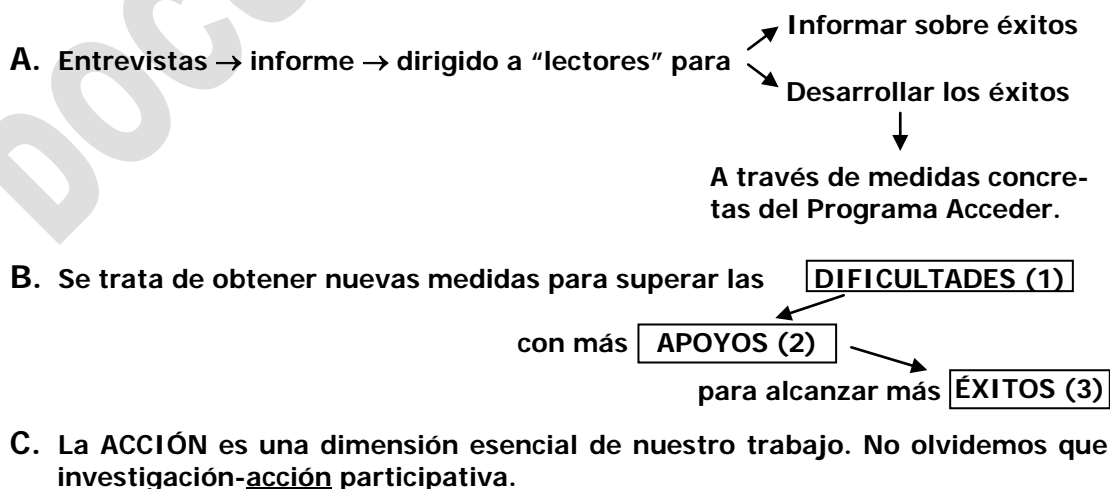
2. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS

Tras un trabajo por grupos y un debate común, se acordaron tres objetivos básicos:

- **El de la investigación en sí**, es decir: la detección de los factores de éxito en la inserción laboral de personas gitanas.
- **La mejora de los Dispositivos Acceder.**
- **La divulgación de los resultados.**

3. ESTRATEGIA GLOBAL DE LA INVESTIGACIÓN.

A partir de los objetivos citados, ha sido posible diseñar la estrategia global de la investigación, que sintetizamos de la siguiente manera:



- D. El Informe final no es prioritariamente un análisis por el análisis en sí mismo (no es un trabajo de psicología o sociología puras), sino que → **busca estrategias de desarrollo para conseguir un máximo de éxitos laborales.**
- E. Para ello, las entrevistas deben ser semi-directivas:
- **DIRECTIVAS** → para centrarlas sobre lo esencial, es decir, los éxitos.
 - **SEMI** → para respetar el camino de pensamiento de la persona, que también es esencial.

4. DESARROLLO DE LAS DISTINTAS FASES

Se celebró en Córdoba un primer encuentro de trabajo entre los Directores de la investigación, el Coordinador Territorial y los Coordinadores Locales de la FSGG, el día 5 de noviembre de 2002. En él se abordó el planteamiento general de la misma y se fijó un I Taller de Trabajo con todos los miembros de los 4 Equipos «Acceder» existentes hasta entonces, para los días 12 y 13 de diciembre. Los Equipos de «Andalucía Orienta» de Almería y Linares, constituidos en febrero de 2003, se incorporaron a partir del II Taller.

En este I Taller se trabajaron los siguientes aspectos: *el sentido de la investigación, los objetivos y fases de la misma, así como las tareas a realizar entre Talleres y los criterios de selección de la muestra.*

El desarrollo de las tareas ha ido sufriendo ligeras modificaciones respecto a lo previsto inicialmente. Detallamos a continuación las fases tal y como se han realizado en la práctica:

- a) **I Taller de Trabajo:** Encuentro de prolegómenos. Contenidos, fecha y lugar ya indicados.
- **Trabajo intermedio 1:** Elaboración de un *listado de temas para la Guía, y listado nominal de posibles personas a entrevistar* (con quienes ya se ha llegado a un acuerdo inicial).
- b) **II Taller de Trabajo:** Encuentro de Lanzamiento. Trabajo sobre la *Selección de la Muestra, la Guía de Historias de Inserción, la técnica de la Entrevista, e Introducción a los Análisis Cuanti-Cualitativos*. Días 4 y 5 de abril, en Sevilla.
- **Trabajo intermedio 2:** Comienzo de la *realización de entrevistas*.
 - **Visita de los Directores a los Equipos:** para *apoyo, asesoramiento y seguimiento de los trabajos* en cada localidad. Acompañados por el Coordinador Territorial, se realizaron en las siguientes fechas: 13 mayo, Acceder Córdoba; 14-15 mayo, Acceder Sevilla; 19 mayo, Orienta Almería; 20-21 mayo, Acceder Granada; 3 junio, Acceder Málaga; 4-5 junio, Orienta Linares. Las distintas visitas, dan lugar a una mejora de los instrumentos utilizados, así como de la formación práctica de cada investigador.
- c) **III Taller de Trabajo:** Encuentro de Revisión y Seguimiento. Trabajo sobre *Representatividad y Significatividad, y Modelo de Itinerario* (ficha de identificación y cuadro esquemático de la entrevista). Días 26 y 27 de junio, en Málaga.

- **Trabajo intermedio 3:** Continuación-finalización de la *realización de entrevistas*
- d) **IV Taller de Trabajo:** Encuentro de Totalización. Trabajo sobre *Análisis de Contenido, Síntesis de datos y Estructuración del Informe Final*. Días 17 al 19 de septiembre, en Córdoba.
- **Trabajo intermedio 4:** *Revisión de datos y maquetación de las transcripciones* de las entrevistas; elaboración del *Borrador de Informe Final*.
- e) **V Taller de Trabajo.** Encuentro de *Conclusiones y cierre del Informe Final*. Días 6 y 7 de noviembre en Granada.
- **Trabajo final:** Elaboración del *Informe Final*. Hasta febrero 2004.

PRIMERA PARTE: LAS HERRAMIENTAS

SELECCIÓN DE LA MUESTRA

1. LA ELECCIÓN DE LAS PERSONAS A ENTREVISTAR.

La primera decisión a tomar era la de elegir las personas a entrevistar. Tanto su número, como el lugar de procedencia y el método con el que hacerlo.

La construcción de la muestra, ha obedecido a dos dimensiones:

- La Cuantitativa (número). Depende de tres factores:
 - El tiempo (una entrevista = algo más de 1 hora por persona).
 - El nº de investigadores.
 - El nº de lugares.
- La Cualitativa, que tiene que ver con la representatividad de la muestra, y que viene determinada por:
 - Las personas gitanas que tienen éxito; el nivel de la inserción laboral; que no hayan tenido relación con Acceder; el sexo; la edad; el nivel de instrucción...
 - La significación o tipo de inserción laboral, que viene condicionada por el concepto de éxito (que es algo subjetivo).

No obstante, todo lo anterior, depende del valor de las fuentes de información.

En coherencia con los objetivos, los criterios de selección debían basarse no tanto en la representatividad estadística, cuanto en el equilibrio y lo significativo de la muestra, dado su tamaño reducido y a la falta de datos suficientemente precisos sobre el universo de partida.

¿Cuántos?

- Un primer sondeo de posibles personas a seleccionar contemplaba una muestra de **84** personas, aunque queda sujeta a revisión, en función de las posibilidades de los miembros de los Equipos.
- La posterior incorporación de los Equipos de Almería y Linares sitúa la muestra en un listado de **127** personas, con posibilidad de ser entrevistadas.
- Finalmente, el número de entrevistas realizadas, transcritas y analizadas ha sido de **98**.

¿De Dónde?

- Inicialmente, se analizó el cuadro de estimación de la población gitana en los 50 municipios andaluces con mayor número de gitanos residentes, del estudio realizado por Juan F. Gamella (1996).
- Se cruzaron estos datos con la ubicación actual de los dispositivos Acceder (Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla) y con la previsión de nuevos dispositivos Orienta (Almería y Linares), teniendo en cuenta, posteriormente, la posible ampliación del Programa Acceder.

- Así, se vieron como interesantes las siguientes localidades: Algeciras, **Almería, Córdoba, Granada, Jerez, Linares, Málaga, Sevilla**. No obstante, dadas las limitaciones de tiempo y recursos, se optó finalmente por circunscribir el estudio a las localidades donde existían equipos (señalados en negrita) anteriores a marzo de 2003.

¿Cómo?

- Se establecen criterios de definición para una **ficha de identificación** de posibles participantes, teniendo en cuenta inicialmente algunas variables como son: sexo, edad, nivel de formación, nivel económico de partida, composición familiar (nuclear y extensa) y religión.
- La ficha va progresivamente sufriendo variaciones, a medida que se avanza en la investigación y se van descubriendo otros aspectos importantes, quedando finalmente como se puede observar en el apartado siguiente.
- Cada uno de los Equipos comienza en su localidad a hacer un primer listado de posibles participantes, partiendo de las redes que tienen principalmente los gitanos y gitanas de los mismos.
- Este primer listado se amplía a continuación en cada localidad, preguntando a unos 10 gitanos representativos de la comunidad gitana local (a los que hemos denominado "sabios") por un listado de 10 personas gitanas que ellos consideren exitosas en cuanto a su inserción laboral (procurando recoger al mismo tiempo la información de por qué consideran que dichas personas han tenido éxito).
- Finalmente, el primer contacto o la realización de las entrevistas ha posibilitado, en algunos casos, que los/as entrevistados/as propusieran nuevas personas a incorporar al listado definitivo.

2. LA FICHA INICIAL.

(ver páginas siguientes)

HOMBRES / MUJERES

FICHA INICIAL

Ref.: ¹

• EDAD:

• ESTADO CIVIL: SOLTERO/A CASADO/A SEPARADO/A VIUDO/A

• ETNIA CÓNYUGE:

• N° HIJOS/AS:

• N° HERMANOS/AS:

• LUGAR QUE OCUPA:

• PROCEDENCIA:

- NIVEL SOCIOECONÓMICO: ALTO MEDIO BAJO
- CÍRCULO SOCIOFAMILIAR: >PAYO >GITANO =P-G

• REFERENTES PROFESIONALES EN LA FAMILIA:

• FORMACIÓN:

• SITUACIÓN LABORAL:

- DESEMPLEADO/A TEMPORAL FIJO/A JUBILADO/A
- CUENTA PROPIA CUENTA AJENA
- PUESTO QUE OCUPA:
- EXPERIENCIA PROFESIONAL:

• EMPRESA:

- SECTOR: AGRARIO CONSTRUCCIÓN INDUSTRIA SERVICIOS
- TAMAÑO: HASTA 10 TRAB. DE 11 A 50 DE 51 A 250 MÁS DE 250

¹ Se asignarán con dos letras de la provincia (AL, CO, GR, LI, MA, SE) seguida de numeración correlativa (1,2,3...)

GUÍA DE LA ENTREVISTA

1. ELABORACIÓN.

- Se parte de una lectura y análisis personal del documento «Entrevistas en profundidad: Historias de la vida» (ver Tercera Parte: Documentos Pedagógicos).
- Tras este trabajo, se elabora una primera propuesta de Guía, que contiene:
 - Pistas metodológicas o “claves” para la entrevista.
 - La Guía propiamente dicha.
- Apenas iniciada la realización de las entrevistas, las visitas realizadas a los distintos dispositivos a lo largo de mayo y junio, dieron lugar a toda una serie de observaciones en torno a la realización de éstas y al conjunto de la investigación. La riqueza del conjunto de todas ellas, nos llevó a mejorar aspectos de la Guía.
- Resultado de todo ello fue una nueva y definitiva versión, que resultó de suma utilidad a la hora de realizar las entrevistas.

2. ESQUEMAS.

Guía para la entrevista.

Modelo para transcripción de entrevistas

(ver páginas siguientes)

GUÍA PARA LA ENTREVISTA

1. Preámbulo

- **Presentarse.**
- **Agradecer su participación.**
- Informar sobre la **finalidad de la investigación.**
- Algunas **aclaraciones** (nº de personas entrevistadas...).
- Asegurar el **secreto**, la confidencialidad.
- Pedir **permiso para grabar** la conversación.
- **Sincronizar** con el entrevistado (posturas corporales, gestos...).

2. El Itinerario

1. **La actividad profesional actual** (*¿qué hace? ¿a qué se dedica? ¿por qué hace lo que hace?...*)
2. **El camino recorrido hasta su dedicación actual** (*¿cómo ha llegado hasta ahí?*)
 - 2.1. **Los apoyos/obstáculos encontrados** (a nivel personal, o desde el entorno).
 - 2.2. **Las oportunidades encontradas en el mundo del trabajo**
 - 2.3. **Las aspiraciones que se tenían/tienen** (los sueños).
 - 2.4. **El cumplimiento de las aspiraciones** (realización de los sueños, logros, "triumfos").
3. **La proyección de futuro** (*¿dónde se querría llegar aún? caminos de futuro*)
4. **La percepción que tiene el entorno sobre su vida profesional** (en qué medida consideran otros que ha tenido éxito profesional).
5. **Un balance general** (a modo de síntesis: lo que se ha ganado; lo que se ha perdido...).
6. **Algo que quiera añadir** (que se haya quedado en el tintero), **o si quiere volver sobre un punto anterior** (para ampliar o matizar lo dicho).

3. La Conclusión

- **Agradecer nuevamente la colaboración** prestada.
- Preguntar **si tiene interés por conocer el resultado de los trabajos** (en su caso, un **compromiso por nuestra parte de devolución de dichos resultados**, una vez finalizada la investigación).
- **Reforzar nuevamente la confidencialidad** (sólo se utilizarán partes de la entrevista, cambiando nombres...).
- **Solicitar permiso para contactarle de nuevo** (para aclarar alguna cosa sobre la que se puedan tener dudas al realizar la transcripción).
- **Invitar al entrevistado/a a poder también contactar** (si hay algo importante que quedó sin decir).
- **Despedida.**

MODELO PARA TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS

Ficha Inicial
(ver capítulo I. Apartado 2)

Espacio para el texto de la entrevista

No olvidar las siguientes recomendaciones:

- Pagar las Entrevistas.
- Mantener el lenguaje del entrevistado/a lo más fielmente posible (prestar atención a puntos, comas, signos de interrogación, admiración..., y faltas de ortografía que no sean consecuencia de la citada fidelidad al lenguaje, etc.)
- Transcribir todo lo que dice a lo largo de la misma.
- El entrevistador debe revisar las transcripciones no hechas por él.
- Cambiar nombres propios de personas, instituciones y lugares que puedan identificar a la persona entrevistada.
- Diferenciar bien partes del entrevistado (**E**) y entrevistador (**e**).
- Notas aclaratorias a pie de página.
- Comentarios «*off the record*»: respetar la intimidad de la persona. Si su contenido es relevante, hacer un comentario a pie de página, omitiendo los detalles.

ITINERARIOS POR CATEGORÍAS

1. ESQUEMA PARA LA SÍNTESIS DE LOS ITINERARIOS

- En las páginas siguientes, podemos ver el esquema elaborado y utilizado para la síntesis de los itinerarios.

MODELO DE RESUMEN ESQUEMÁTICO DE ENTREVISTAS

HOMBRES / MUJERES

NOTA:

- Podremos tener un resumen de cada entrevista en una sola hoja de tamaño A-3, fotocopiando las 4 de la siguiente manera:

LOGROS Y ASPIRACIONES	FICHA DE IDENTIFICACIÓN
4	1

ANVERSO

OBSTÁCULOS	APOYOS
2	3

REVERSO

HOMBRES / MUJERES

RESUMEN ESQUEMÁTICO DE LA ENTREVISTA

Nº Ref.:

FICHA INICIAL

• EDAD:

• ESTADO CIVIL: SOLTERO/A CASADO/A SEPARADO/A VIUDO/A

• ETNIA CÓNYUGE:

• Nº HIJOS/AS:

• Nº HERMANOS/AS:

• LUGAR QUE OCUPA:

• PROCEDENCIA:

• NIVEL SOCIOECONÓMICO: ALTO MEDIO BAJO

• CÍRCULO SOCIOFAMILIAR: >PAYO >GITANO =P-G

• REFERENTES PROFESIONALES EN LA FAMILIA:

• FORMACIÓN:

• SITUACIÓN LABORAL:

• DESEMPLEADO/A TEMPORAL FIJO/A JUBILADO/A

• CUENTA PROPIA CUENTA AJENA

• PUESTO QUE OCUPA:

• EXPERIENCIA PROFESIONAL:

• EMPRESA:

• SECTOR: AGRARIO CONSTRUCCIÓN INDUSTRIA SERVICIOS

• TAMAÑO: HASTA 10 TRAB. DE 11 A 50 DE 51 A 250 MÁS DE 250

HOMBRES / MUJERES

RESUMEN ESQUEMÁTICO DE LA ENTREVISTA

Nº Ref.:

OBSTÁCULOS

P E R S O N A L E S	C O M P. P R O F E S. S.	
	A C T I T U D E S	

D E L E N T O R N O	C O M D A D. G I T A N A	
	C O M U N I D A D P A Y A	

HOMBRES - MUJERES

RESUMEN ESQUEMÁTICO DE LA ENTREVISTA

Nº Ref.:

APOYOS

PERSONALES	COMP. PROFES.	EMOCION.	
		MATERIAL	
	ACTITUDES	EMOCION.	
		MATERIAL	
DEL ENTORNO	COMDAD. GITANA	EMOCION.	
		MATERIAL	
	COMUNIDAD PAYA	EMOCION.	
		MATERIAL	

HOMBRES - MUJERES

RESUMEN ESQUEMÁTICO DE LA ENTREVISTA

Nº Ref.:

LOGROS Y ASPIRACIONES

- BALANCE GENERAL (logros / ganancias–pérdidas):

- PERSPECTIVAS DE FUTURO (aspiraciones):

SEGUNDA PARTE: LOS RESULTADOS

ELABORACIÓN DE LOS RESULTADOS

1. SÍNTESIS Y TOTALIZACIÓN.

- En las páginas siguientes, podemos ver los resultados de la aplicación del esquema presentado a la totalidad de las entrevistas realizadas, con expresión del número de veces en el que aparece un determinado obstáculo, apoyo o logro.
- En el caso de las mujeres universitarias, no aparece este dato, ya que no se contabilizó el número de veces que aparecía, aunque sí se priorizó por orden de importancia.
- Como puede verse, se han seguido, para su clasificación, los siguientes criterios:
 - Sexo: **M**: mujeres; **H**: hombres.
 - Nivel de estudios: **P**: primarios; **S**: secundarios; **U**: superiores y universitarios.
- Los **Apoyos** y **Obstáculos**, aparecen con un orden numérico ya que están **jerarquizados por el orden de importancia** que tienen para los/as entrevistados/as.

M	M-P	Total	M-S	Total	M-U	Total
OBSTÁCULOS	<ol style="list-style-type: none"> Racismo. Necesidades económicas. Escasa formación. Modelo tradicional cultural (ruptura/control). Discriminación de género. 	<p>11</p> <p>11</p> <p>10</p> <p>9</p> <p>6</p>	<ol style="list-style-type: none"> Discriminación escolar y laboral. Necesidades económicas familiares. Modelo cultural tradicional, apayamiento. Discriminación de género. Déficit de formación. 	<p>6</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p>	<ol style="list-style-type: none"> Discriminación indirecta del entorno payo en la formación y el empleo: pérdida de identidad y género. Discriminación indirecta y directa del entorno payo, sistema educativo excluyente en el mundo laboral: demostrar más. Tareas domésticas/horario cuidado hijos/as. Falta de medios económicos. 	<p>* Nota: 1 más repetido, 4 menos repetido.</p>
APOYOS	<ol style="list-style-type: none"> Entorno familiar (progenitores). Confianza en si misma (iniciativa, autonomía, dinamismo...). Entorno de trabajo/formativo. Valentía-Rompedora. Necesidades económicas- 	<p>12</p> <p>10</p> <p>7</p> <p>4</p> <p>4</p>	<ol style="list-style-type: none"> Implicación emocional, Profesorado. Entorno familiar. Red de contactos (comunidad cristiana: 2). Valoración del trabajo. Afán de superación. Valoración de la formación. 	<p>5</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p>	<ol style="list-style-type: none"> Padres/madre/familia: Formación Constancia/marcarse metas y objetivos y perseguirlos. Capacidad de compatibilizar tareas: trabajo, formación, familia, voluntariado... Voluntariedad, motivación y lucha (para la formación y el empleo). Compromiso social con el entorno (trabajo en el 3º sector). Autoexigencia para ir a más. 	<p>* Nota: 1 más repetido, 6 menos repetido.</p>
ÉXITOS/LOGROS	<ul style="list-style-type: none"> Realización laboral y personal. Alcance de un sueño. Buena imagen social, respeto y reconocimiento. Independencia económica. Afán de superación. 	<p>13</p> <p>8</p> <p>6</p> <p>4</p> <p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> Autorización laboral. Afán de superación-constancia. Concepto de justicia social, reivindicación de derechos y deberes. Comportamiento prosocial (altruismo...) Estabilidad familiar. 	<p>7</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>1</p>	<ol style="list-style-type: none"> Satisfacción personal, formativa y laboral. Reconocimiento de la comunidad paya y la comunidad gitana. Introducción de cambios sin ruptura en el esquema de valores de la comunidad gitana. Ayudar a los demás (como referente y apoyo) 	<p>* Nota: 1 más repetido, 4 menos repetido.</p>

H	H-P	Total	H-S	Total	H-U	Total
OBSTÁCULOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discriminación-rechazo del entorno payo. 2. Escasa formación. 3. Falta de apoyo del entorno gitano. 4. Baja economía familiar. 5. Propias de uno mismo (inconstancia, miedos, baja autoestima) 	<p>18</p> <p>10</p> <p>8</p> <p>7</p> <p>3</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Problemas médicos. 2. Falta preparación/formación. 3. Escasa posibilidades económicas. 4. No hábitos de estudio. 5. Perdida identidad gitana. 	<p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identidad cultural. 2. Familia. 3. Discriminación étnica 4. Inestabilidad laboral. 5. Infravaloración de la formación 	<p>6</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>1</p>
APOYOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. De la propia familia. 2. De los contactos del entorno payo. 3. Personales de uno mismo (voluntad, esfuerzo, autoestima...). 4. Formación y trayectoria laboral. 5. Del entorno gitano (amigos, conocidos...). 6. Al hacer lo que te gusta (vocación profesional). 	<p>30</p> <p>28</p> <p>25</p> <p>18</p> <p>17</p> <p>6</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo familiar. 2. Aptitud personal. 3. Apoyo entorno payo/gitano 4. Formación 5. Apoyo pareja. 6. Conocimiento cultura gitana. 7. Actitudes (decisión, responsabilidad) 8. Reconocimiento población gitana. 9. Búsqueda Empleo. 	<p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Familia nuclear, cónyuge. 2. Persona (actitud) (experiencias) (metas y objetivos). 3. Contactos personales. 4. Económicos (becas). 5. Formación. 	<p>10</p> <p>9</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>2</p>
ÉXITOS/LOGROS	<ul style="list-style-type: none"> • Estar satisfecho consigo mismo. • Estabilidad laboral-económica. • Reconocimiento personal-profesional. • La trayectoria laboral. • Las buenas relaciones en el entorno laboral (la convivencia). 	<p>16</p> <p>15</p> <p>12</p> <p>9</p> <p>5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoempleo/negocio propio. • Capacidad para generar confianza. • Estabilidad laboral. • Conocimiento mercado. • Actor principal integración. • Formación personal (gitano = ser). • Compatibilizar estudios y trabajo. 	<p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento social (comunidad gitana y comunidad paya). • Referente familiar. • Realización personal. • Buenas relaciones sociales. • Desarrollo profesional. <p>Aspiraciones Formación (3), mayor desarrollo carrera profesional, influencia política (cargo polít)</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2</p>

2. DEL PUNTO DE PARTIDA AL PUNTO DE LLEGADA

Si el punto de partida lo constituía la situación concreta de cada entrevistado/a contemplada en la ficha inicial, el punto de llegada no puede ser sino la situación en la que éstos/as habían desembocado, es decir, su situación laboral actual o, en el caso de los jubilados, p.e., su última situación laboral activa.

La Herramienta.

- Para lograr totalizar la situación de llegada, se construyó una tabla como la siguiente:

Sexo (H-M) – Nivel de Estudios (P-S-U) ² – Nivel socioeconómico (A-M-B) ³					
ENTREVISTA	C.A.	C.P.	N.C. ⁴	OFICIO	SECTOR
Nº de Referencia	Cuenta Ajena	Cuenta Propia	Nivel de cualificación	Oficio concreto manifestado por el/la entrevistado/a	Agrario Construcción Industria Servicios
TOTAL					

Datos Globales.

HOMBRES

TOTAL DE ENTREVISTADOS POR NIVEL EDUCACIÓN (P-S-U) Y CLASE (A-M-B)							
GRUPOS	C.A.	C.P.	TOTAL	SECTOR AGRARIO	SECTOR CONSTRUC.	SECTOR INDUSTRIA	SECTOR SERVICIOS
H-PA-PM	4	5	9	1	0	0	8
H-PB	23	10	33	0	15	2	16
H-SM	6	1	7	0	1	0	6
H-SB	2	1	3	0	0	0	3
H-UA-UM	7	1	8	0	0	0	8
H-UB	3	1	4	0	0	0	4
TOTAL	45	19	64	1	16	2	45

² Nivel de estudios: **P** = Primaria; **S** = Secundaria; **U** = Superior y Universitaria.

³ Nivel socioeconómico: **A** = Alto; **M** = Medio; **B** = Bajo.

⁴ Nivel de cualificación:

(I) = TRABAJADOR/A NO CUALIFICADO/A

(II) = TRABAJADOR/A CUALIFICADO/A, CON UNA ESPECIALIZACIÓN

(III) = TRABAJADOR/A CUALIFICADO/A, CON RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS O GRUPOS

(IV) = TRABAJADOR/A CON RESPONSABILIDAD SOBRE UNA EMPRESA U OTROS TRABAJADORES

MUJERES

TOTAL DE ENTREVISTADAS POR NIVEL EDUCACIÓN (P-S-U) Y CLASE (A-M-B)							
GRUPOS	C.A.	C.P.	TOTAL	SECTOR AGRARIO	SECTOR CONSTRUC.	SECTOR INDUSTRIA	SECTOR SERVICIOS
P-M	2	3	5	0	0	0	5
P-B	9	2	11	0	0	1	10
S-M	3	0	3	0	0	0	3
S-B	5	0	5	0	0	0	5
U-M	7	1	8	0	0	0	8
U-B	2	0	2	0	0	0	2
TOTAL	28	6	34	0	0	1	33

TABLA DE CUALIFICACIÓN

CUALIFICACIÓN POR NIVEL EDUCACIÓN (P.-S.-U.) Y TIPO DE TRABAJO (C.P.–C.A.)									
CU	TIPO DE TRABAJO	HOMBRES				MUJERES			
		PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSITARIA	TOTAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSITARIA	TOTAL
I	C.A.	09	00	00	09	07	01	00	08
	C.P.	00	00	00	00	01	00	00	01
II	C.A.	09	03	02	14	03	01	01	05
	C.P.	01	00	00	01	00	00	00	00
III	C.A.	08	03	07	18	01	06	07	14
	C.P.	02	00	01	03	01	00	01	02
IV	C.A.	01	02	01	04	00	00	01	01
	C.P.	12	02	01	15	03	00	00	03
TOTAL		42	10	12	64	16	08	10	34

**EN LOS ITINERARIOS HACIA EL ÉXITO:
OBSTÁCULOS Y APOYOS SIGNIFICATIVOS**

Se han realizado un total de 98 entrevistas, con las correspondientes fichas de identificación y resúmenes de los principales obstáculos, apoyos y logros descritos por cada entrevistado. Todos estos documentos son anónimos y se ha eliminado cualquier dato sobre lugares de origen, empresas, etc., que pudieran permitir su identificación.

1. ALGUNOS DATOS DE BASE

En las fichas de identificación, contábamos con muchas informaciones: edad, sexo, nº de hijos, nº de hermanos y lugar que ocupa el entrevistado, referentes profesionales de la familia, experiencia profesional, tamaño de la empresa en la que actualmente trabaja, situación socioeconómica de origen.... A ello hay que añadir la aportación de las propias entrevistas: sinceras, llenas de imágenes, demostrando deseos de ayudar a otros gitanos y a los equipos de la F.S.G.G.

No ha sido posible explotar a fondo todo lo anterior. Los plazos marcados por el proyecto EXIGIT nos han obligado a centrarnos escuetamente en los itinerarios: puntos de partida y de llegada, obstáculos y apoyos significativos, éxitos laborales, más los logros que han conllevado para los entrevistados. Dejamos para una posible fase posterior, la profundización de los análisis y la explotación más exhaustiva de todo lo aportado por los/as entrevistados/as.

Vamos a ofrecer únicamente lo repartos por sexo, edad y estado civil, con algunas de las principales correlaciones.

1.1. Reparto por sexos.

- Hombres: 64 (65%)
- Mujeres: 34 (35%)

1.2. Reparto de edades por sexo.

	< 30	31-40	>40	
Hombres	19%	36%	44%	+ /_ 100%
Mujeres	29%	42%	29%	100%
Total	24%	39%	37%	100%

Como se ve, las mujeres son relativamente más jóvenes que los hombres. La edad no ha constituido un criterio de selección para las entrevistas.

Recordamos los dos criterios de selección determinantes: en primer lugar, el éxito en la inserción socio-profesional y, en segundo, el no haber sido beneficiarios del programa Acceder de la F.S.G.G, ni de otros programas similares de orientación e inserción laboral.

No se ha buscado contar con tantas mujeres como hombres. El sexo, los grupos de edad y otras características, que veremos, son los de las personas que se han logrado entrevistar entre las mujeres y hombres conocidos por sus "éxitos socio-laborales". Por lo tanto, las proporciones y porcentajes que encontramos pueden no ser representativos.

Es el caso de los datos siguientes.

1.3. Estado Civil – Sexo – Etnia.

Total	HOMBRES			MUJERES			Total
	Solteros/ Sin pareja	Casados Gitanas	Casados Payas	Solteras/ Sin pareja	Casadas Gitanos	Casadas Payos	
100 %	15,3%	65,3%	19,2%	45%	35,4%	19,4%	100%

En cuanto a la categoría "solteras/sin pareja" (45%), incluye a las que viven solas: algunas viudas y separadas. Las solteras constituyen el 38% de las mujeres entrevistadas; es una proporción excesiva, aunque hay que tener en cuenta que son más jóvenes. Su nivel de formación y su situación profesional son muy altas: 57% de ellas tienen una formación secundaria y universitaria y 43% puestos de educadoras especializadas, trabajadoras sociales, etc.

En cuanto a los matrimonios mixtos, se dan tanto entre los hombres como entre las mujeres (19,2%-19,4%). Surgió la hipótesis que los matrimonios mixtos no constituyen un factor adicional de éxito para ninguno de los dos sexos. El estudio de los documentos, con todas las reservas dado que las cifras son demasiado bajas, demuestra que:

- Los gitanos casados con payas provienen de una clase social más baja que los casados con gitanas pero tienen un nivel de educación más alto; en conjunto habrían alcanzado una situación profesional inferior a los casados con gitanas.
- Las gitanas casadas con payos provienen de una clase social más baja, tienen un nivel de formación más alto y una situación profesional del mismo nivel que las casadas con gitanos.
- En todo caso, lo que sí demuestran las cifras y las propias entrevistas es que las personas entrevistadas tienen muchas relaciones con el mundo payo.

2. PUNTOS DE PARTIDA Y DE LLEGADA

2.1. Los puntos de partida.

Entendemos como "puntos de partida":

A. Los "orígenes de clase", en la tipología de los Weberianos; en las capas horizontales de la jerarquía social, se distinguen por los indicadores económicos-políticos y culturales, clases bajas, medias y altas. En esta tipolo-

gía rudimentaria, hay subdivisiones, que aquí no hemos tenido en cuenta. Precisamos que se trata de los orígenes, porque se basa en la clase social de los padres y no en la situación que haya podido alcanzar la persona entrevistada.

B. Los niveles de formación: primario (educación primaria, graduado escolar), **secundario** (educación secundaria, formación profesional de 1º grado) **y universitario/superior** (formación profesional de 2º grado, bachillerato, diplomatura y licenciatura). Constituyen el principal punto de partida para acercarnos a los itinerarios de inserción socio-profesionales. Por ello añadiremos cifras brutas a los porcentajes. Desde estos puntos de partida, obtenemos dos informaciones:

- La mayoría absoluta de los entrevistados proviene de clases bajas. Agrupando las categoría media y alta se obtiene:

Clase	Baja	Media + Alta	Total
Hombres	40 (62,5%)	24 (37,5%)	64 (100%)
Mujeres	18 (53%)	16 (47%)	34 (100%)
Total	58 (59%)	40 (41%)	98 (100%)

- Los niveles de formación se reparten de la manera siguiente:

Estudios	P	S	U	Total
Hombres	42 (65,6%)	10 (15,7%)	12 (18,7%)	64 (100%)
Mujeres	16 (47%)	8 (23,5%)	10 (29,5%)	34 (100%)

No hemos reagrupado aquí las formaciones secundarias con las de nivel universitario/superior para mostrar que las segundas son más frecuentes, sobre todo para las mujeres (29,5%), que también cuentan con una proporción de educación primaria (47%) inferior a la de los hombres (65,6%).

Totalizando ambos sexos, tenemos:

Estudios	Prim.	Sec.	Univ.	Total
Total	58 (59%)	18 (18,5%)	22 (22,5%)	98 (100%)

C. Resulta interesante el cruzar los orígenes de clase y los niveles de formación:

		CLASE		
F O R M A C I Ó N	Hombres	Baja	Media + Alta	Total
		Primaria	33 (78,5%)	9 (21,5%)
	Secundaria	3 (30%)	7 (70%)	10 (100%)
	Universitaria	4 (33,3%)	8 (66,7%)	12 (100%)
M U J E R E S	Hombres	Baja	Media + Alta	Total
	Primaria	11 (68,7%)	5 (31,3%)	16 (100%)
	Secundaria	5 (62,5%)	3 (37,5%)	8 (100%)
	Universitaria	2 (20%)	8 (80%)	10 (100%)

Existe una correlación entre los hombres y más aún entre las mujeres originarias de clases medias y altas – formación superior o universitaria. Igualmente entre orígenes de clases bajas y formación primaria para los hombres (78,5%) y, algo menos (68,7%) para las mujeres. Agrupando los datos de ambos sexos:

		CLASES		
		Baja	Media+Alta	Total
F O R M A C I Ó N	Primaria	44 (76%)	14 (24%)	58 (100%)
	Secundaria	8 (44%)	10 (66%)	18 (100%)
	Universitaria	6 (27%)	16 (73%)	22 (100%)

- Podemos también calcular los porcentajes de manera “vertical”. Totalizándolos por clases, en lugar de por formaciones, como en el cuadro anterior:

		CLASES	
F O R M A C I Ó N	Hom/Muj	Baja	Media+Alta
		Primaria	44 (76%)
	Secundaria	8 (14%)	10 (25%)
	Universitaria	6 (10%)	16 (40%)
	TOTAL	58 (100%)	40 (100%)

Como se ve por estos cuadros, hay una fuerte correlación entre las clases media y alta y las formaciones secundarias y superiores. El origen de clase

facilita y hasta determina el acceso a un nivel de educación, que constituye el punto de partida más importante para la inserción socio-profesional de las mujeres; mucho menos para los hombres, como veremos en los puntos de llegada.

2.2. Los puntos de llegada de inserción socioprofesional.

Vamos a ver los trabajos/profesiones reagrupados por sexos y categorías profesionales. Consideraremos después las proporciones de entrevistados/as que trabajan por cuenta ajena o por cuenta propia.

A. Las categorías profesionales

Entre las personas entrevistadas, hay una sola (un hombre) que trabaja en el sector agrario y tres (dos hombres y una mujer) en el sector industrial. La construcción y, sobre todo, los servicios concentran a la inmensa mayoría:

Sector	Construcción	Servicios	Industrial	Agrícola	Total
Hombres	16 (25%)	45 (70%)	2 (3%)	1 (2%)	64/64 (100%)
Mujeres	0	33 (97%)	1 (3%)	0	34/34 (100%)
TOTAL	16 (16%)	78 (80%)	3 (3%)	1 (1%)	98/98 (100%)

Para estos sectores, puede establecerse una jerarquía profesional, que vale también para otros empleos, basada en el grado de responsabilidad y complejidad de la tarea.

- **Trabajador/a sin cualificación (I):** peón de albañil o camarero, para los hombres. Para las mujeres, limpiadoras, envasadoras o monitora de un comedor escolar.
- **Trabajador especializado (II);** por ejemplo, jardinero, albañiles, herreros. Entre las mujeres, secretarias, administrativos, principalmente.
- **Trabajador cualificado (III),** con responsabilidad sobre personas o grupos ajenos a la empresa. Entre los hombres: educadores, monitores, técnico de inserción social, profesores, un sacerdote católico. Entre las mujeres, tenemos educadoras, maestras, trabajadoras sociales, una abogada.
- **Trabajadores con responsabilidad empresarial (IV)** y sobre sus trabajadores. Entre los hombre hay empresarios, patrones de un restaurante, jefes de obras en la construcción, directores de escuela, de gabinetes de abogados, un jefe de bingo. Entre las mujeres, empresarias, directoras/dueñas de una peluquería, una jefa de área de proyectos europeos.

Para jubilados y desempleados hemos considerado el último empleo.

Cruzando estas categorías profesionales con los sectores de empleo, tenemos:

Hombres 64		Nivel	Mujeres 34	
19 (29%)	Agr. 1	IV	Serv. 4	4 (12%)
	Serv. 11			
	Const. 6			
	Indus. 1			
21 (33%)	Serv. 18	III	Serv. 16	16 (47%)
	Const. 3			
15 (23%)	Serv. 10	II	Serv. 5	5 (15%)
	Const. 5			
9 (15%)	Serv. 6	I	Serv. 8	9 (26%)
	Const. 3		Indus. 1	
64 (100%)	Serv. 45	TOTAL	Serv. 33	34 (100%)
	Const. 17		Indus. 1	

Los empleos masculinos se encuentran principalmente en el sector servicios. Los femeninos casi únicamente en este sector.

Sumando ambos sexos:

Nivel	IV	III	II	I	Total
Total	23 (23,6%)	37 (37,7%)	20 (20,4%)	18 (18,3%)	98 (100%)

Como se ve, 61,3% de las inserciones profesionales se situó en los niveles IV y III. Hay que recordar que los entrevistadores han intentado contactar con los gitanos más exitosos. De ahí que los porcentajes indicados no sean representativos del conjunto de la población diana. En cambio, nos permiten discernir los factores que han facilitado dichos éxitos, como se verá en el apartado 3.

Siete entrevistas son de jubilados (todos hombres, mayoritariamente de los niveles superiores) y otras 5 entrevistas son de desempleados (4 de ellas de mujeres).

B. Cuenta ajena y cuenta propia.

Al cruzar estos datos adicionales con los sexos y los grados de cualificación jerárquica, se obtiene:

H O M B R E S	Cualificación jerárquica	C.A.	C.P.
	IV	4	15
	III	18	3
	II	14	1
	I	9	0
		45 (70%)	19

M U J E R E S	Cualificación jerárquica	C.A.	C.P.
	IV	1	3
	III	14	2
	II	5	0
	I	8	1
		28 (82%)	6

Para los dos sexos:

Nivel	IV	III	II	I	Total
C. Ajena	5	32	19	17	73 (74%)
C. Propia	18	5	1	1	25/98

Los trabajadores por cuenta propia se concentran en los cuadros medios y altos (nivel IV), tanto en el caso de los hombres (15/19), como en el de las mujeres (3/4). En el punto siguiente, veremos la correlación con los niveles de formación. Entre tanto, nos hemos preguntado si la clase de origen estaba vinculada al trabajo por cuenta propia/cuenta ajena. Efectivamente, el estudio de las fichas de identificación muestra que dicha clase tiene tanta importancia como el nivel de formación cuando el cuadro medio o superior (independientemente de su sexo) ha podido establecerse por cuenta propia. Es más, 14/19 hombres y 3/6 mujeres lo han hecho aún sin contar con una formación superior o universitaria.

2.3. De los niveles de formación a las categorías socioprofesionales.

Vamos ahora a buscar los itinerarios que conducen de los niveles de instrucción a las inserciones profesionales.

Hemos intentado trabajar con los 24 subgrupos (3 niveles de educación x 4 categorías de inserción x los 2 sexos). Las cifras resultaron demasiado pequeñas para establecer correlaciones significativas. Por ello, hemos guardado la variable principal, el sexo, y hemos reagrupado:

- Los niveles de formación secundaria con la superior y universitaria.
- Las categorías socio profesionales altas (IV y III) y las bajas (II y I).

De ahí se obtiene el cuadro siguiente, para los hombres:

H O M B R E S	PARTIDA			LLEGADA		
	Niveles de formación			Categorías socioprofesionales		
	Secundaria y Universitaria	22	34,4%	IV y III	17/22	77%
			II y I	5/22	23%	
Primaria	42	65,6%	IV y III	23/42	55%	
			II y I	19/42	45%	

Dentro de las categorías IV y III, que totalizan a 40 hombres:

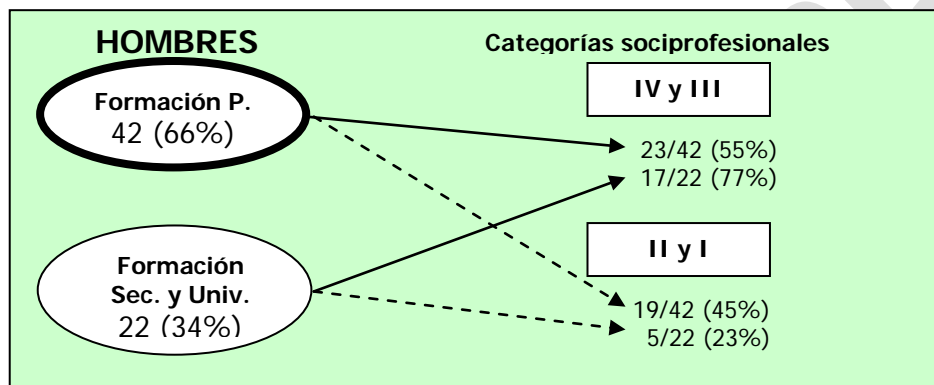
- Tienen formación primaria: **23** (58%)
- Tienen formación secundaria y superior: **17** (42%)

En las categorías II y I, que comprenden 24 hombres:

- Tienen formación primaria: **19** (79%)
- Tienen formación secundaria y superior: **5** (21%)

Se esbozan, por lo tanto, cuatro recorridos.

Los esquematizamos ahora, distinguiendo los mayoritarios con línea continua (—), y los minoritarios con línea discontinua (- -). El óvalo grueso es el mayoritario.



Parece lógico que los 17/22 (77%) hombres que se han beneficiado de una formación superior se inserten en las categorías profesionales más altas. En cambio, resulta más sorprendente que un grupo mayoritario de los de educación primaria (23/42=55%) lleguen a constituir el 58% (23/40) de esas mismas categorías profesionales superiores. Esto demuestra que el nivel de educación no es el único/principal factor de éxito. Apoyos y obstáculos nos ayudarán a profundizar la problemática en el capítulo siguiente.

Pasemos ahora a las mujeres:

M U J E R E S	PARTIDA			LLEGADA		
	Niveles de formación			Categorías socioprofesionales		
	Secundaria y Universitaria	18	53%	IV y III	15/18	83%
			II y I	3/18	17%	
Primaria	16	47%	IV y III	5/16	31%	
			II y I	11/16	69%	

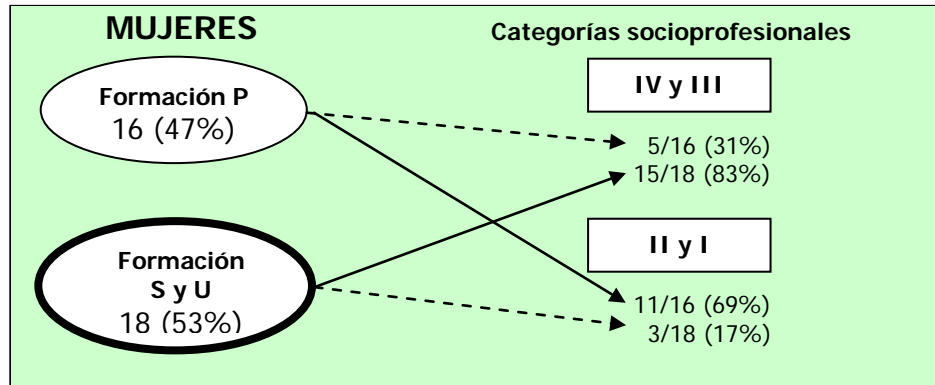
En las categorías IV y III, que totalizan 20 mujeres:

- Tienen una formación primaria: **5** (25%)
- Tienen una formación secundaria y superior: **15** (75%)

En las categorías II y I, de 14 mujeres:

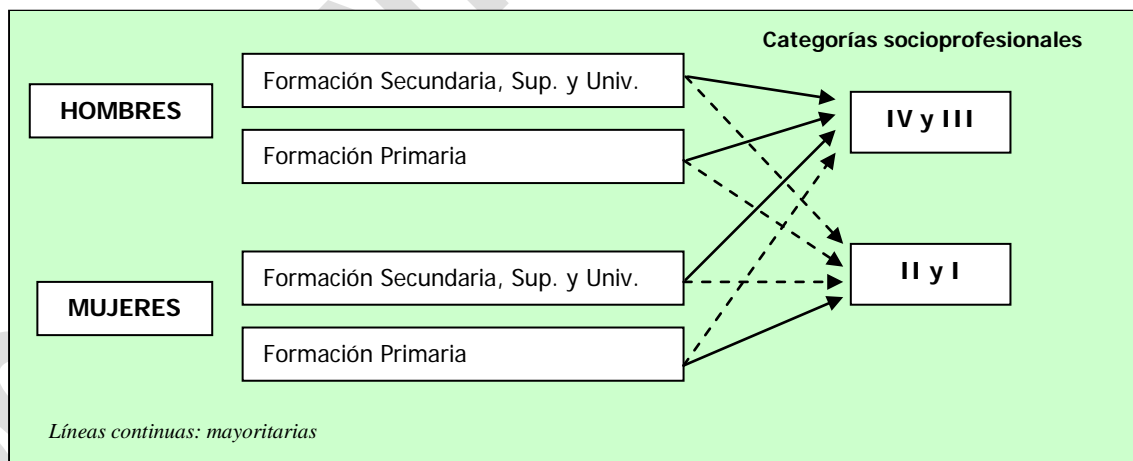
- Tienen una formación primaria: **11 (79%)**
- Tienen una formación secundaria y superior: **3 (21%)**

Si visualizamos los recorridos, como lo hemos hecho en los hombres, vemos que el perfil es diferente:



A diferencia de los hombres, las mujeres de educación primaria llegan con mucha menor frecuencia a niveles profesionales altos. Las de formación superior que acaban trabajando en los niveles más bajos son una minoría tan pequeña que carece de representatividad.

En conclusión, tenemos para cada sexo dos tipos de puntos de partida y dos de llegada. Comparándolos:



Vamos a pasar ahora a estudiar los obstáculos, los apoyos y los éxitos logrados para adentrarnos en los itinerarios más significativos.

3. OBSTÁCULOS, APOYOS, LOGROS Y ÉXITOS

Continuamos reagrupando los itinerarios según la formación y las categorías profesionales de hombres y mujeres, así como los obstáculos, apoyos y logros similares, para llegar a resultados estadísticamente representativos.

Estos reagrupamientos han sido elaborados en Córdoba en septiembre 2003 por los entrevistadores. Los clasificaron por importancia decreciente (de mayor a menor), por sexos y según el nivel de formación de los entrevistados.

3.1. Obstáculos, apoyos y logros masculinos.

Para los 42 hombres de formación primaria:

OBSTÁCULOS	APOYOS	LOGROS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Discriminación/rechazo del entorno payo. 2. Escasa formación. 3. Baja economía familiar. 4. Falta de apoyo del entorno gitano. 5. Propias de uno mismo (inconstancia, miedos, baja autoestima...) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personales de uno mismo (voluntad, esfuerzo, autoestima...) 2. De la propia familia. 3. Del entorno gitano (amigos, conocidos..) 4. De los contactos del entorno payo. 5. El hacer lo que te guste. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabilidad laboral / económica. 2. Estar satisfecho consigo mismo. 3. Reconocimiento personal y profesional. 4. Una trayectoria laboral. 5. Las buenas relaciones en el entorno laboral.

Aunque la autoestima aparece tanto como obstáculo y como apoyo, hay que tener en cuenta que es el menor de los obstáculos y el principal apoyo encontrado.

En la síntesis enumeramos los "logros" tras los "éxitos", pues significan las satisfacciones encontradas por la inserción socioprofesional.

Pasemos ahora a los 22 hombres con un nivel de formación secundaria y superior/universitaria.

OBSTÁCULOS	APOYOS	LOGROS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta preparación / formación e infravaloración de ella. 2. Falta de apoyo del entorno gitano. 3. Discriminación étnica. 4. Problemas económicos. 5. Carencias personales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persona = aptitud, experiencias y metas. 2. Familia cercana y parejas. 3. Apoyo entorno gitano y payo. Contactos personales. 4. Becas y ayudas para la búsqueda empleo. 5. Conocimiento de la cultura gitana. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento social de los gitanos y payos. 2. Realización personal y profesional. 3. Referente familiar. 4. Estabilidad laboral. 5. Conocimiento del mercado.

A. Como se ve, aunque en un orden a veces diferente, los **cinco obstáculos principales** se repiten en todos los itinerarios masculinos, independientemente del nivel de formación. Los 64 hombres se quejan de (pueden verse ejemplos de ello en la segunda parte, apartado II-B):

- **Discriminación étnica:** tienen que demostrar que son mejores que los payos para ser aceptados por estos.
- **Falta de formación,** señalada hasta por los universitarios.
- **Dificultades de los parientes** para asumir los cambios culturales y dificultades de apoyo económico.
- **Carencias personales.**
- **Falta de apoyo del entorno gitano,** en general.

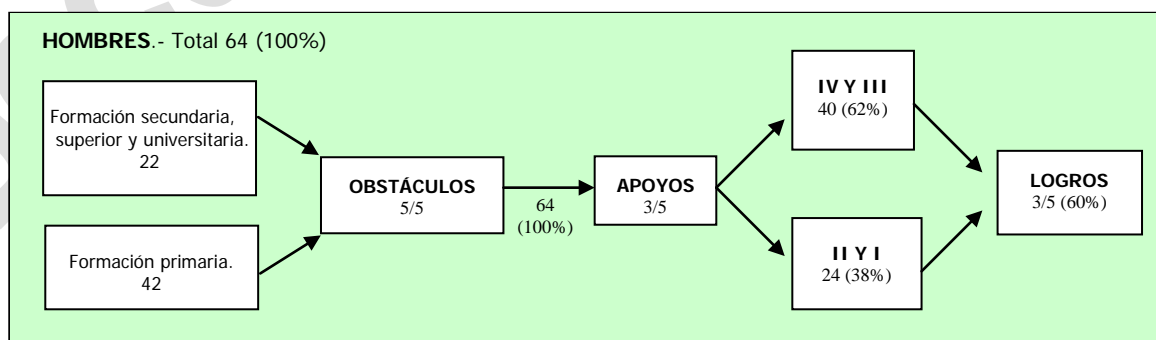
La unanimidad encontrada permite concluir que estos obstáculos son altamente significativos y, por ello, extrapolables, a pesar del número reducido de entrevistas.

B. En lo que se refiere a **los apoyos, no suelen ser correlativos a los obstáculos**, salvo en el caso de los hombres con niveles superiores de educación que han obtenido ayuda para encontrar trabajo y becas de estudio. En conjunto, los apoyos de personas que animan, son efectivos y ayudan, así, a asumir los obstáculos.

- De todas formas, este tipo de apoyo ocupa el segundo lugar; todos consideraron que deben a su esfuerzo personal y a sus propias capacidades el haber podido avanzar a pesar de los obstáculos encontrados, sin haberlos vencido siempre.
- Los apoyos del entorno gitano y, en menor medida (aunque importante), los contactos y amistades con payos constituyen también ayudas muy importantes para nuestros entrevistados de todos los niveles de formación.
- Tenemos así, por orden decreciente de importancia, apoyos muy significativos:

1. *La voluntad y las capacidades* personales.
2. *El soporte moral y afectivo* de la familia cercana.
3. *El entorno gitano* en primer lugar *y también el payo*, a través de los contactos personales.
4. Los *otros apoyos* reseñados en los cuadros en las últimas posiciones, citados por una minoría.

C. Situemos ahora los obstáculos y los apoyos entre los puntos de partida y de llegada y, luego, los logros correspondientes a estos últimos.



- El esquema presenta los recorridos significativos que llevan a empleos de niveles altos tanto a los de formaciones superiores como a los de educación primaria.
- Los obstáculos (5/5) y los apoyos (3/5) se explicitan en los precedentes puntos **A** y **B**.
- Los 4 itinerarios tienen, entre los obstáculos y los apoyos, un recorrido común.
- También lo tienen los logros de ambos puntos de llegada: la satisfacción de haberse realizado personal y profesionalmente y la del reconocimiento social de gitanos y payos. Un tercer logro, más frecuente para los de educación primaria y en empleos de categorías II y I, es el haber logrado cierta estabilidad laboral y económica.
- Una serie de entrevistas describen las pérdidas correlativas a los logros. Hablan principalmente de la pérdida de características de la cultura gitana, sin demasiadas añoranzas aparentemente. Pero aquí solo tenemos informaciones minoritarias y fragmentadas.

3.2. Obstáculos apoyos y logros femeninos.

Para las 16 mujeres de formación primaria

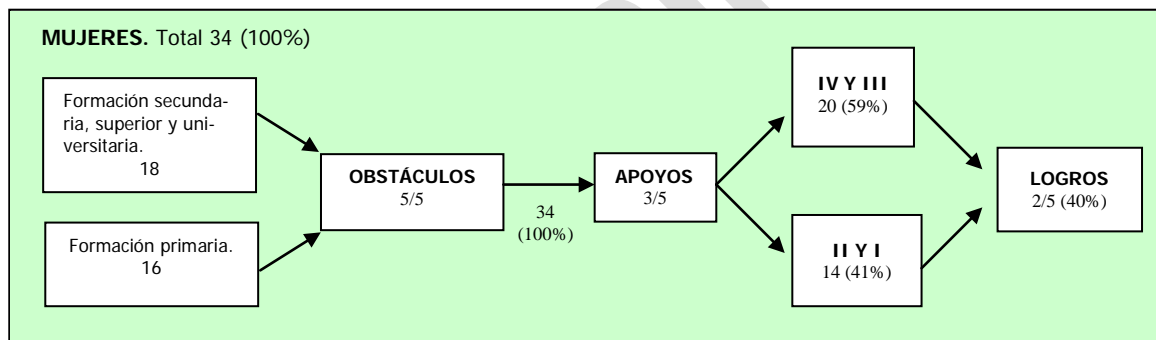
OBSTÁCULOS	APOYOS	LOGROS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Discriminación étnica, <i>ex aequo</i> con: 2. Necesidades económicas. 3. Escasa formación. 4. Modelo tradicional cultural (ruptura/contradicción) 5. Discriminación de género. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entorno familiar (progenitores) 2. Confianza en si misma (iniciativa, autonomía, dinamismo) 3. Entorno de trabajo/formativo payo. 4. Valentía, rompedora. 5. Conciencia de las necesidades económicas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realización laboral y personal. 2. Alcance de un sueño. 3. Buena imagen social. Respeto y reconocimiento. 4. Independencia económica. 5. Afán de superación.

Para las 18 mujeres de formación secundaria, superior y universitaria.

OBSTÁCULOS	APOYOS	LOGROS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Discriminación del entorno payo en las escuelas y el mundo del trabajo, <i>ex aequo</i> con: 2. Discriminación del entorno gitano por salirse del modelo cultural y tradicional. 3. Necesidades económicas. 4. Discriminación de genero, <i>ex aequo</i> con: 5. Déficit de formación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entorno familiar para valores, formación y trabajo. 2. Capacidades personales (voluntad, constancia, motivación, lucha). 3. Implicación emocional profesorado payo. 4. Red de contactos (comunidad gitana). 5. Compromiso social con el entorno (trabajo en el Tercer Sector). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autorrealización y satisfacción personal, formativa, laboral, afán de superación. 2. Reconocimiento de la comunidad paya y gitana. 3. Concepto de justicia, social, reivindicación de derechos y deberes. 4. Introducción de cambios sin ruptura en los valores gitanos. 5. Estabilidad familiar.

- A.** Al igual que constatamos con los hombres, los obstáculos que encuentran las mujeres en sus itinerarios son muy similares, cualquiera que sea su nivel de formación. La diferencia con los hombres es que las gitanas sufren mayor discriminación, la de género y la del propio mundo gitano.
- B.** Coinciden con los varones en que los apoyos no se corresponden directamente con los obstáculos, sino que constituyen una ayuda moral para vencerlos o asumirlos. También coinciden en la importancia del entorno familiar y las capacidades personales pero en orden inverso: la familia cercana les resulta más importante que las propias capacidades y actitudes. Podemos añadir que hay más maridos que se dicen apoyados por sus mujeres que viceversa. Las mujeres destacan además el apoyo cordial del profesorado y del entorno formativo y laboral (suponemos que payo).

Situemos ahora los obstáculos y apoyos entre los puntos de partida y de llegada, y luego los logros correspondientes a estos últimos.



- C.** El hecho que todas las mujeres encuentren los mismos obstáculos principales y 3/5 apoyos idénticos confiere a sus recorridos una significatividad máxima, como ya sucedía con los hombres. Es decir:

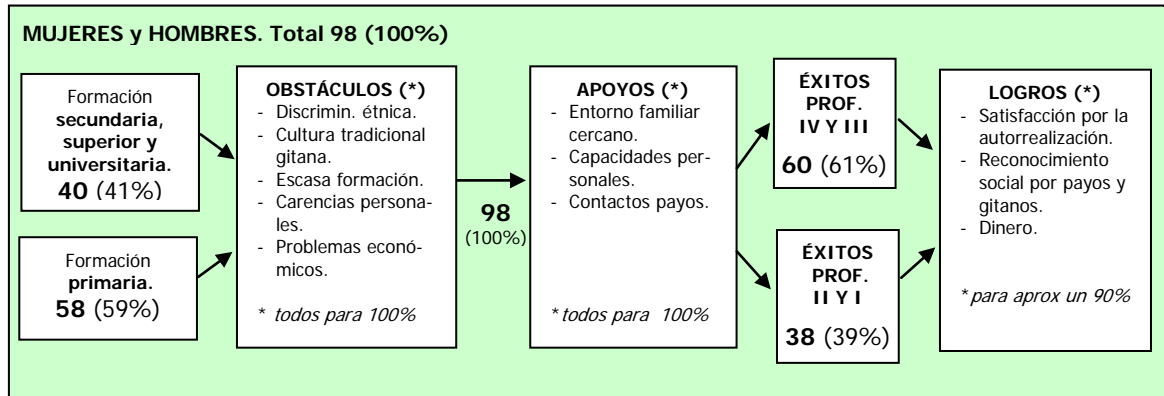
OBSTÁCULOS COMUNES	APOYOS COMUNES
<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación étnica. • Discriminación del entorno gitano. • Necesidades económicas. • Déficit de formación. • Discriminación de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno familiar. • Capacidades personales. • Apoyos pedagógicos. <p>* <i>Los otros apoyos no son realmente comunes.</i></p>

En cambio, los logros son más diversos. Sólo los dos principales se aplican a las mujeres de todos los niveles de formación: la satisfacción de haberse realizado personalmente y la de haber logrado el reconocimiento social de gitanos y payos.

3.3. Puntos comunes de los itinerarios de ambos sexos. Conclusiones.

- A.** Hemos constatado que la mayoría de los **obstáculos** (con la evidente excepción de la discriminación de género) son comunes para ambos sexos.
- *La discriminación étnica es el obstáculo principal* para todos, aunque las mujeres lo sufren más.
 - Lo mismo sucede con el modelo tradicional gitano visto por el entorno. Salvo los progenitores y/o hermanos, *se desaprueba el "apayamiento"* producido por los estudios y/o trabajo nuevo en dichos ámbitos.
 - Aunque *la gran mayoría se queja de falta de formación*, insisten más en ello los de niveles educativos superiores.
 - Los hombres añaden *otras carencias personales*.
 - *Los problemas económicos* son también obstáculos generales; los sufren más intensamente los entrevistados que tienen formación primaria, cuya gran mayoría proviene de clases bajas.
- B.** Los **apoyos** son ayudas psicológicas y afectivas que permiten continuar o avanzar, a pesar de los obstáculos, y no soluciones directas para vencerlos. A pesar de ello, se puede colegir (y una serie de entrevistas lo corrobora) que las familias que lo han podido han aportado ayudas económicas.
- En todo caso, el *apoyo de la familia cercana* es el más importante para las mujeres.
 - *Las capacidades personales* constituyen el primer apoyo para los entrevistados y el segundo para las entrevistadas. Las más citadas son el valor, la energía y la autoconfianza.
 - También son importantes (y no solo útiles) *los apoyos del entorno gitano en primer lugar y payo en segundo*; recalcar la solidaridad efectiva y la amistad. Las mujeres de formación primaria parecen concederle algo menos de importancia que los demás entrevistados.
- C.** Los **logros** más importantes para ambos sexos son:
- La satisfacción de *haberse autorrealizado* personal y profesionalmente.
 - Haber obtenido *el reconocimiento social de gitanos y payos*.
 - *El aspecto económico* es también fundamental para todos, aunque, en el caso de las mujeres, las 16 de formación primaria lo subrayan mucho más que las 18 de educación superior.

D. La síntesis de los itinerarios puede presentarse gráficamente.



- Mujeres y hombres tienen en común los cinco obstáculos principales y tres apoyos y logros entre los más importantes. Las mayores diferencias estriban en los niveles de formación y en los éxitos profesionales: las mujeres entrevistadas cuentan con una proporción superior a los hombres en niveles altos de educación (53% secundarios y universitarias, ellas y 34,4% ellos), aunque no por ello alcanzan a los hombres en los niveles superiores de inserción (62% los hombres y 59%, las mujeres).
- Si recordamos las exigencias estadísticas que condicionan la significatividad⁵, vemos que han sido satisfechas. Los principales obstáculos, apoyos y logros parecen extrapolables al conjunto de gitanos y gitanas con éxito en su inserción sociolaboral, exceptuando el «mundo del arte» en general, que quedó fuera de la muestra, dada la temática de este estudio.
- No olvidamos que las mujeres encuentran en el camino hacia el éxito, un obstáculo específico que es la discriminación por razón de género. Pero este obstáculo no puede figurar en el cuadro final ya que no abarca a ambos sexos conjuntamente. Además, la discriminación de género es denunciada por las mujeres en última posición de importancia entre los obstáculos, tras las necesidades económicas, que también son denunciadas por los hombres, figurando por lo tanto éstas en el presente cuadro recapitulativo.

⁵ En la versión detallada del informe se distingue cuidadosamente la representatividad de la significatividad; cada uno de estos conceptos funda el carácter científico del análisis con sus exigencias propias cuantitativas y/o cualitativas. La significatividad se obtiene aplicando la estadística del cálculo de probabilidades.

DIMENSIÓN CUALITATIVA: **ALGUNOS EJEMPLOS SIGNIFICATIVOS**

En el apartado anterior destacábamos que sólo habíamos podido trabajar en función de algunas variables, los datos sobre número de hermanos, el lugar en la familia, la vivienda, etc. quedan para profundizaciones ulteriores.

Lo mismo sucede con el enfoque cualitativo. Esperamos poder analizar posteriormente los módulos de itinerarios que aparecen en las historias: desde la infancia, la formación, los avatares en la búsqueda de empleo, las satisfacciones...

Cada equipo Acceder ha seleccionado los obstáculos, apoyos y logros identificados en la parte cuantitativa. Se dispuso para ello de dos horas de trabajo conjunto. Como los entrevistadores se habían empapado de las historias de su ciudad, la selección de citas ha resultado muy interesante. Sin embargo, la lectura del anexo con todas las entrevistas demuestra que quedan muchas riquezas por analizar y explotar y casos apasionantes que no han sido transcritos aquí, dado su gran número de páginas y datos.

Más que un análisis, se presentan descripciones vividas sobre esos aspectos concretos de su historia, expresados en sus propias palabras.⁶

Para ello, hemos realizado una organización de las citas en función de los tres elementos principales contemplados en la investigación:

- **LOS OBSTÁCULOS.**

Nuestros entrevistados se han explayado sobre los obstáculos encontrados, y asumidos o vencidos. Es lógico que al saberse elegidos como personas con éxito, hayan contado las dificultades halladas en el camino. Aprovechando la pregunta abierta han querido demostrar que no todo ha sido un camino de rosas. Se citan en el orden (cuantitativo) resultante.

- **LOS APOYOS.**

Nuestros entrevistados hablan más de los apoyos que de los obstáculos y lo hacen con mucho cariño de los apoyos recibidos. "Es de bien nacidos ser agradecidos".

- **LOS LOGROS.**

Éxito y logro son dos conceptos complementarios. El primero significa el término del camino (o de una etapa importante) hasta alcanzar la inserción socio-laboral; pero ese término puede no dar satisfacciones a la persona, puede aparecer solamente como una última solución para no morir de hambre, por ejemplo. Por el contrario, el concepto de logro significa en primer lugar la satisfacción íntima y personal de la persona al alcanzar un éxito.

⁶ Para tener acceso a los textos, consultar Nota 10.

EJES DE ACCIÓN QUE SERÁN PRIVILEGIADOS:⁷

1. REDUCIR / ELIMINAR OBSTÁCULOS

1.1. Discriminación étnica:

- Promover la interculturalidad de manera transversal.
- Reforzar la autoestima ante experiencias negativas en el trabajo.
- Mostrar y visitar referentes con éxito laboral.
- Desmontar excusas culturales (cuando realmente no es así).
- Visualizar cantidad de gitanos que trabajan por cuenta ajena.
- Promoción de la Igualdad de Trato y Lucha contra la Discriminación.
- Acciones de Sensibilización Social:
 - Renovadoras/Positivas/Normalizadoras.
 - Realización de Campañas globales y sectoriales desde una perspectiva continuada (especialmente mujeres y niños).
 - Renovación de la imagen social en los medios de comunicación.
- Formar a los usuarios sobre qué es y qué no es «discriminación».

1.2. Cultura Tradicional Gitana:

- Mostrar referentes gitanos que trabajan por cuenta ajena. Reportaje fotográfico de profesionales gitanos en distintos ámbitos.
- Crear red de profesionales gitanos (podemos partir de invitar a los propios entrevistados de la investigación) con los que se pueda contar para motivar a usuarios.
- Detectar resistencias familiares (personas concretas).
- Invitación a visitar Acceder a las familias.
- Trabajar más con las familias para conseguir que apoyen al usuario/a.

1.3. Escasa Formación:

- Incentivar y fomentar más la formación en el marco de los itinerarios de inserción laboral, a través de Talleres de Empleo (Mediación Intercultural en Granada), Casas de Oficio, Escuelas Taller...
- Mostrar referentes personales, familiares, conocidos con una trayectoria formativa importante.
- Más sesiones grupales de formación en Acceder (con vídeo y charlas).
- Mayor seguimiento a los que ya están en procesos formativos.
- Apoyar el acceso a la F.P.O. y a los Ciclos Formativos.
 - Facilitar transporte/becas.
 - Seguimiento.

⁷ Anotamos aquí los ejes de acción en función de los tres grandes bloques y sus correspondientes subapartados: Reducción/Eliminación de los Obstáculos; Refuerzo de los Apoyos; y Consecución de Logros. Las acciones concretas se contemplarán en las Programaciones Acceder de los distintos dispositivos.

- Proceso de preselección previo a los cursos (con un planteamiento dinámico del mismo).
- Influir en políticas activas de formación para que se adapten a nuestro perfil de usuarios. Flexibilidad en los requisitos.
- Apoyar el acceso a la Formación Reglada.
 - Mediación en todos los niveles (desde el de educación infantil al universitario).
 - Sensibilización al personal docente.
 - Flexibilidad (en horarios y recursos) temario. Contenidos
 - Ofertar materiales a colegios.
 - Una persona Acceder como responsable de formación.
 - Ser más selectivo en temas de formación en Acceder.

1.4. Carencias personales:

- Planificar acciones de formación en habilidades (trabajarlo mucho más) cuidando la forma, la relación y el estilo.
- Generar un proceso de toma de conciencia de lo que tienen y de lo que les falta (y todo lo que eso implica).
- Ofrecer varias alternativas a los/as usuarios, no sólo una. Reforzar su seguridad, frente a los miedos.
- Acompañamiento físico en aquello que necesiten, para superar el miedo a lo desconocido.
- Trabajar mucho más con sesiones grupales: la imagen, la presentación a la empresa, la búsqueda de información...

1.5. Problemas Económicos:

- Buscar apoyos económicos para la promoción de personas usuarias.
- Diseñar planes conjuntos con servicios sociales (sinergia).
- Enviar mensajes sobre planificación económica (ahorro).
- Facilitar que visualicen el futuro.
- Fomentar dotación de recursos a los barrios por la Administración.
- Apoyos a la contratación más selectivos.
- Creación de un órgano consultivo a nivel local para la consecución de los dos puntos anteriores.

2. REFUERZO DE LOS APOYOS

2.1. Entorno familiar cercano:

- Reforzar a las familias (reconocerles los apoyos que dan).
- Homenajear a las mismas.
- Intervención familiar: reforzar la mediación con las familias y formación en este ámbito a los/as mediadores/as.
- Implicar a las familias en los procesos de inserción laboral de sus miembros. Llegar a acuerdos-compromisos a 3 bandas: familia-usuario-Acceder.

2.2. Capacidades Personales:

- Visitas guiadas a referentes, empresas... (“yo quiero ser como ese”).
- Hacer atractiva la mejora de habilidades.
- Desarrollar las capacidades personales de los usuarios. Toma de conciencia sobre el “tiempo” y su aprovechamiento.
- Generalización de hábitos en las comunidades gitanas:
 - Favoreciendo encuentros-intercambios.
 - Presentaciones globales de la investigación Exigit.
 - Encuentros y acciones específicas con mujeres.

2.3. Contactos Payos:

- Propiciar encuentros payos-gitanos.
- Mandar mensajes y mostrar referentes de los apoyos del mundo payo.
- Facilitar que visualicen la red de relaciones que tienen.
- Potenciar la propia red Acceder y la unión de ésta con otras entidades.

3. CONSECUCCIÓN DE LOGROS Y ÉXITOS

3.1. Satisfacción por la Autorrealización:

- Que los/as usuarios/as conozcan sus gustos y lo que hacen bien (“les gusta lo que hacen bien, y lo hacen bien porque les gusta”)
- Explicitar la correlación entre lo que quiere y lo que necesita.
- Ir consiguiendo pequeñas cosas palpables, y celebrarlas.
- Fomentar y apoyar la creación de una red entre los/as usuarios/as y la comunicación e intercambio entre ellos/as.

3.2. Reconocimiento social por payos y gitanos:

- Reforzar al usuario y a la familia cuando éste consigue un empleo (que todo el equipo Acceder les felicite).
- Celebrar los éxitos (logros).

3.3. Obtención de ingresos económicos:

- Que visualicen la trayectoria que van teniendo (voy mejorando de empleo y de salario).

LÍNEAS DE FUTURO

Como puede verse, el trabajo que se ha conseguido realizar en los plazos fijados es sólo una pequeña parte del que posibilita tanto la cantidad de datos recogidos (podemos cifrar en aproximadamente 1.000 los folios transcritos, además de las 98 fichas iniciales), como la calidad de los mismos (ya se hizo referencia a la riqueza de matices aportados por los/as entrevistados/as).

Ello nos lleva a ofrecer a posibles personas interesadas, en primer lugar de la propia Fundación, y -¿por qué no?- también a personas de fuera, la posibilidad de poder trabajar más en profundidad el material ya existente.

Además de otras líneas investigadoras que pudieran surgir, avanzamos al menos tres que encontramos de indudable interés:

- **Análisis de de los datos de las fichas iniciales:**
 - Sería posible su tratamiento informático, para poder estudiar múltiples correlaciones entre las distintas variables, tratando de establecer la incidencia que alguna/s de ellas pueden tener en los procesos e itinerarios de inserción laboral, fundamentalmente por cuenta ajena.
- **Análisis de contenido de las entrevistas:**
 - Algo que sólo pudimos acometer de manera muy limitada e inicial, por lo que se optó por dejarlo fuera del informe.
 - Se trataría de analizar los *discursos* y, sobre todo, los valores subyacentes al desarrollo de los distintos itinerarios, las expectativas no tan explícitas...
 - En la investigación, como en las culturas, son muy importantes los «**cómos**» (explicitados en las conductas) y los «**por qué**s» (que explicitan los valores culturales que subyacen a esas conductas, y que son, por principio, siempre positivos para el que los tiene).
- **Seguimiento y evaluación de la puesta en práctica de los distintos Ejes de Acción:**
 - Se trataría de realizar un seguimiento de las distintas medidas propuestas en el apartado anterior, en cada uno de los bloques temáticos (Obstáculos; Apoyos; Logros) para ver cuál es su impacto real en la aceleración de los procesos de inserción sociolaboral de los/as jóvenes gitanos/as usuarios/as de nuestros servicios.
 - Ello llevaría aparejado, sin duda, un mejor funcionamiento del Programa Acceder y, en consecuencia, una mayor eficiencia y eficacia en el logro de sus objetivos.

TERCERA PARTE: ANEXO I. BIBLIOGRAFÍA Y AUTORES

1. BIBLIOGRAFÍA

- Se presenta en el informe final tanto la bibliografía utilizada, como una de referencia.

2. AUTORES/AS DE LA INVESTIGACIÓN

- **Equipo de Dirección**
Directora: Paloma López de Ceballos.⁸
Director: Jean Merlo.⁹
- **Equipo de Coordinación Territorial**
- **Equipo Orienta-Almería**
- **Equipo Acceder-Córdoba**
- **Equipo Acceder-Granada**
- **Equipo Orienta-Linares**
- **Equipo Acceder-Málaga**
- **Equipo Acceder-Sevilla**
- **Colaboradores:**
Algunos miembros del Programa INEM-2003.

CUARTA PARTE: ANEXO II. ENTREVISTAS CLASIFICADAS

- Se presentan en un CD adjunto al informe final tanto las fichas iniciales, como la transcripción de todas las entrevistas.¹⁰

⁸ Particularmente encargada del enfoque cualitativo.

⁹ Particularmente encargado del enfoque cuantitativo.

¹⁰ Para tener acceso a esta documentación o para una mayor información, consultar la página web (www.fsgg.org) o contactar con la Dirección Territorial de la FSGG en Andalucía:

Camino de Ronda, 189. Bajo. 18003 GRANADA.

Tif.: 958.80.48.00. Fax: 958.80.48.01.

e-mail: direccion.and@fsgg.org