

Grado en: RELACIONES LABORALES

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2014/2015

Convocatoria: Septiembre 2015

El estigma en el mercado laboral y los principales grupos estigmatizados

Stigma in the labor market and main stigmatized groups

Realizado por el alumno D. ROMÉN MEDINA ALONSO

Tutorizado por la Profesora Dña. FÁTIMA A. MARICHAL

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

RESUMEN

El mercado laboral es un contexto en donde los individuos compiten por permanecer dentro y en donde desarrollar una carrera profesional se antoja clave para el devenir de su vida. No todos los individuos poseen las mismas características ni son iguales, lo que provoca que ciertos individuos presenten mayores dificultades para la supervivencia en el mercado de trabajo a causa de su estigmatización. El estigma posee muchas características dignas de estudio que marcan muchos planos de la vida del individuo estigmatizado; entre ellos, y de forma más acentuada: el trabajo. Son diversos los grupos estigmatizados latentes en nuestra sociedad que luchan por integrarse en el mundo laboral, como el resto de la sociedad, a partir de sus características propias; todo esto apoyado en estudios que demuestran su estigmatización laboral. Así también, las medidas de solución y confrontación de este problema son numerosas: desde las adoptadas por el propio individuo hasta las aportadas por los distintos órganos de gobierno, como puede ser la integración plena y eficaz de los grupos de individuos estigmatizados.

Palabras clave: estigma, proceso, mercado laboral, integración, exclusión social, sociedad.

ABSTRACT

The labour market is a context in where individuals compete to remain, and in where developing a career is a key concept in the future of their lives. Not all the individuals have the same characteristics; which causes that certain people find harder to survive and make progress in the labour market because of their stigmatization. Stigma has many aspects worthy of study that mark many levels of the stigmatized individual's life, including work. Latent stigmatized groups in our society struggle to integrate themselves into the working world, as the rest of society do, supported in their own characteristics; all of that always based on studies that show their labour stigmatization. Also, there are numerous and different ways of approaching and solving this issue: from the solutions adopted by the individual on its own to the solutions provided by the several organs of government, such as the full and effective integration of stigmatized groups of individuals.

Keywords: stigma, process, labour market, society, integration, social exclusion.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Introducción..... | 3 |
| 1. Conceptualización de estigma social..... | 4 |
| 1.1 Diferencias entre estigma, prejuicios y estereotipos..... | 8 |
| 1.2 Perspectiva evolucionista del estigma..... | 11 |
| 2. El proceso de estigmatización..... | 12 |
| 3. Efectos de la estigmatización..... | 13 |
| 3.1 Resultados académicos..... | 14 |
| 3.2 Salud..... | 16 |
| 3.3 Interacción social..... | 16 |
| 4. Peculiaridades del estigma social..... | 19 |
| 4.1 Conciencia del estigma..... | 19 |
| 4.2 Estigma por asociación..... | 21 |
| 5. Estudios sobre el estigma en el ámbito laboral..... | 23 |
| 6. Grupos estigmatizados en el ámbito laboral..... | 26 |
| 6.1 La mujer..... | 26 |
| 6.2 Personas con discapacidad..... | 29 |
| 6.3 Personas portadoras del virus VIH..... | 33 |
| 6.4 Inmigrantes..... | 38 |
| 6.5 Expresidarios..... | 40 |
| 6.6 Extoxicómanos..... | 43 |
| 7. Estrategias de inclusión sociolaboral para los miembros de grupos estigmatizados .. | 45 |
| 8. Conclusiones..... | 50 |

Introducción

Actualmente vivimos en sociedades que frecuentemente tienden a ser cada vez más complejas y competitivas en cualquier aspecto de la vida de los individuos. Debido a ello, cada vez más se requiere de la perfección continua de las características psicológicas y físicas personales a la hora de llevar a cabo cualquier interacción diaria. El factor trabajo se presenta como un elemento central en el devenir y evolución de todas las sociedades contemporáneas así como en la vida de cada una de las familias e individuos integrantes de la sociedad.

En este sentido, el mercado laboral es un contexto también en continua evolución, que exige a los participantes el máximo rendimiento para poder subsistir dentro de este elemento vital y poder desarrollar una vida plena. No todos los individuos integrantes del mercado de trabajo, o del grupo de población activa en términos estadísticos, presentan las mismas características; y a su vez, las mismas facilidades o dificultades para desarrollar sus carreras laborales de manera eficaz. Existen determinados grupos sociales que van asociados a una marca transparente que los estigmatiza en cuanto a la concepción que tiene la sociedad y el mercado laboral respecto de ellos. Estos grupos estigmatizados, sea cual sea su razón, presentan mayor complejidad y un mayor número de dificultades a la hora de competir en el mercado de trabajo.

Sus características específicas provocan que la sociedad tenga una imagen de estos grupos asociada a determinadas características propias de su grupo estigmatizado y minoritario. Consecuencia de ello es que la masa mayoritaria no los valore de igual forma que a las personas no estigmatizadas y los clasifique en grupos que no son tan competitivos como la sociedad mayoritaria. Estos grupos necesitan de estrategias de afrontamiento que ya están implantadas en nuestras sociedades y que cabe reforzar, así como de otras nuevas que puedan ayudar a que la integración, tanto desde el plano individual como colectivo, de las personas estigmatizadas en el mundo laboral sea plena y eficaz.

En este trabajo podremos conocer a través de distintas publicaciones de prestigiosos autores y editores cuáles son las características propias del estigma, así como del proceso de estigmatización, y sus consecuencias psicosociales y laborales.

Conoceremos a su vez cuál es la coyuntura actual en el mercado laboral para estos grupos estigmatizados. Además, nos centraremos en cuáles son los principales grupos estigmatizados de nuestra sociedad y qué medidas y estrategias se pueden plantear en el mercado laboral para combatir o afrontar este problema psicosocial con gran peso en el trabajo. El objetivo es conocer en profundidad qué se entiende por estigma en todos sus planos, características y manifestaciones para, a su vez, así poder observar cómo se manifiesta en el mercado laboral a través de los principales grupos y sus características específicas. Todo ello basado en resultados de estudios de la materia, que ponen de manifiesto la presencia de la estigmatización en los individuos participantes en el mercado de trabajo así como la posibilidad de afrontamiento e ideas para poder seguir evolucionando positivamente en pro de la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad y del mercado de trabajo.

1. Conceptualización de estigma social

El origen del término Estigma se remonta a la antigua Grecia, civilización en la cual ya hacían uso de este concepto para marcar a determinadas personas de la sociedad que debían ser evitadas por el resto de la comunidad y a los cuáles se intentaba humillar y vejar, siendo de esta manera marcados de por vida con el Estigma. Este castigo se aplicaba por un lado a aquellos hombres y mujeres que habían cometido lo que estas sociedades consideraban como delitos graves; y por otro a los esclavos, que como bien es sabido, no poseían la condición de persona en aquel contexto histórico.

La aparición del término en el área Psicosocial se produce en los años 80 para dar respuesta a una realidad que se produce en todas las sociedades por parte de la mayoría común hacia grupos reducidos que también pertenecen a ésta. Una definición que aporta mucha claridad a esta visión social del estigma, la publicaron Crocker, Major, y Steele (1998) y expone: “la estigmatización se produce cuando una persona posee de forma real, o a los ojos de los demás, algún atributo o característica que le proporciona una identidad social negativa o devaluada en un determinado contexto” (p. 505). De esta definición se desprenden connotaciones significativas para entender en sentido más amplio el concepto de estigma. Por un lado encontramos que se trata de una insensibilidad hacia una o varias personas por parte de un determinado contexto social; es decir, en tiempo, lugar y sociedad concreta. Por otro lado entendemos que esta minusvaloración

se produce por una característica específica que presentan determinados individuos (pero no todos), y que la mayoría no posee y ello da lugar a la estigmatización de los poseedores de dicho atributo.

Un concepto tan amplio y de tanto campo de estudio lógicamente ha provocado que muchos autores se hayan sumergido en el tema y realizado numerosas investigaciones y formulaciones acerca de la teoría del estigma. Tal es así que diferentes autores han intentado establecer diversas clasificaciones del estigma, aunque no sean especialmente relevantes para su estudio. Un ejemplo es Goffman (1963) que habla de una clasificación en tres grupos divididos en Estigmas Tribales, Estigmas basados en deformidades corporales y Estigmas ligados a defectos de carácter como delincuentes, alcohólicos o disminuidos psíquicos. La clasificación más aceptada y relevante es la aportada por Crocker y cols. (1998) que propone hacerlo en dos dimensiones: de un lado el trato recibido por el individuo objeto de estigma y de otra la experiencia subjetiva que se produce en éste, y el autor las define como Visibilidad y Controlabilidad.

La Visibilidad es el grado en que el estigma es apreciable a simple vista. Los estigmas basados en características externas,..., son muy difíciles de ocultar, y por lo tanto las personas que los poseen son conscientes de que los demás les van a juzgar la mayor parte del tiempo a través de los estereotipos y prejuicios asociados a su estigma. Existen, sin embargo, otros estigmas,..., que si pueden ser ocultados. (Molero, 2007, p.620)

A simple vista, puede parecer una solución simple al problema esconder o camuflar el estigma, sin embargo las implicaciones reales son mucho más complejas, ya que ocultar el estigma trae consecuencias aún más negativas si cabe para el individuo: renunciar a la identidad propia, angustia y temor a ser descubierto e innumerables problemas en las relaciones interpersonales. Incluso puede derivar en problemas graves de salud mental como trastornos obsesivos con las evidentes consecuencias para la salud mental y física del sujeto.

La Controlabilidad se produce cuando se cree que la persona que lo sufre es responsable de dicho estigma (por ejemplo, cuando se piensa que un delincuente o un drogadicto podría dejar de serlo si se lo propusieran). La controlabilidad del estigma es una característica importante porque las personas con estigmas que se

perciben controlables sufren mayor rechazo y son peor tratadas que los que tienen un estigma del cual se piensa que no son responsables. (Molero, 2007, p.621)

Por otro lado se trata a su vez de definir y entender el estigma en todas sus dimensiones, que reflejarán el grado de dureza con la que el grupo dominante trata de estigmatizar a los grupos minoritarios. Diferentes autores han accedido a realizar diversos análisis sobre estas dimensiones, como lo fue la de Frable (1993), previa a la anteriormente citada de Crocker et al. (1998), que las dividía en peligrosidad y visibilidad. Las dos teorías están inspiradas en una previa de Jones et al. (1984) que respondía a que las dimensiones eran bipolares. De una manera más amplia expone que: las marcas que estigmatizan pueden ser distintas en función de su visibilidad, direccionalidad, potencial disruptivo, apariencia física, origen y peligrosidad. Así mismo, expresa que estas dimensiones no solo permiten evaluar y diferenciar entre los distintos grupos estigmatizados, sino que también ayudan a estudiar el proceso de interacción social entre estos y los miembros de grupos no estigmatizados.

Como se observa, estas dimensiones nos proporcionan un abanico más específico para el análisis de los diferentes planos que podemos hallar en el estigma social, sumadas a las dimensiones de visibilidad y controlabilidad, fundamentales para Crocker (1998). Con la dimensión “direccionalidad del estigma” el autor hace referencia al aspecto evolutivo del proceso estigmatizador y se centra en los cambios que se producen a lo largo del tiempo en él, proceso que es dependiente de muchas otras dimensiones como la responsabilidad o el origen.

Cuando el autor habla de potencial disruptivo se refiere al grado de dificultad a la que se enfrentan las personas estigmatizadas en sus relaciones interpersonales con las personas que están fuera de su grupo y no estigmatizadas. Como bien sabemos, los obstáculos a los que se enfrentan las personas estigmatizadas en sus relaciones con terceras personas no pertenecientes a estos grupos resultan numerosos, arduos y complejos; debido en parte a los procesos psicológicos del estigmatizado. Estos procesos internos, ya de por sí problemáticos para los afectados, se complementan con una serie de circunstancias dependientes del ambiente y de la persona no estigmatizada, dando como resultado un complejo conjunto de dificultades a la hora de llevar a cabo hasta la interacción más sencilla.

La apariencia física es una dimensión también muy destacable, tal es así, que la estética del estigmatizado es de los aspectos más relevantes en la materia; pues influye mucho la sensación agradable o desagradable que produce en los otros miembros el sujeto estigmatizado en todo su conjunto físico y visual.

Distinguir la dimensión del origen del estigma del concepto de controlabilidad no resulta una tarea sencilla, ya que ambos términos se basan en los mismos elementos de la estigmatización o muy similares. Resulta evidente que uno de los factores que más pueden llevar aparejada reacciones de rechazo es la responsabilidad del estigmatizado en su estigma. Vemos que la dimensión origen alude a la situación, hecho o circunstancia que ha provocado que el individuo sea estigmatizado; señalando la importancia de, digamos, su culpabilidad o responsabilidad en el origen de éste. La controlabilidad nos indica, en este mismo sentido, que la sociedad responderá de manera más negativa ante personas que considere responsables de su propio estigma que ante personas que no considere de tal modo.

En último lugar, existe una dimensión, la de peligrosidad, que hace alusión directa a los sentimientos que produce el estigma en los demás en cuanto a temor o inquietud, ya sea física, psicológica o socialmente.

Esta clasificación en cuanto a las dimensiones del estigma que hemos analizado a través de varios estudios no es la única herramienta para definir y estudiar el concepto. Hay más elementos a tener en cuenta a la hora de definirlo específicamente. Uno de ellos es la concepción y visión del estigma, que va a depender en gran medida de un último importante elemento que puede denominarse “ideologías de justificación del estigma” según Crandall (2000). Una explicación más extensa acerca de este tercer elemento relata que los miembros pertenecientes a el o los grupos mayoritarios creen que existen motivos morales, éticos, legales, sociales y naturales que justifican este proceso de estigmatización. La ideología de la justificación consiste en una serie de presupuestos y/o creencias que conforman nuestro marco para poder juzgar al resto de los individuos y el mundo en general. Estas justificaciones se pueden dividir en cinco grupos o motivos:

- La creencia en un mundo justo (Lerner 1980). Esta se justifica en que el mundo es un lugar justo y en donde las personas ocupan el lugar que mere-

cen debido a su grado de culpabilidad, ya sea de una forma u otra. Cada uno tiene el lugar que merece.

- Culpabilidad de la víctima. Puede ser considerada como una ramificación de la anterior y su premisa es que los grupos estigmatizados son en cierta medida culpables de esta concepción estigmatizada aludiendo a frases como “no se integran porque no quieren”.
- La ética protestante del trabajo. Es característica de los territorios anglosajones y tiene como ideas fundamentales, por un lado lo prohibitivo del placer y la diversión combatidos con el autocontrol constante del hombre; y por otro la certeza del éxito a través del trabajo de manera dura, constante y determinante.
- Darwinismo Social. Que expone que las desigualdades en la sociedad son algo que no puede ser evitado, incluso las negativas porque también contribuyen en aspectos positivos a los grupos mayoritarios.
- La orientación hacia la dominancia social. Argumenta que los individuos buscan la dominancia de su grupo social y que supere al resto de grupos, buscando menospreciar y rechazar a los demás.

1.1 Diferencias entre estigma, prejuicios y estereotipos.

Los conceptos psicosociológicos que pasamos a clarificar, con la intención de explicitar sus diferencias, se mueven entorno a significados muy similares o relacionados entre sí, ya que forman parte un proceso cognitivo que pretende dar respuesta a procesos idénticos. Difícilmente vamos a poder conocer la definición de estigma si ignoramos a qué alude el término prejuicio, y a su vez nos resultará imposible comprender este concepto si no estamos familiarizados con los estereotipos. Por lo tanto, se hace imprescindible una distinción para saber en qué ámbito exacto del campo psicosocial se mueve cada uno.

Cuando hablamos de prejuicio, en líneas generales el concepto se asocia a las ideas preconcebidas que tenemos al ver o conocer por primera vez a una persona, situación, ideas, etc. Sin embargo, una definición más exacta, por parte de autores contemporáneos, define el prejuicio “como una actitud negativa, como un sesgo

intergruppal y como un fenómeno originado en las relaciones entre los grupos que subyace al conflicto intergruppal”. Otra definición de la mano de Yzerbyt y Demoulin (2010) expone que es “la evaluación, afecto o emoción negativa que una persona siente cuando piensa acerca de, o interactúa con, miembros de otros grupos” (p.1041). Pero probablemente la mejor referencia en cuanto a autores que conceptualizaron el prejuicio tal como una actitud general negativa se encuentra en Gordon Allport (1954), cuya influencia sigue siendo tangible aún en nuestros días y ha originado la reproducción parcial o total de sus definiciones por parte de autores posteriores en lo que respecta al prejuicio.

El prejuicio, como cualquier actitud, lleva implícita la evaluación los demás grupos de la sociedad con un carácter duradero y más o menos estable a lo largo del tiempo, ya que resulta difícil de cambiar en nuestros procesos psicológicos. Ya formado el prejuicio en el individuo, éste pasa a adoptarlo como una actitud (en este caso una actitud prejuiciosa), la cual tiene mucha influencia a la hora de mediar y guiar su forma de comportarse ante el objeto de dicho prejuicio. Esta actitud está compuesta básicamente de evaluaciones de naturaleza cognitiva, afectiva y conativa-conductual hacia el objeto prejudiciado, las cuales están muy relacionadas con otros dos elementos básicos en las relaciones entre grupos como son la discriminación y los estereotipos.

En los últimos tiempos han sido muchos los autores que han llevado a cabo investigaciones y exposiciones que demuestran su contrariedad hacia estos elementos que componen el prejuicio y la naturaleza de cada uno. Sus trabajos han supuesto una revolución ya que enfocan el prejuicio como un proceso no tan estable en el tiempo y supeditado a la influencia que ejercen sobre el sujeto los grupos, el ambiente, la estructura social y el contexto en que se encuentra en cada espacio temporal.

Como hemos señalado anteriormente, otro de los elementos que se asocia de manera muy fuerte con el estigma (y el prejuicio) es el estereotipo, el cual también juega un papel fundamental en el proceso psicosocial de relaciones intergrupales que pueden derivar en casos de grupos estigmatizados. Por estereotipos se entienden todos aquellos rasgos o características propias de un grupo social determinado del cual se presume que caracterizan o definen a los miembros de dicho grupo. Hamilton (Hamilton y Trolie, 1986) realizó una definición en la que explicita que la “estructura cognitiva que contiene los conocimientos, creencias y expectativas del observador acerca de algún

grupo humano” (p.133). Sin embargo, fueron Stangor y Lange (1994) los que consiguieron completar y aportar a esta definición un carácter consensual no adoptado realmente por Hamilton. Este consenso asocia a los estereotipos con creencias generalizadas sobre los atributos propios de los miembros de un grupo determinado de una sociedad dada, y son pocos los autores que se han salido de este camino del consenso otorgándole al proceso del estereotipo un carácter más individual. El estereotipo no tiene por qué ser negativo, solamente se trata de creencias acerca de las características específicas de los miembros de un grupo en concreto que permite diferenciarlo de otros grupos y le dan un carácter o identidad propios.

Tradicionalmente se ha desgranado el proceso de estereotipar en cuatro criterios independientes. En primer lugar la generalización, la cual nos indica que se trata de un proceso no individual, en cuanto a que alude a un conjunto de individuos y no a uno en concreto. Seguidamente encontramos la distintividad, que hace referencia a que este carácter permite distinguir a los miembros del grupo por dichos estereotipos. La diferenciación categorial nos permite establecer diferencias entre unos grupos y otros y permite establecer fronteras entre ellos. Y por último la consensualidad, que entiende como consenso la percepción que tenemos toda la sociedad frente a los diversos grupos existentes en ella; de manera que todos nosotros coincidimos a la hora de definir y prejuzgar, en mayor o menor medida, a los distintos grupos.

Visto lo anterior podemos establecer claramente los elementos fronterizos que separan los conceptos de prejuicio y estereotipo con el de estigma que estamos estudiando en este marco teórico. El constructo del estigma es la cúspide del proceso que engloba a estos tres conceptos de la psicología social. A la vez, es el más complejo a la hora de construirlo, pues pasa por diferentes fases antes de llegar a la situación de rechazo hacia los grupos estigmatizados. Dentro de estas fases encontramos muchos de los elementos participantes tanto en el prejuicio como en el estereotipo, y muchas veces el estigma se asienta en estos conceptos para justificar el rechazo y construir una imagen prefijada y negativa del “otro”. Y esto puede ser el elemento más distintivo de todos ya que el estigma sí tiene una connotación negativa hacia los miembros del grupo objeto de la estigmatización. Y esto es, entre muchas otras cosas, una consecuencia directa de prejuicios influyentes que se perciben como negativos para los intereses de la sociedad

y de estereotipos concretos que, aunque no tengan por qué ser negativos; influyen, definen, diferencian y aíslan al grupo estigmatizado.

1.2 Perspectiva evolucionista del estigma

Cuando hablamos de una perspectiva evolucionista del estigma, obviamente nos referimos a su comportamiento a lo largo del tiempo y el espacio. El estigma va evolucionando de tal manera que se produce cíclicamente en todas las sociedades y de manera simultánea en distintos lugares del mundo. Este enfoque orgánico del concepto nos permite evaluar e investigar los aspectos comunes que tienen los grupos estigmatizados para que ocupen este rol en los distintos ámbitos temporales y espaciales. Analizando estos puntos en común, obtenemos una explicación más exacta y una visión más global acerca de las conductas o los tipos de individuos que siempre son estigmatizados y que la sociedad tiende a rechazar pues “no favorecen su evolución o desarrollo”.

Los grupos más vulnerables a la hora de una posible estigmatización son, por tanto, aquellos que suponen una amenaza para el grupo mayoritario, como los pueden ser los sujetos que tratan de aprovecharse de éste (traidores, ladrones, etc). Podemos incluir también a los individuos que no aportan nada a la subsistencia del grupo por sus características psíquicas o físicas; o las personas que se comportan en la sociedad de manera que atenta contra las normas grupales. Lo que está claro de ambas teorías es que se mueven en zonas fronterizas dignas de la asunción más meticulosa de las ideas que subyacen en ellas. Es evidente que los estigmas son específicos según la sociedad y el momento temporal en que se producen, pues cada sociedad tiene a sus propios estigmatizados con sus normas e individuos específicos. Sin embargo, todas ellas tendrán una evolución natural que llevará a que se produzcan nuevas situaciones específicas en cuanto a la estigmatización se refiere; es decir, se trata de dos realidades diferentes, cada una con su proceso situacional específico pero que están interconectadas por esta evolución. Por esta razón decimos que lo que en un lugar específico está prohibido, es posible que pasado unos años mediante la evolución no sea visto de la misma manera, por lo menos de manera totalitaria.

Esto no quiere decir que en todas las sociedades existentes, las cuáles evolucionan, los individuos estigmatizados sean los mismo o posean las mismas características comunes, aunque es muy posible que en algunas casos específicos sí se estigmatice el mismo tipo de conductas.

2. El proceso de estigmatización

Como todo proceso, la estigmatización pasa por una serie de fases ordenadas que provocan que se origine el rechazo y miedo que se produce ante el contacto con un grupo estigmatizado, partiendo de unas simples ideas preconcebidas acerca de estos. Cada una de las fases es origen de la siguiente; es decir, a raíz de estas ideas preconcebidas nos formaremos una imagen del grupo a la cual asociaremos un sentimiento positivo o negativo, lo cual nos conduce a una actitud de rechazo o animadversión hacia el individuo distinto a nosotros. A través de este proceso podemos ver una estructura de la evolución del estigma desde su origen y, a pesar de que no constituya la única aportación de los autores al respecto, existe una gráfica digna de análisis que contempla la siguiente evolución.

Una teoría adecuada del desarrollo de estigma social implicará la consideración de los tres componentes principales: función, la percepción y el intercambio social. Así, el conocimiento acerca de estigma social será adquirido inicialmente, ya que cumple una función básica para el individuo o la sociedad; será aprendido, y potencialmente distorsionado, a través de la experiencia directa con el entorno social y la distorsión perceptual subsecuente; y se consolidará la cultura a través de las comunicaciones expresadas hacia y por otros agentes relevantes en la sociedad. Este modelo es el que analizaremos.

El estigma requiere, en primer lugar, un impulso funcional inicial. Aunque hay muchas funciones potenciales, creemos que el objetivo de evitar la amenaza para el yo es la opción más probable... Además, esta función inicial se acentúa después a través de la percepción y se consolida posteriormente en un nivel social mediante el intercambio social de información. El resultado es un intercambio de estigmatización, de tal manera que la estigmatización se convierte en parte de la sociedad que crea, condona, y mantiene este tipo de actitudes y comportamientos. (Jones, 1977)

Nuestra teoría tiene la ventaja de proporcionar una explicación para la puesta en común de, al menos, algunos estigmas interculturales (el objetivo común es la protección contra la amenaza), y sin embargo, también es consistente con la variación de todas las culturas, debido a la diferencia en la percepción y en el modo de compartir. Diferentes sabores tienen los alimentos (los estadounidenses aman las hamburguesas, mientras que los habitantes de la India no comparten para nada este gusto), pero sin embargo la comida (sea cual sea su forma) satisface una necesidad subyacente (la de proporcionar alimento) para todos los individuos. (Asch, 1952)

Con esto dicho, se establece un modelo-esquema sobre el proceso que da lugar a la estigmatización:

1. *Initial perception of tangible or symbolic threat* (Percepción inicial de amenaza tangible o simbólica).
2. *Perceptual distortions that amplify group differences* (Distorsiones perceptuales que amplifican las diferencias entre grupos).
3. *Consensual sharing of threats and perceptions* (Compartimiento consensuado de amenazas y percepciones).
4. *Stigma* (Estigma).

3. Efectos de la estigmatización

Parece evidente que todo este proceso de estigmatización, desde el punto de vista del individuo objeto de estas actitudes, lleva aparejado un buen número de consecuencias para su salud psicológica y física. Este procedimiento incluye actitudes de rechazo, animadversión, agresión verbal o física incluso. Todo este tipo de actitudes discriminatorias y humillantes hacia el grupo minoritario dan como resultado una multitud de procesos psicológicos negativos para los estigmatizados, que obviamente repercuten en su vida diaria de manera negativa. Y es que esta conciencia de pertenecer a una parte de la sociedad no aceptada por los demás tiene efectos negativos considerables sobre la persona, que van a marcar el devenir de sus situaciones de la vida diaria; todo esto siempre dependiendo de si el sujeto lleva o no a cabo estrategias de enfrentamiento/afrentamiento y en qué consisten éstas.

3.1 Resultados académicos

Como hemos podido comprobar la extensión del estigma afecta a multitud de planos en la vida personal de los miembros estigmatizados, siendo una de ellas la influencia negativa que se ha demostrado que tiene la estigmatización con respecto a los resultados académicos o formativos de los individuos del endogrupo. Esto se concreta a través de la demostración en investigaciones de que tiene una importante influencia negativa sobre la identificación con el logro académico y las escuelas en general, la exposición y sometimiento a prejuicios y estereotipos acerca de sus habilidades intelectuales. Aún peor se puede considerar esta afección cuando, en pro de afrontar la estigmatización mediante estrategias, los miembros del grupo objeto desligan de la tareas intelectuales su autoestima. Suele producirse con mayor frecuencia cuando la estigmatización es de origen racial y se hace más probable cuanto más saliente es la condición racial del miembro, de manera que supone un obstáculo muy difícil de solventar a la hora de su desempeño académico. Estas consecuencias no son solamente perjudiciales para los grupos estigmatizados sino para la sociedad en general y conlleva unos costes importantes para ésta, la cual debe tomar las medidas idóneas para que los resultados intelectuales no dependan de la estigmatización.

Al respecto de este tema encontramos diferentes resultados y conclusiones que nos aporta el abordaje de este grupo estigmatizado y sus especiales características; es decir, diversos enfoques acerca de la manera en que puede verse influenciado el rendimiento académico según la estigmatización del individuo. Un buen ejemplo es este artículo científico basado en el informe emitido por el Defensor del Pueblo Vasco (Ararteko), en el que se trataba de medir el grado de aceptación de los alumnos inmigrantes e inmigrantes en general y como repercute en el rendimiento académico de estos. Para ello se tomó una muestra de 1.829 alumnos/as de 2º y 3º de ciclo de primaria, y alumnos de la ESO de la citada Comunidad Autónoma.

Los resultados extraídos dejan entrever una cierta preocupación y temor sobre el grado de aceptación que tiene este grupo estigmatizado en esta región. Según estos resultados vertidos por las encuestas, los alumnos de 2º y 3º ciclo de primaria creen en un 30% que “es mejor que no haya niños/as inmigrantes en mi clase”, siendo este un porcentaje elevado en relación a la realidad en que viven, dado que sólo existe un 6% de inmigrantes en sus aulas.

También, los alumnos de la ESO manifestaban en un mismo 30% de sus encuestados que “Las/los inmigrantes pueden quitarnos trabajo y crear problemas”, mientras que un 27% incluso manifiestan que “Los inmigrantes sólo traen problemas”. “Les damos demasiadas facilidades a los inmigrantes”, es lo que opina un 34,6% de estos alumnos acerca de estos individuos estigmatizados; incluso, un 13,6% se posiciona de manera radical en la respuesta de “Los/las inmigrantes no deberían utilizar las instalaciones deportivas”. Todo este conjunto de creencias con el grupo de estigmatizados inmigrantes en el ámbito escolar provoca obviamente que resulte aún más complicado la integración de este colectivo en el grupo mayoritario social desde muy tempranas edades. Además, esto va a repercutir con gran impacto en los resultados académicos de los estigmatizados, ya que a las dificultades que ya presenta (idioma, cultura, normas, etc.) se le suma el rechazo social de los grupos mayoritarios que acabara también provocando que su acceso al mercado laboral sea muy por debajo de las expectativas deseadas y luchadas.

Este informe se complementa en cierta manera con el de Mikael Luciak para la *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia*, titulado *Documenting Discrimination and Integration in 15 Member States of the European Union*; da a conocer una serie de conclusiones derivadas de esta fuerte estigmatización producidas en las escuelas que evidencia el fallo del sistema educativo respecto a los alumnos inmigrantes o hijos de éstos. El resultado del estudio nos muestra que, al ser escolarizados los inmigrantes en el idioma del país de destino (en este casi España), se suele cortar su normal desarrollo al ser incluidos en niveles escolares inferiores a los que les corresponden. Esto obliga a un retroceso en su formación que puede acarrear para el estigmatizado grandes niveles de frustración y consecuencias negativas para su mejora educativa. También reseñando que no todos los grupos estigmatizados actúan o conllevan las mismas consecuencias, sino que depende de sus características especiales, por eso cabe insistir en que se trata de las consecuencias en los resultados académicos del grupo estigmatizado de inmigrantes.

Con todo ello, se ha determinado que el fracaso escolar es mayor entre la población inmigrante que entre la nativa, lo cual incluso provoca una mayor estigmatización y rechazo a los inmigrantes, retroalimentando este proceso, puesto que se presentan más dificultades a la hora de adquirir las habilidades culturales del nuevo

entorno. Así mismo, esto va a repercutir gravemente en dos planos más de su vida: por un lado en los resultados académicos obtenidos por los estigmatizados en el curso escolar; y por otro, en el plano temporal y evolutivo, ya que las diferencias aumentarán a medida que aumente su edad. El gran fracaso académico que intenta evitar el grupo estigmatizado, y que en muchas ocasiones no se consigue, viene determinado en muchas ocasiones porque, este colectivo se aúna para escolarizar a sus hijos en escuelas de barrios desfavorecidos y con pocos recursos. Las estadísticas demuestran que terminan optando por escolarizarlos en centros técnicos y profesionales más que en las escuelas superiores; de lo que se desprende que los estigmatizados inmigrantes acuden en mucha menor proporción a la Universidad que los nativos.

3.2 Salud

La salud psicológica y física de los estigmatizados también se ve deteriorada por la exposición y el sufrimiento del estigma, con consecuencias importantes como la depresión, hipertensión, menor esperanza de vida, incremento de la mortalidad infantil... ya que la estigmatización abarca todos los aspectos y situaciones de la vida diaria del individuo llevándolo a tener una menor calidad de vida. La salud se puede ver afectada no sólo directamente sino indirectamente por medio de los mecanismos de amenaza a la identidad propia, puesto que puede suponer una reacción en cascada de cogniciones y emociones de carácter negativo, la cual lleva aparejada unas respuestas fisiológicas que dependen de cada individuo en concreto. Estas respuestas pueden ir desde el aumento del ritmo cardíaco o presión sanguínea a una situación límite de ansiedad por ejemplo, demostrando la relación que existe entre la estigmatización y los problemas de salud de un individuo estigmatizado.

3.3 Interacción social

Resulta evidente y hemos dejado entrever en varias afirmaciones que el estigma es parte clave en el proceso de las relaciones interpersonales, más aún cuando se trata de agentes pertenecientes a los distintos grupos sociales, estigmatizados y no estigmatizados, que ya de por sí generan un alto grado de incomodidad y ansiedad y la cual se puede confundir en ocasiones con prejuicio. Las relaciones entre estas dos clases

de individuos no solo están condicionada a causa del propio estigma en sí, sino que depende también en gran medida del proceso de atribución o de la controlabilidad del individuo sobre él. De esta manera las respuestas de las personas no estigmatizadas para con las estigmatizadas se prevén más empáticas y solidarias en los casos de estigmas no controlables por los individuos (sobre todo en los defectos físicos) que los que tienen una apariencia más controlable por parte de estos, los cuales reciben un peor trato por observarlos como culpables de su estigma. Lo cual nos hace ver que tiene una clara relación con el grado de controlabilidad expuesto en este trabajo con anterioridad.

Existen dos consecuencias del proceso de estigmatización, la salud y las relaciones interpersonales, que se dan frecuentemente en todos los grupos, y que generalmente suelen ir relacionadas de tal manera que una es consecuencia de la otra. Para su análisis, se presenta un estudio sobre uno de los grupos estigmatizados socialmente y, sobretodo, a edades tempranas donde la estigmatización puede ser muy dura y compleja de resolver. Si bien la obesidad no se considera un trastorno mental, se ha comprobado que existe una relación entre el sobrepeso u obesidad y algunas alteraciones psicológicas, aunque no se ha llegado a un consenso acerca de la concreción de un perfil patológico de la personalidad. En el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-V) de la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 2013) se han agregado síntomas definidos por la ingesta excesiva, sin control, y sentimientos de malestar psicológico, indicadores que también son comunes en el diagnóstico de obesidad.

El método que se usa en este estudio es el “Cuestionario de Personalidad para Niños” (Eysenck y Eysenck, 1975), que trata de examinar tres dimensiones de carácter básico: neuroticismo (emocionalidad), extraversión y psicoticismo (dureza emocional). Contiene además dos escalas: Sinceridad y Conducta antisocial. Participaron en el estudio 369 adolescentes de entre 11 a 18 años de edad, pertenecientes al segundo y tercer año del nivel medio de las escuelas públicas de las localidades de Monteros, Concepción y Alberdi (Argentina). El promedio de edad es de 13 años (D.E. = 1.01), y 60% de ellos fueron varones por 40% de mujeres.

A través de este estudio se pudo conocer el grado de riesgo en las variables de la personalidad comparando los estudiantes obesos con los que no estaban estigmatizados

por este rasgo, teniendo presente la diferencia de género que arrojan las estadísticas, pues no se comportan de la misma manera los hombres y mujeres estigmatizadas. Debido a esta divergencia en la dimensión Neuroticismo, se formaron dos grupos por razón de sexo en las personas obesas. Considerando la muestra completa, se observó que 23% de las mujeres y 20% de los varones se otorgaron puntuaciones superiores al promedio en esta dimensión; incluso un 17% presentaba riesgo para la introversión (puntuación por debajo de la media en Extraversión) y 25% obtuvo altas puntuaciones en Psicoticismo.

Por lo tanto podemos decir que estos análisis estadísticos de las dimensiones de personalidad según el género demostraron las diferencias entre hombre y mujeres, predominando el Neuroticismo o emocionalidad en estas últimas. Desde el modelo psicobiológico, esta dimensión supone una mayor reactividad ante las presiones o exigencias, ansiedad frecuente y tendencia a preocuparse por distintos eventos aun cuando no revistan gravedad. En términos psicológicos, se caracteriza por altos niveles de afectos negativos vinculados a depresión y ansiedad. Por lo cual, queda demostrado que ante el sufrimiento del estigma de la obesidad, la muestra de la población elegida que pertenece al género femenino, puede desembocar en grandes trastornos emocionales que pueden derivar en problemas graves de salud psicológica como depresiones o ansiedades, con las consecuencias para la salud física que implica estas patologías.

En otro orden de cosas, los resultados del estudio reflejan que las personas no estigmatizadas presentan una mayor fortaleza mental y emocional que las que sí lo están, interactuando estos últimos con altos grados de inseguridad y miedo que debilitan sus relaciones interpersonales. Si a esto le sumamos que la población está conformada por adolescentes, y siendo consciente de la falta de empatía que muestran por el prójimo, no es una sorpresa que el estudio nos revele lo siguiente. Los adolescentes no estigmatizados por su obesidad se perciben con escasa o nula capacidad de empatía, así que de manera muy difícil se pondrán en el lugar de los individuos estigmatizados con sobrepeso y obesidad para comprender la vivencia estigmatizadora que ellos sienten al estar lejos del ideal estético de delgadez. Por lo tanto, ante los miedos, inseguridades, etc. que causa la estigmatización de las personas obesas o con sobrepeso y la falta de empatía del grupo dominante, imposible que se produzca acercamientos a interacciones interpersonales de manera natural. Esto a su vez repercute en la salud del grupo

estigmatizado conduciéndolo a grandes niveles de estrés o ansiedad que pueden derivar en trastornos más serios, como los depresivos. La correlación existente entre la interacción interpersonal y salud se hace más que evidente, puesto que las dos aparecen emparejadas en este proceso y se retroalimentan una a la otra.

En síntesis, por medio de los resultados arrojados por este estudio se puede sostener como inconcluso el debate planteado respecto a si los factores psicológicos o las características de personalidad son la causa o la consecuencia del sobrepeso/obesidad. Lo que queda más que probado es que este estigma de la salud es multidimensional, y que la identificación de variables psicológicas en adolescentes con sobrepeso u obesidad debiera incluir su contexto sociocultural para conocer con exactitud todas las circunstancias concretas. Concluyendo, el estudio nos permite ver la repercusión en la salud y las relaciones interpersonales que se producen para las personas estigmatizadas, sea cual sea su grupo minoritario, son frecuentes y pueden llevar a un aislamiento y enfermedades mentales y físicas que antes de producirse deberán solventarse cuando aún se está a tiempo.

4. Peculiaridades del estigma social

4.1 Conciencia del estigma

La autora Pinel en 1999 realiza un importante estudio sobre un precepto muy interesante en los procesos psicológicos experimentados por los individuos integrantes de grupos minoritarios, y se denomina la conciencia del estigma. Esta se define “como el grado en el que las personas esperan que las demás las estereotipen debido a su pertenencia grupal”; [es decir, su medición a través de una escala que] “mide la conciencia o susceptibilidad hacia el estigma por parte de las mujeres, pero, con las debidas modificaciones, se puede aplicar a otros grupos sociales” (Pinel, 1999). La escala compuesta por 10 ítems fue elaborada por la autora como una escala fiable y válida, a través de sus puntuaciones, de cara a predecir la percepción de discriminación por parte del individuo del grupo minoritario y la capacidad para reproducir ejemplos convincentes de la existencia de dicha discriminación.

Para ejemplificar de manera más realista el formato de la escala de Pinel para medir el grado de asunción de la estigmatización que presentan los miembros del grupo

minoritario, se expone en un estudio llevado a cabo en la Organización Nacional de Ciegos Españoles. En el estudio se trata de medir el grado de conciencia que tiene el colectivo de trabajadores con alguna discapacidad pertenecientes a esta organización. El total de la muestra fue de 201 trabajadores, de los cuales 90 poseían algún tipo de discapacidad sensorial (69 visual y 21 auditiva), otros 102 discapacidades físicas y los 9 restantes otro tipo de discapacidad. La edad de los participantes osciló entre los 23 y 55 años, de los que un 61,2% eran mujeres y 38,8% hombres, todos ellos desempeñan funciones distintas dentro de la organización, desde puestos administrativos hasta directivos. En este estudio voluntario y anónimo realizado por los autores Luis-Francisco Carrasco, Noemy Martín, Fernando Molero se puede comprobar también como este grupo objeto de estigmatización posee una formación académica superior en su mayoría y muy cualificada en términos generales.

En cuanto a la medición de la conciencia del estigma en sí, la prueba se midió con el Cuestionario de Conciencia de los Estigmas (SCQ, Stigma Consciousness: The Psychological Legacy of Social Stereotypes) de Pinel (1999). El cuestionario se compone de “10 ítems con una escala de tipo Likert de 6 puntuaciones (0 totalmente desacuerdo, 5 totalmente de acuerdo), y que tuvo que ser adaptada a las especiales condiciones de este grupo estigmatizado a la hora de poder completar el cuestionario. Finalmente la escala fue la siguiente:

1. Los pensamientos generales sobre cómo se comporta una persona con mi discapacidad no me afectan personalmente.
2. No me preocupa que mi comportamiento sea visto como el típico de una persona con mi discapacidad.
3. Cuando me relaciono con personas no discapacitadas siento que interpretan que todo lo que hago a partir del hecho de que soy una persona discapacitada.
4. La mayoría de las personas no discapacitadas no juzga a las personas discapacitadas por sus capacidades reales.
5. Mi condición de persona con discapacidad no influye en la manera en que las personas no discapacitadas actúan conmigo.
6. Nunca pienso en el hecho de que soy una persona con discapacidad al relacionarme e interactuar con personas que no son discapacitadas.

7. Mi condición de persona con discapacidad no influye en la manera en que la gente actúa y se relaciona conmigo.
8. La mayoría de las personas que no son discapacitadas tienen muchos más prejuicios hacia las personas discapacitadas de lo que realmente expresan.
9. A menudo pienso que las personas sin discapacidad son acusados injustamente de tener prejuicios hacia las personas con discapacidad.
10. La mayoría de las personas sin discapacidad tienen problemas para considerar como iguales a las personas con discapacidad.

El procedimiento de análisis de los datos de los cuestionarios arrojó unos resultados que expresan claramente que la conciencia del estigma presenta una correlación negativa con la calidad de vida de estas personas. Dicho de otra manera se puede observar que cuanto mayor es esta conciencia del estigma menor es la calidad de vida que presenta el estigmatizado, además también se relaciona de manera negativa directamente con 3 subescalas de la calidad de vida como lo son apoyo social, satisfacción general, bienestar físico y psicológico.

En cuanto, a la conciencia del estigma como variable independiente se observa que las mujeres presentan mayor conciencia del estigma que los hombres, por lo que se considera efecto principal la variable del género. Así también, se considera efecto principal la variable tipo de discapacidad, donde quedó latente que la discapacidad auditiva es la más que presenta conciencia del estigma, seguida de la discapacidad física y la visual, todas ellas con márgenes de diferencia similares entre sí. Otro variable que resultó ser muy relevante en la conciencia del estigma fue “razón de discapacidad”, en la que se refleja de manera más consciente si la discapacidad es por accidente que si es de nacimiento o por enfermedad sobrevenida. Por último, otro dato significativo fue la interacción mostrada por las variables “tipo de discapacidad” y “razón de discapacidad”, lo cual nos indica que la conciencia del estigma presentada por estos individuos según su tipo de discapacidad va a diferir dependiendo de la razón de la discapacidad.

4.2 Estigma por asociación

Otro elemento ligado al estigma digno de mención por su peculiaridad, es aquel en el que se hace extensible la marca social a las personas que conviven en el entorno

del estigmatizado, y se interrelacionan con él. Este estigma por asociación conlleva, según Goffman (1963), reacciones sociales y psicológicas tanto ante la persona estigmatizada como ante el círculo de personas que se relacionan de manera más o menos cercana a esta (amigos, familia, cónyuge). “El alcance del estigma y sus consecuencias va más allá de las personas devaluadas y alcanza a otras personas significativas en su vida, incluso a aquéllas con las que mantiene relaciones superficiales o puramente arbitrarias” (Pryor, Reeder y Monroe, 2011). De esta manera también se facilita la exclusión del estigmatizado ya que hasta su propio círculo de personas de confianza lo aíslan evitando las relaciones con él para no verse también como objeto de estigmatización por este proceso de contagio.

Respecto de las consecuencias o los diferentes planos que puede abarcar y abarca el concepto de estigmatizar a los grupos minoritarios, nos encontramos con lo que hemos visto que se denomina estigma por asociación. Este precepto del proceso estigmatizador, al igual que la conciencia del estigma, se puede medir de distintas formas para conocer el grado de influencia que tiene en el estigmatizado. Como en el anterior capítulo una de las maneras de medir o estudiar este grado es a través de la famosa escala elaborada por la autora ya nombrada (Pinel 1999). En este caso hemos tomado como referencia un estudio llevado a cabo en la ciudad de Tijuana (México) entre drogodependientes residentes allí para conocer cómo le afecta esto a sus familiares más directos, a través del citado “contagio del estigma o estigma por asociación”. Los resultados arrojados por este estudio integran una escala en la que queda latente el grado o nivel de contagio del estigma que presentan estos en su núcleo social, de tal forma que se obtuvo la siguiente escala:

5. Los vecinos hablan acerca de nosotros por el problema de adicción de él/ella
3. A veces pienso que la gente ve mal a mi familia por la situación de él/ella
6. En la escuela sus familiares hemos sido discriminados cuando se han enterado de la adicción de él/ella
4. La gente nos trata diferentes cuando saben que él/ella es adicto/a
7. Me preocupa que la gente nos juzgue mal por la adicción de él/ella.

8. Cuando hago cosas con personas que tienen una familia sin adictos me pregunto por qué yo si tengo familiares adictos.
9. Me preocupa lo que la gente piensa sobre la conducta de él/ella.
2. A veces los hermanos de el/la adicto/a tienen el problema de que la gente piensa que ellos/as también lo son.

Este resultado que nos arroja esta escala numérica es producto de un estudio basado en cuestionarios que se realizaron sobre una muestra total de 67 usuarios del Centro de Atención a los Drogodependientes. Esta escala nos muestra como el contagio del estigma es total para los familiares de los consumidores mexicanos y, alcanza un alto grado, ya sea por el contexto social específico o por la carga negativa acerca de la controlabilidad que se asocia a los drogadictos. Esta carga negativa presenta grandes dosis de otorgación de la culpa a los propios drogodependientes por parte de la masa social. Los familiares padecen la estigmatización de manera muy notable y, sobretodo, a nivel de relaciones interpersonales, cualquiera que sea el ámbito; donde le asocian características similares a las de los drogadictos, los cuales estigmatizan de manera infundada en todos los planos de su vida diaria.

5. Estudios sobre el estigma en el ámbito laboral

Todas las administraciones o cuerpos políticos en materia laboral y de empleo de los países se deben enfrentar a la existencia de grupos en constante crecimiento, en número de miembros y aparición de nuevos grupos, que presentan más dificultades de colocación que otros. Estos “grupos desfavorecidos” o “vulnerables” conciernen muchas razones que explican su propia situación, en la que existen muy diversos obstáculos para la empleabilidad de los mismos, tales como la edad, la experiencia o cuestiones médicas o factores étnicos.

A causa del éxito producido por las herramientas de caracterización constituidas en la mayoría de países europeos, que permiten que se evalúe las competencias asociadas a la técnica y las que no, en una estructura donde predomine la ley de la oferta y la demanda; se está expandiendo y aplicando también a los grupos vulnerables. Esto es porque se entiende prioritario la investigación de las necesidades especiales de estos

grupos. Sin embargo se puede dar el caso de que esta categorización se acabe convirtiendo en una estigmatización.

En Estados Unidos y Canadá se ha aplicado el principio de “discriminación positiva” durante muchos años, de manera que la gestión de los recursos humanos ha favorecido, por ejemplo, a minorías étnicas o a candidatos con discapacidad para ciertos trabajos, logrando así una tasa de ocupación más equitativa en lo que respecta a los grupos vulnerables, pero también provocando el efecto adverso de señalamiento social negativo.

Por desgracia, este hecho de destacar las condiciones desfavorables mediante la concentración en grupos de carácter independiente, puede dar como resultado que los empleadores vean las potenciales carencias de esos grupos con una visión más atemorizada. Un ejemplo extremo en el que la estigmatización ha provocado una implosión del empleo es el constituido por los guetos de gitanos, como el denominado “Lunik 9”, el mayor del mundo situado en Kosice (Eslovaquia), en el que sus integrantes sufren una tasa de desempleo del 100% y con la perspectiva de que esa zona siga siendo siempre peligrosa y mantenida a través de subvenciones.

Según la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo se pueden destacar tres factores claves a tener en cuenta para poder facilitar la integración laboral eficaz de los grupos estigmatizados en el mercado de recursos humanos.

El primer factor alude a que el método de aplicación a grupos estigmatizados o vulnerables debe tener carácter holístico, es decir, un método que abarque los múltiples elementos con influencia en estas personas y que implique todos aquellos agentes capaces de ayudarlas. Esto viene dado por la diversidad de los factores y elementos determinantes que reúnen los miembros de estos grupos y por la exclusión social que puede producirse por la no incorporación al empleo de los individuos estigmatizados que les puede conllevar a riesgos psicológicos graves. Según numerosos estudios Estadounidenses estos síntomas provocados por el desempleo podrían perdurar incluso cuando la persona se ha integrado al mercado laboral y tener consecuencias sobre la salud. Tal es así que todo su conjunto de condiciones de vida puede suponer un obstáculo que se debe abordar íntegramente y no sólo en su historial como trabajador.

A través de las asociaciones se puede establecer el mejor cauce para la consideración de todos los factores con incidencia en la estigmatización del grupo. De manera más precisa, se debe considerar algunas prácticas que se han establecido en diferentes países a la cabeza en integración de grupos estigmatizados, como es la implicación de expertos y organizaciones especializadas en estas cuestiones. Encontramos algunos ejemplos en Europa como es el SPE de Suecia (*Arbetsförmedlingen*), junto con otros organismos públicos, que lleva a cabo un plan integración para los refugiados llegados al país nórdico, facilitándole una preparación para el empleo y costeándole alojamiento y burocracia. Así mismo el Centro Laboral Plus, en Reino Unido, colabora en la reintegración laboral y social de los miembros de los grupos minoritarios objeto de un largo desempleo, con una sofisticada red psicólogos y trabajadores sociales. Todos estos casos constituyen ejemplos de asociaciones y planteamientos holísticos cuyo propósito es garantizar una estrecha cooperación con la persona que busca trabajo y evitar aislar las condiciones que obstaculizan el empleo.

El otro factor relevante, con vistas a reducir el peligro de la estigmatización sufrida por los grupos minoritarios, es la idea de no situar de modo especial o más relevante a estas personas en cuantos los servicios que prestan los servicios públicos de empleo, es decir que no se dé un trato preferente y diferenciado sino específico y de posición igualitaria al resto de la sociedad. Como ejemplo de estas prácticas que han aportado mucho al tema de la estigmatización, encontramos a un país puntero de Europa y su servicio público de empleo. El caso en concreto se produjo en Alemania, después de que dividiera sus servicios en prestaciones por desempleo para las personas en busca de trabajo durante menos de un año y las que buscan un empleo durante más de doce meses y perciben prestaciones financiadas a través de impuestos. Incluso los servicios físicamente prestados por su agencia de empleo estaban separados para los diferentes grupos en distintas entradas o edificios, y más allá del efecto positivo de esas políticas para la economía y el mercado laboral Alemán en tiempo de crisis económica, es muy relevante la preocupación social contra la estigmatización que ha despertado.

Una exposición más discreta de los servicios prestados a los grupos vulnerables no significa que éstos deban mezclarse con una oferta general incapaz de satisfacer necesidades específicas. Al contrario, ello implica que deben situarse en una parte de la

cadena de los servicios de atención al usuario en la que los desempleados con dificultades tengan facilidad para acceder a ellos. Un caso contrapuesto al alemán son las estrategias de integración que se promulgan en Austria, donde el personal de la agencia de empleo público de este país realiza visitas a todas estas personas que están en la continua búsqueda de trabajo, de manera regular y eficaz para los estigmatizados.

Como último punto de referencia, debemos destacar el papel que debe jugar el empresario en ciertas fases de los servicios prestados a los individuos de grupos estigmatizados. El ejemplo más claro lo tenemos en el posible uso de herramientas de caracterización, ya que se ha demostrado su eficacia a la hora de tener en cuenta una mayor necesidad de competencias “no técnicas” entre los empleadores en el momento de decidir los criterios de adecuación para los puestos. Este mismo proceder se puede utilizar para el caso de las competencias específicas que puedan tener grupos minoritarios como jóvenes, discapacitados o inmigrantes en busca de trabajo.

6. Grupos estigmatizados en el ámbito laboral

6.1 La mujer

Como ejemplo demostrativo de la estigmatización y sus consecuencias en el colectivo de mujeres respecto los demás individuos de la sociedad (hombres) exponemos un estudio llevado a cabo por la Revista de Economía Española y Protección Social en 2013, tomando como referencia datos de Instituto Nacional de Estadística y sacando nuevos resultados. Resultados que a su vez miden distintos aspectos del trabajo y que muestran una comparación con la otra mitad de la población, correspondiente a los hombres, donde se aprecian las diferencias existentes que justifican la estigmatización del colectivo del sexo femenino.

Los primeros datos significativos respecto de esta estigmatización los encontramos en las divergencias que se producen en la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, dónde se sigue apreciando la vieja tendencia de que la mujer sea la que asume la mayor carga de la familia; y no el hombre. En los hogares españoles en los que los dos miembros están en edad de trabajar, vemos que los hombres ocupados superan en cuantía a las mujeres que a su vez cuenta con más desocupadas que el género masculino. Esta diferencia en la ocupación se percibe aún más cuando

tienen hijos y aumenta a medida que lo hace el número de estos, de manera que el número de mujeres desocupadas, por ejemplo, con 2 hijos es el doble que el de los hombres; mientras que las mujeres ocupadas con 2 hijos a cargo representa un 8% menos que los hombres (20,74%, 28,74%). Y aunque el grupo estigmatizado de mujeres se ha incorporado masivamente al mercado en los últimos años y se ha aumentado la tasa de actividad notablemente, el hecho de ser madre sigue siendo una reticencia en el mercado de trabajo y son fuente de una estigmatización en muchos casos, infundados.

A pesar de la crisis económica actual vemos como la tasa de actividad de las mujeres se va aproximando al del género masculino, siendo el de estas 53,41% mientras que el de los hombres 67,18%; y tampoco son las que han presentado un deterioro del empleo mayor en esta coyuntura. Aun así, las tasas de empleo corresponden a un 39,84% para mujeres y 50,60% para los hombres. Otro aspecto reseñable en este proceso de estigmatización es que existe una diferencia notable a la hora de ocupar una serie de puestos u otros para ambos sexos, ya que tradicionalmente las mujeres tienen más difícil llegar a puesto directivos o de grandes responsabilidad aunque se hacen más fuertes en otras clases de ocupaciones históricamente más ligadas a ellas. Por ejemplo, ocupan poquísimos puestos en el sector de la construcción (1,45% frente al 12,81% de hombres), ya que les limita por sus características físicas para ser reclutadas en este sector, a pesar de poder desarrollarlo igual que un hombre. Sin embargo en los puestos conocidos como “menos físicos o de oficina” son las féminas las que predominan, sobretodo, en la Administración Pública, educación y actividades sanitarias, lo cual también se debe a que ellas se forman más en estudios superiores que los hombres, que en muchas ocasiones no les hace falta para alcanzar puestos de nivel de manera discriminatoria. El porcentaje de activos correspondientes a mujeres con estudios superiores es de 41,82% por el 33,42% de los hombres, mientras que en los niveles de Educación Primaria y Secundaria se mantienen por debajo de estos.

Todos estos datos vistos en el párrafo anterior han desembocado en políticas activas para fomentar la desestigmatización de las mujeres y el acceso a puestos de trabajo. Aquellos donde se toman decisiones y donde su aportación tiene gran valor, ya que reúnen capacidades para ejercer puestos con poder. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de Marzo de 2007, revisado y vigente en la actualidad, busca esta finalidad expuesta a través de “el principio de empoderamiento”, desarrollando y

redefiniendo un modelo nuevo de “ciudadanía” y atendiendo a la igualdad más allá de la equiparación con el género masculino. Se tiene la tendencia de equiparar cuando en realidad se trata de no estigmatizar y de tener las mismas oportunidades todos los trabajadores, atendiendo a características no innatas y válidas para el desarrollo del trabajo con objetividad y eficacia. La Unión Europea también es una institución que se ha mojado en este tema, ya que estamos hablando del grupo de estigmatizados con mayor número de miembros y presencia social en todo el mundo. La UE ha fomentado la igualdad entre hombres y mujeres en puestos de representación política, con la parte buena de ser puestos muy relevantes y, por otra, mala; porque se limita a la esfera pública y no la privada, donde reside el verdadero problema estigmatizador. España ha trasladado estas recomendaciones a nuestro derecho a través de la LOI (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo), donde se establece que en las elecciones generales de España debe haber como mínimo un 40% de personas de cada género, obligando así a las listas de los partidos políticos a la paridad en la elecciones de sus representantes a la Administraciones Públicas.

Actualmente, en esta legislatura se comenzó con unas cifras que no llegaban a ese mínimo respecto de las mujeres que ocupan escaños, tanto en el Congreso de los diputados como en el Senado, siendo de un 36% y 33,3% respectivamente. De esta manera podemos apreciar claramente que se trata de una laboriosa tarea que requiere de un poco más de tiempo para poder aparcar la imagen de la estigmatización de la mujer del mercado laboral. Tanto sea en el ámbito público como en el privado, en el que queda mucho más que hacer ya que, las leyes no obligan al empresario a paridad alguna ni mucho menos, sino que lo apremia si lo lleva a cabo y en contadas circunstancias. Por ello, resulta más que importante el seguir desarrollando prácticas políticas y empresariales que fomenten la incorporación y mantenimiento de la mujer en el mercado de capitales humanos de igual manera que los hombres. Y que esta igualdad sea sin que haya distinción innata por razón de sexo que nos limiten del desarrollo de los conocimientos que posee el mayor colectivo estigmatizado del mercado.

Por último, tenemos conocimiento de un estudio llevado a cabo en Canarias hace algunos años sobre la desigualdad retributiva de las mujeres respecto a los hombres mediante cuestionarios a empresas, entrevistas a representantes sindicales y grupos de discusión de mujeres. En él se ha concluido que las mujeres son capaces en algunas

ocasiones de promocionar hasta puestos directivos y desarrollar de manera satisfactoria, pero eso sí, pagando un precio elevado respecto de su identidad propia. Y es que las mujeres directivas tratan de enmascarar de alguna manera sus características femeninas y adoptar el rol masculinizado de los directivos, provocando de esta forma una invisibilidad de su imagen estigmatizada femenina que le lleva una lucha interna debido al desdoblamiento personal originado en su vida privada. Esto se debe a que, según García Marza (1999) y apoyado en la clasificación de Goffman, los hombres cuentan con atributos personales y estructurales más encaminados a la esfera pública, mientras que las mujeres más hacia la privada. Esta clasificación sería:

Hombres: Atributos personales: cultura, política, intelectual, éxito, razón, universal, interés propio, público.

Atributos estructurales: trabajo productivo, esfera pública.

Mujeres: Atributos personales: naturaleza, personas, emocional, amor, intuición, particular, cuidado, privado.

Atributos estructurales: trabajo reproductivo.

6.2 Personas con discapacidad

Sin duda, el colectivo que presenta más riesgo de estigmatización laboral debido a las barreras para la accesibilidad al empleo, que no tanto a la hora de desarrollar este, es el de la discapacidad, que representa lo desconocido para la sociedad en general puesto que no se paran a indagar en las particularidades que presenta debido a su discapacidad, ni reparan en las funciones que si puede desempeñar. Por el contrario, se le pone una etiqueta de incapacidad absoluta o relativa para la ocupación de un puesto de trabajo tal y como lo ocuparía una persona plena de capacidades, pero sin duda discapacidad no significa incapacidad y así se viene demostrando a lo largo de los últimos años. Cada vez son más los puestos que pueden desempeñar estas personas y su acceso al empleo, aunque dista mucho de los objetivos de integración, es cada vez más frecuente y normalizada en tanto vienen desarrollando nuevos oficios con nuevos roles en las organizaciones.

En encuestas realizadas durante la última década, dónde destaca una llevada a cabo por la Encuesta Población Activa (EPA) en su módulo Personas con discapacidad y su relación con el empleo, se ha demostrado claramente que la distribución de la población con discapacidad activa presenta una tónica antagónica a las de las personas sin ningún tipo de discapacidad. La gran mayoría de la población con discapacidad no participa del mercado de laboral: 2 de cada 3 personas discapacitadas en edad de trabajar se encuentra en situación de inactivo. Solamente, el 33.7% son activas mientras que en el caso de las personas sin discapacidad la tasa de actividad es del 70%. En ese momento la tasa de desempleo de personas con algún tipo de discapacidad era de 15,3%, valores que de no ser por la grave situación económica que atraviesa se hubieran visto incrementados de importante manera por la evolución de las sociedades y la instauración de instrumentos políticos y legales para el fomento de la integración.

No podemos dejar de ver que el desempleo representa uno de las situaciones más estresantes para las personas y puede ser origen de la aparición o el aumento de una serie de trastornos emocionales como puede ser depresión, ansiedad o baja autoestima. En este contexto los trabajos publicados acerca de la discapacidad que aluden a las estrategias de afrontamiento del estigma desde la perspectiva de la psicología social giran en torno al rol de las llamadas comparaciones sociales y al factor moderador de sus efectos (percepción de control de la situación o percepción de autoeficacia). Por ello hemos tomado un estudio realizado mediante cuestionarios a los participantes de manera auto administrada o completada con una entrevista personal. Las conclusiones extraídas de este estudio establece la comparación social como estrategia de afrontamiento, la cual consiste en comparar sus sentimientos y respuestas (las de la personas con discapacidad) con las de los demás en la misma situación lo cual puede realizar mediante dos vías: mediante la afiliación con estas personas, es decir el contacto o la interacción con ellas; o/y mediante la búsqueda de información acerca de las otras personas. En el estudio se confirma que el estrés percibido por el estigmatizado favorecía una mayor necesidad de cualquier modo de comparación social, y más concretamente hace alusión a que la incertidumbre sobre su futuro laboral es el estresor que mejor pudo predecir esta necesidad de comparación social mediante la búsqueda de información. Sin embargo, la mayor frustración es en relación al proceso comparativo mediante el otro elemento: la búsqueda de afiliación. Otra demostración interesante de este estudio a personas que soportan el estigma de la discapacidad arrojó el resultado de

que, respecto a las comparaciones sociales hacia arriba y hacia abajo y su correlación con los procesos mentales, la autoestima baja y la comparación hacia abajo no tiene una correlación positiva, por lo tanto no se determina una a otra; y también, de que si existe correlación laboral entre el estrés y la comparación hacia arriba.

Concretando el problema de la estigmatización por causa de discapacidad en nuestro territorio debemos saber que una de cada diez personas padece alguna discapacidad en la Unión Europea, lo que supone 38 millones de personas de las que la mitad están en edad de trabajar. Sin embargo, actualmente sigue apareciendo las reticencias entre los empresarios para incorporar a sus empresas a personas con discapacidad, ya que no confían en su trabajo y no les dan oportunidad de revertir la opinión. Parece evidente la dificultad para quitarse la imagen estigmatizadas que llevan aparejadas las personas discapacitadas, en las cuales ha indagado un estudio de la revista “Derecho & Sociedad” a raíz del último del informe sobre empleo y discapacidad. Este estudio parte de los datos emitidos por la estadística sobre empleo de las personas con discapacidad, que se elaboró a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad a fecha de 2008. A causa de que los datos de partida no son recientes se entiende que debe contarse con que actualmente los resultados han sufrido una subida al alza y de carácter negativo, ya que hemos visto sobradamente que los grupos estigmatizados les afectan aún más esta coyuntura económica de desempleo. Más aún, cuando la estigmatización tiene características más complejas como es este caso y se refleja por ejemplo en que las cifras iniciales ya eran de un 65% - 35% los activos de los estigmatizados con respecto a los que no respectivamente.

Cabe destacar que los miembros del grupo de discapacitados que están en búsqueda de empleo y presentan adversidades para su obtención, expresan que su opinión de que esto se debe a su discapacidad, y esto se refleja en todos los intervalos de edad y por igual en ambos géneros. Sin embargo, para hablar de una desestigmatización efectiva y una reincorporación al mercado de trabajo se debe dejar de producir el fenómeno de la temporalidad en estos trabajadores, aunque también tiene relevancia en este aspecto la edad del individuo o si está trabajando o no en el momento del estudio.

Tomando otro momento temporal como referencia podemos observar que en 2011, tomando Marzo como ejemplo, se realizan 751 contratos indefinidos y 1543 temporales a personas de este grupo estigmatizado. En concreto, las cifras hablan que de los temporales, 1.389 tuvieron una duración entre 6 y 12 meses, y tan sólo 145 superaron el año. Esto nos hace ver cómo años después el fenómeno sigue produciéndose y sigue siendo uno de los principales problemas a consecuencia de la estigmatización de este grupo minoritario. Por lo tanto, ya no es solo la competencia en el mercado de trabajo con personas que no poseen discapacidades sino luego tienen que lidiar con la estigmatización del empresario, con su persona para permanecer en la empresa y finalmente intentar pasar como un trabajador más del grupo.

Otro dato importante a destacar es el tipo de puesto a los que acceden estos trabajadores objeto de estigma, ya que supone una parte importante de su integración eficaz. Y es que, en este sentido, no se produce el mayor número de contrataciones entre los 20 y 24 años, edad en la que se supone que los estudiantes finalizan sus estudios para incorporarse al mercado laboral. Queda latente dos cosas: por un lado, encontramos que también en su vida académica este colectivo presenta hándicaps difíciles de superar para formarse como el resto del alumnado; y por otro, que las personas con discapacidad tienen muy difícil el acceso a puestos complejos y se centran en ocupar puestos simples de menor trascendencia. Tal es así, que frente a un amplio volumen de contratación no cualificada que se emplea entorno a trabajos como: personal de limpieza (338), peones de industrias manufactureras (174), agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas (167); en otros empleos de más relevancia y complejidad solo ocupan puestos como: director de departamento administrativo y comercial (1 persona), técnicos sanitarios y terapias alternativas (2), profesionales en ciencias sociales (7), especialistas organización y administración de empresas (8).

Por último, me gustaría reseñar un dato también muy significativo que habla sobre la cultura empresarial en España acerca de la estigmatización de este colectivo tan numeroso en nuestra sociedad. Se puede concluir que lo que motiva o fomenta la contratación, no son las cualidades o el perfil del trabajador que se cree estigmatizado. Lo que de verdad fomenta esta contratación son las políticas que incentivan a las empresas y les otorgan bonificaciones a la hora de firmar un contrato de trabajo con un individuo perteneciente al grupo estigmatizados de la discapacidad. De esta manera los

datos arrojan resultados claros al respecto, donde se puede observar que las empresas que más contrataron fueron las PYMES (446 personas con discapacidad), mientras que las empresas de 100 a 500 trabajadores solo celebraron 114 contratos con personas de este colectivo. Por el contrario, únicamente 19 fueron los contratos llevados a cabo con personas con discapacidad por parte de las grandes empresas (de 1000 a 10000 trabajadores), por lo que se puede concluir que la no contratación responde la imagen estigmatizada sobre este colectivo. A pesar de que estos puedan realizar con la mayor eficacia este tipo de tareas, los empresarios siguen desconociendo a estas personas y como consecuencia prescindiendo de ellas en sus empresas a no ser que se les obligue por Ley, ya que no precisan de bonificaciones del Estado para su supervivencia (le basta con su volumen de negocio). Y en el caso de las PYMES también se presume que determinados empresarios contratan en favor de su propia empresa para luego desentenderse del trabajador estigmatizados, es decir, contratan para obtener bonificaciones y luego despiden. Esto es una de las cuestiones que da respuesta a la temporalidad de los contratos.

6.3 Personas portadoras del virus VIH

Uno de los grupos estigmatizados que más rechazo causa, sino el que más, debido a sus características específicas y al sinfín de prejuicios y suposiciones que lleva aparejado, es el de las personas portadoras del VIH o SIDA. En el marco laboral, trabajar con este tipo de personas crea gran controversia, tanto para los jefes o superiores como para los compañeros, y es que este estigma es uno de los que más reacciones despierta en los individuos mayoritarios. La sociedad, y también el ambiente de trabajo, presentan unas barreras contra los portadores de estas enfermedades, tanto físicas como a nivel emocional, ya que existe un alto estrés al riesgo de contagio y la sociedad asocia la enfermedad a malas conductas personales en su vida.

Este estigma tiene muchas fuentes de origen que son necesarias comprender para poder llevar a cabo respuestas efectivas ante estas situaciones de estigmatización. La extensión de estas epidemias ha despertado temores y ansiedades con un arraigo profundo en nuestra sociedad, tales como: el temor a la muerte, a los gérmenes, a la propia enfermedad, las relacionadas con la sexualidad, etc. Resulta peligrosa la relación tan estrecha entre estigma y discriminación por VIH/SIDA y las reacciones sociales ante

enfermedades como es la lepra o tuberculosis. Esta situación de alarma se traduce en el ámbito laboral en el estrés que causa a los compañeros, por ejemplo, compartir instalaciones o herramientas de trabajo. Además, existen recelos provocados por la imposibilidad de acudir en todas las fases de la enfermedad, todos los días al puesto de trabajo, aunque en mucha menor medida pero nos da una idea de los amplios que son los miedos.

Desde el punto de vista empresarial, los jefes o responsables tienen que lidiar con la situación de no estigmatizar a los empleados y por otro lado, el contener y dar respuestas al estrés de sus compañeros. También influye el coste económico que soporta el empresario ante la asunción monetaria del proceso de lucha contra la enfermedad del trabajador estigmatizado, pero sobre todo, la percepción de epidemia que temen se produzca en la empresa y cree un problema de verdad para esta. El papel más relevante lo crean las ideas preconcebidas sobre las que se construye esta estigmatización, y es que los mitos sobre la transmisión y escasa comprensión de esta, levantan unas creencias sociales complejas de encaminar. “La asociación inicial de la infección con grupos socialmente marginados, la falta de disponibilidad de tratamientos, la imagen de incurabilidad transmitida por los medios de difusión, y el temor al contagio y a la muerte, se encuentran entre los numerosos elementos asociados al estigma por VIH/SIDA”.

Las consecuencias para los estigmatizados son gravísimas puesto que lo único que consiguen es empeorar una situación ya de por sí complicada. Las personas con VIH tienen mayor riesgo de adquirir nuevas infecciones al ocultar el estigma, además de que esta estrategia de ocultamiento también podría suponer un perjuicio grave en su organización. En algunas ocasiones, los portadores del virus pueden sufrir dificultades serias en el acceso a los recursos básicos para cualquier individuo como a la vivienda, salud, educación o trabajo. También el estrés soportado por el enfermo puede llevarlo a un proceso de auto-estigmatización que lo lleve a sentimientos de culpabilidad, desprecio por sí mismo, aislamiento social y depresión; compatible con las consecuencias que dicho estrés y malestar psicológicos tiene para el sistema inmunológico del estigmatizado, haciéndolo más vulnerable en su propia enfermedad y en otras nuevas.

El fenómeno del estigma social y laboral que padecen los enfermos de VIH es uno de los más investigados en Estados Unidos, demostrando que la sociedad tiene la percepción de este estigma de manera más negativa que muchas otras enfermedades, ya sea psíquicas o físicas (Corrigan et al 2000 ; Crawford, 1996). A través de un cuestionario a nivel nacional llevado a cabo en este país, en la pasada década, se pudo comprobar como ya 1/3 de los adultos Estadounidenses mostraba actitudes estigmatizadoras con los poseedores del Virus de la Inmunodeficiencia. En otro país de gran relevancia, económica y laboralmente hablando, como lo es China, uno de los estudios más recientes que investigan el estigma en estas personas se llevó a cabo con trabajadores de los mercados de zonas urbanas y reveló, que estos piensan que las personas con VIH no se les debe permitir que desarrollen trabajos como “cuidadores de niños”. Esto nos da una visión de la sobrevaloración negativa que tienen de este grupo estigmatizado debido a la insuficiencia de información, que produce temor al contagio en la sociedad.

En el ambiente empresarial el estigma se presenta aún más angustioso y provoca que en muchas ocasiones las personas portadoras del VIH pierdan sus puestos de trabajo cuando el resto de sus compañeros descubren esta enfermedad en el estigmatizado. En los dos países anteriormente señalados, esta pérdida del empleo puede suponer para estos individuos tengan serias dificultades para satisfacer las más básicas necesidades. Incluso, en el caso de Estados Unidos, esta pérdida puede terminar derivando en la finalización de los beneficios de su seguro médico debido a la falta de empleo; y en última instancia, esto afectará a su tratamiento lo que le puede llevar tener serias dificultades para su supervivencia (Kass et al. 1994).

A través de diversos estudios se ha detectado las diferentes prácticas laborales que influyen de manera negativa y violación de la privacidad de los estigmatizados por VIH en su propia empresa. Estas prácticas pueden ser, entre otras: pruebas médicas obligatorias en el reclutamiento, pruebas médicas obligatorias durante el empleo, diferencias en las formas de contratación, la falta de confidencialidad, el despido, la restricción en los deberes del trabajo, y la denegación de empleo (Redpath, Brijnath, y Chan, 2005). Por todas estas razones, este estudio se centra en conocer todas las actitudes empresariales que están detrás de estas prácticas estigmatizadoras, habiéndose realizado en 3 ciudades importantes del mundo y diferenciadas culturalmente: Chicago, Beijing y Hong Kong. La población de estudio fueron los propietarios de empresas

pequeñas y no así, a los trabajadores del Departamento de Recursos Humanos encargados del personal, normalmente encargados de ello.

En cuanto al método de recopilación de datos, se realizaron entrevistas administradas personalmente por los colaboradores de la investigación formados en cada una de las ciudades tomadas para la muestra: Chicago, Hong Kong y Beijing. Las entrevistas se realizaron en el idioma de cada uno de los países por asistentes de investigación bilingües en Inglés y el idioma nativo, así 8 asistentes participaron en Beijing y las otras dos ciudades solamente uno. Cada uno de ellos ha sido formado específicamente a través de la lectura material de la investigación, interpretación de un manual de capacitación para realizar las entrevistas y la visualización de una entrevista modelo realizada por un investigador del estudio, que a su vez formó a los asistentes. Los asistentes recibieron un guion a seguir, que contenía preguntas de la entrevista de manera semiestructurada.

Las cuestiones concretas a analizar estaban centradas en examinar las diferencias en las distintas variables que se producían en las distintas ciudades analizadas en cuanto a su significado estático. Las respuestas de los empresarios se aglutinaron en los resultados arrojados en cuatro variables sobre si el empleador: conoce a alguien con el estigma del VIH, si contraría a alguien de este grupo estigmatizados, si hace alguna referencia al contagio biológico en sus contrataciones y otros temas relaciones con el contagio social.

La gran mayoría de los empleados dieron respuestas sobre la importancia del contagio biológico por parte de los estigmatizados por VIH. En este sentido las declaraciones de un empresario del sector informática Hongkonés exponían lo siguiente: "Se puede decir que es una preocupación emocional o no razonable o irracional, incluso si sabemos que la niebla no puede propagar el virus, que todavía nos preocupemos por eso. Pero debido a que la consecuencia es grande, todavía tenemos preocupaciones. Quizás sea porque no sabemos mucho sobre el SIDA. Creo que el SIDA es una enfermedad de alto riesgo.". Este empleador reconoció que no dispone de mucho conocimiento sobre el VIH / SIDA, y de ahí su gran preocupación por la infección.

Por ejemplo, otro empresario de un centro para mayores de Hong Kong declaró al respecto desde su óptica de un trabajo consistente en el continuo contacto con el cliente o paciente: "Se trata, totalmente, de dos historias diferentes según si uno tiene la

enfermedad porque se ha portado mal en su vida que si la obtiene simplemente porque ha tenido mala suerte. Si, dentro de mi capacidad, sé que uno tiene la enfermedad debido a su vida inmoral, voy a tratar de ver cómo me separo de él / ella como amigo. Puesto que no quiero ver que mis hijos que tienen algo que ver con la gente de este tipo. Creo que es moralmente incorrecto". En este sentido, en un empleo aún de más riesgo y contacto, y más aun siendo niños, una propietaria de un jardín de infancia de Beijing opinó al respecto: "Si él es mi empleado y me dice: "No tengo trabajo, necesito su ayuda o de lo contrario no puedo vivir. "No voy a darle el trabajo. Es egoísta por y para actuar así. Usted puede ser simpático, pero no se le puede ofrecer el trabajo, porque de hacerlo puede causar miedo en el personal". En este sentido se puede percibir como la causa o la controlabilidad percibida en estas personas estigmatizadas por esta cuestión es un factor determinante de integración en el mercado de trabajo. Este grupo estigmatizado lleva, al igual que las personas toxicómanas o presidarias, aparejado el concepto de que son culpables de su estigmatización por sus méritos propios y de esta manera, causan más rechazo a la masa social. De esta manera comprobamos que no todos los grupos tienen el mismo proceso de estigmatización y que va a depender de múltiples factores su rechazo o su aceptación.

En cuanto a la imagen pública que la empresa puede dar en el mercado con estas personas estigmatizadas en las tres ciudades de estudio, estos tenían preocupación por las interrupciones que pudiesen ocurrir en las relaciones con los clientes por haber contratado a personas con VIH. En Chicago, por ejemplo, muchos de los empresarios estaban preocupados por las normas reguladoras que establece el gobierno estadounidense para la contratación de empleados en empresas y las posibles demandas que pudieran derivarse si se incumplen debido a la estigmatización y discriminación en la contratación de una persona con VIH / SIDA.

En Estados Unidos, se pueden presentar demandas si se tiene el conocimiento de que un candidato no fue contratado por pertenecer al grupo de estigmatizados por tener el virus. A pesar de estas limitaciones, nuestros resultados sugieren que las actitudes hacia las personas con VIH se ven influidas por factores sociales, culturales y psicológicos, y que un modelo teórico y culturalmente específico y multidisciplinar puede ser útil en la comprensión de las actitudes estigmatizadoras a través de las culturas.

6.4 Inmigrantes

Para entender mejor el contexto en que se encuentra el colectivo estigmatizado de los inmigrantes, debido a su origen étnico resulta eficaz observar los datos arrojados por un estudio llevado a cabo hace algunos años sobre el sentimiento anti inmigrante que prevalece en nuestro mercado de trabajo en el actual contexto laboral. El estudio fue llevado a cabo por la empresa de opinión de Análisis Sociológicos, Económicos y Políticos (ASEP) que se encarga de realizar encuestas, con un carácter estadístico significativo y los mismos ítems, todos ellos sobre las diferentes actitudes de la sociedad española hacia los inmigrantes residentes en nuestro país. Entre individuos mayores de 18 años, la muestra está estratificada de manera proporcional en relación a la cantidad de inmigrantes residentes en nuestras comunidades autónomas y la recolección de datos se ejecuta de manera aleatoria. Por último reseñar que la matriz de este estudio se ha complementado con algunos datos estadísticos oficiales del INE respecto de población extranjera y tasa de paro.

Los primeros resultados que nos ofrece el estudio son respecto del sentimiento general anti inmigrante existente en nuestro país, situando la media en 2,1, de tal forma que se asocia cada vez más la imagen de inmigrante a la de generador de paro, delincuencia, disminución salarial y enemigos de la identidad cultural. Aún más, cabe destacar que la incidencia seguirá incrementándose hasta niveles de 2,4 de media aunque en ciertos años se producen reducciones, por lo que se puede decir que estas actitudes hacia este grupo estigmatizado no siguen una tendencia lineal. Desgranando la información, el constructo del sentimiento anti inmigrante se apoya en otras variables que integran el estudio, tras el importante incremento de población inmigrante en la última década que ha supuesto una subida de casi del 19%. Sin embargo, este incremento es aún más bajo que la amenaza percibida por los españoles con respecto a estos, que se sitúa en un 61,9 % de españoles con la idea de que los inmigrantes en nuestro país son demasiados. También aumentan variables como el sentimiento sobre nuestros patrones culturales hasta colocarse en un 36,5% de españoles que tiene esta idea.

En el ámbito que más nos concierne, como es el laboral, también existen unas series de datos que demuestran cómo se sigue teniendo una tendencia más que reticente

respecto a la competencia que supone el grupo de inmigrantes en el contexto laboral español. En este sentido se ha comprobado como el incremento de la inseguridad económica ha sido muy importante, despertando la creencia de que sólo se deben admitir a los trabajadores extranjeros en los puestos en los que no existieran españoles para desarrollarlo, el dato que arroja el estudio es de un 57,5% que son favorables a esta creencia. Vemos que tiene un relación directa la estigmatización del grupo de inmigrantes con la coyuntura económica del país, que cuenta con una elevada tasa de paro que no para de incrementar, a la vez que lo hace el número de inmigrantes en nuestro país, lo cual desemboca en los preocupantes niveles de inseguridad económica comentados.

Otro constructo en el que desembocan todos estos datos acerca de la estigmatización de este grupo por parte de la sociedad española es la inseguridad política, que se presenta en un nivel más macroeconómico que los anteriores. El porcentaje de personas de nuestra sociedad que se posicionan en contra de destinar dinero para la integración social del grupo estigmatizado está entorno al 57,9%, lo cual presenta una correlación inversa con el número de españoles que son favorables a la regularización de las personas de este colectivo. Este porcentaje ha disminuido en los últimos años hasta situarse en el 8,8%, lo cual nos hace reflexionar sobre el carácter de nación étnica, y no cívica que tiene una población española que ve como la situación económica sigue siendo asfixiante para los ciudadanos y que creen se agrava cuanto más mano de obra haya en el mercado de trabajo, más aún si es a menos coste. Un último dato que apuntar es que un 72, 5% afirma que no comparte trabajo con trabajadores inmigrantes, lo que invita a reflexionar sobre la agrupación de la mano de obra inmigrantes en sectores y puestos concretos donde tiene cabida y que representan una gran minoría del capital humano de nuestro país.

Aunque es muy cierto que en las sociedades desarrolladas de hoy en día los efectos de la estigmatización de los individuos inmigrantes ya no son tan notables, sí que se siguen produciendo ciertas tendencias, conductas o actitudes que ponen de manifiesto que no para todos los miembros de la sociedad en general es así. Y es que el conflicto no se encuentra tan vivo hoy en día debido a la auténtica globalización que se está produciendo en el planeta y que suaviza el choque entre culturas o civilizaciones, también a las desmitificaciones acerca de los trabajos que se pueden desarrollar según la

cultura del individuo y, sobre todo, a la progresiva apertura de mentes que se producen en los miembros de la sociedad en general. Esta estigmatización no se ha diluido y sigue latente en ciertas creencias que han permanecido en nuestras sociedades desde tiempos muy lejanos. A lo cual hay que sumar la coyuntura económica Europea que en ocasiones se traduce en políticas equivocadas para fomentar el regreso a sus países de procedencia de este colectivo como se percibe con la aparición de partidos fascistas y neoliberales. Otro factor con mucha relevancia en estas prácticas en el mundo laboral, es la continua aparición en los resultados del país de una incipiente economía sumergida. En muchas ocasiones se asocia con el desempeño de trabajos por individuos sin residencia legal en el país, pero evidentemente su porcentaje dentro de la economía sumergida no es ni mayoritario ni el más relevante.

Como última anotación respecto de estas aportaciones, cabe reseñar claramente que la pertenencia étnica está directamente relacionada con la estructuración y jerarquía laboral y social, de tal forma que los individuos de grupos étnicos estigmatizados negativamente están sobre-representados en los sectores más desfavorecidos. Por el contrario los grupos étnicos que salen favorecidos son los que los conforman los blancos o lo que se considere estándar o normalizado en cada país, cultura o sociedad. Estos están sobre-representados en aquellos círculos de mayor influencia como es la política, mediática o de poder empresarial (como jefes, directivos, etc.)

No está de más recordar que esta estigmatización racial no es algo que nace como respuesta lineal y generalizada hacia todos los grupos raciales, sino que en cada sociedad o cultura determinada este proceso étnico puede ir en una dirección o en otra en cuanto a los miembros objetos de estigmatización. La injerencia de la historia política, social y económica del país resultará clave para entender los procesos cognitivos hacia las distintas etnias en las diversas situaciones psicosociales.

6.5 Expresidarios

El alto grado de estigmatización que presenta el colectivo o grupo minoritario de las personas ex internas en centros penitenciarios es una realidad más que palpable en el contexto laboral que presenta el mercado de trabajo en nuestra sociedad actualmente. Un contexto de grave crisis económica y de empleo que ha alcanzado cifras alarmantes y que provocan que los grupos minoritarios tengan, aún más si cabe, una muy difícil incorporación o permanencia en el mercado por ser uno de los grupos más

estigmatizados. Un estudio realizado en la Comunidad Autónoma de Catalunya llamado “La inserción laboral de lo ex internos de los centros penitenciarios de Catalunya” (R. Alós, F. Esteban, P. Jódar, F. Miguélez, V. Alcaide, P. Roldán, 2011) se ha llevado a cabo con una muestra de 3.225 ex internos y en él, se pueden observar varios factores que repercuten en la desestigmatización del grupo y su incorporación al mundo laboral. Se trata de un estudio complejo y de extraordinaria elaboración ya que resulta complicado encontrar trabajos similares a este según los autores del mismo.

Según los resultados arrojados se puede observar que la gran mayoría de individuos de este colectivo tienen niveles de estudios muy bajos al igual que conocimientos específicos profesionales. De hecho, los datos concretos son que entorno al 47% de la muestra tiene la educación primaria como tope, el 30% tienen un nivel de estudios medio y solamente casi el 3% había realizado estudios superiores, que en muchas ocasiones no habían finalizado. Esto demuestra las carencias académicas de estas personas que tiene una relación directa con los entornos en los que se desenvuelve que lo llevan luego a ingresar en prisión y su estigmatización vitalicia. También cabe señalar que únicamente un 6,6% de la muestra era de sexo femenino y que esto identifica la gran diferencia de afán por trabajar, de manera general, de las mujeres respecto de los hombres debido a que asumen cargas familiares y que éstas deben ser conciliadas con la vida laboral lo que les lleva a desarrollar trabajos con menos cargas y normal remuneración.

Otro grupo de resultados que permite conocer el citado estudio realizado en Catalunya sobre el colectivo de ex reclusos, versa sobre la reincorporación al mercado laboral de este grupo objeto de estigmatización. De esta forma observamos que un 43,6% de los cuestionados logran algún tipo de reinserción al mercado laboral, un 33,4% no se reincorpora a este y el 22,9% reincide. Entre los individuos que consiguen esta reinserción solo un 22,2% lo mantiene 3 años después; sin embargo, la duración de dichos contratos en su mayoría se establece entre el mes y los 9 meses, el resto se reparte en un 22,1 % con duración inferior a un mes y el 12,5% con duración superior a los 9 meses. En relación a la edad de los ex reclusos, los jóvenes entre los 26 y 30 años son los que más acceden de nuevo al mercado de trabajo, mientras que las personas de más de 50 años son las que más difícil lo tienen para acceder. Por otro lado, los individuos que han tenido un paso breve por prisión logran también una mejor

reincorporación al mundo laboral aunque todo ello se desenvuelve bajo la existencia de lo que se conoce como segmento secundario. Este segmento se caracteriza por empleos de baja cualificación, la temporalidad de los contratos, baja remuneración, etc. y acoge a las personas del grupo estigmatizado por su ex reclusión.

Además de todo ello hay que sumar el hándicap que supone para el estigmatizado la existencia de ideales profundamente arraigados en nuestra sociedad acerca de los ex reclusos, en donde el entramado empresarial se muestra poco predispuesto a ofrecer trabajo a los individuos de este colectivo ya que se puede asociar a dicho colectivo con personas conflictivas, ineptas o con bajo rendimiento. Todo ello además puede agravarse si se trata de personas pertenecientes a un segundo grupo estigmatizado como puede ser por razón étnica o religiosa. El Consejo Social Penitenciario llevo a cabo una exposición sobre las principales reticencias por parte de los empresarios en la contratación de este grupo estigmatizado de ex reos. Las más importantes son: la existencia de miedos y prejuicios sobre los ex reclusos, la existencia de estereotipos como “no tienen ganas de trabajar, solo piensan en la vida fácil, etc”. Otro punto que dificulta la reincorporación al mercado de trabajo es la elevada tasa de paro de nuestro país que permite que las empresas puedan elegir a personas más cualificadas para puestos no tan especializados, ya que los puestos donde normalmente se ocupaban estos individuos son más exigentes en sus requisitos en la actualidad, también por esta razón.

Por último, por parte de los estamentos también existen acciones que se llevan a cabo para reducir la estigmatización de este colectivo y facilitar legalmente su incorporación a las empresas de manera eficaz. Por ello, el gobierno ha aprobado una serie de medidas políticas activas para conseguir dicho objetivo, sobretodo, a través del Real Decreto de 13 Julio de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad. En este Real Decreto donde se mantienen, excepcionalmente, las bonificaciones de la Ley 43/2006 de 29 de Diciembre para los colectivos estigmatizados en riesgo de ser excluidos socialmente. Entre ellos está el grupo objeto de estigmatización por haber permanecido internos en prisión tal y como recoge la Ley 44/2007 y que serán objeto de bonificaciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social para el empresario cuando contraten a personas de este colectivo.

6.6 Extoxicómanos

Siendo conscientes de las dificultades que entraña el pertenecer a un grupo tan estigmatizado como el de las personas ex drogadictos, somos capaces de vislumbrar el complicadísimo panorama que se les presenta en el ámbito laboral. Un ámbito en los que conviven con un alto grado de estigmatización por parte de todos los agentes intervinientes, en los que existe una imagen deteriorada y frágil de estos sujetos estigmatizados. Los miedos y temores que despierta este colectivo en el plano laboral son numerosos, de gran arraigo, ya que consideran que son personas con unos valores muy inferiores al del resto de la sociedad. Valores que se ven afectados por la idea de posibles recaídas, que den lugar a robos, absentismo laboral o bajo rendimiento; además de la idea permanente de ser una persona de por vida dependiente del consumo de sustancias que modificaran su conducta y resultados. Evidentemente en todos los casos no sucede esto, sino daríamos por perdida la causa de intentar eliminar el alto grado de estigmatización de este colectivo y fomentar su empleabilidad, a corto y largo plazo. Por ello, hemos tomado como ejemplo un estudio de observación, sin resultados cuantitativos, sobre la población ex drogodependiente en el Barrio de la Mina, en Barcelona; y su reincorporación en el mercado laboral. Cabe destacar que se trata de uno de los barrios más marginales de España debido al tráfico y consumo de drogas mayormente, y el Instituto para la Promoción Social y de la Salud se encarga de realizar numerosas actividades con este colectivo. La función social realizada por este estamento supone llevar un control periódico sobre los resultados que están produciendo las medidas y trabajos llevadas a cabo, a través de 3 recursos que gestiona: el Centro de Atención y Seguimiento Extracta La Mina, el Centro de Atención Sociosanitaria y el taller de integración laboral Situa't.

Entre las conclusiones más aceptadas extraídas del estudio, se encuentra la idea de la normalización, la cual responde a que una mayor aceptación del consumo de drogas no quiere decir que los ex drogadictos no sigan teniendo problemas de estigmatización y dificultades de acceso al mercado. Y es precisamente en esta coyuntura donde se produce la matización, pues desestigmatización o reinserción es cuando se puede hablar de trayectoria profesional, es decir, a largo plazo y/o mantenimiento en el empleo. Por tanto, no se puede hablar de eliminación de

estigmatización en el individuo o reintegración al mercado cuando tiene un trabajo, este proceso es más complejo y debe abarcar cuestiones como: relaciones sociales en el trabajo, sentido de pertenencia social, etc). Sigue existiendo pues, un riesgo muy alto de estigmatización hacia este colectivo estigmatizado.

La actividad de esta organización lleva a cabo diferentes programas de atención Psicosocial, integrada por psicólogos, médicos, educadores sociales, trabajadores sociales, enfermeros, auxiliares y administrativos. Estos acogen, en promedio anual, en torno a 112 consumidores de los que el 86,6% son consumidores de drogas y el resto de alcohol. Como bien dijimos antes de hacer una valoración de carácter cuantitativo parece resultar demasiado complicado debido a la gran cantidad de variables que se deben tenerse en cuenta, que permiten estudiar hipótesis simples y concretas pero no a mayor escala o de carácter más general. Habría que tener en cuenta variables o especialidades de cada consumidor para no sesgar los resultados, como son: la duración de los itinerarios laborales y de los procesos de inserción laboral, cuál es el uso o abuso que se ha hecho de las drogas, de qué punto parte el consumidor en cuanto a situación laboral, el tipo de droga consumida o el periodo de dependencia, etc.

No obstante, los resultados son muy visibles según apunta este estudio en el Barrio de La Mina puesto que los consumidores conocen más los circuitos de búsqueda de empleo, manipulación de términos laborales no conocidos previamente, mayor información y motivación para querer salir de su situación, incluso menor índice de paro aunque sigue siendo muy alto. Esto nos da claramente una imagen de lo que complicado que lo tiene este colectivo a la hora de desprenderse de la estigmatización que le enfrenta a mayores dificultades en el plano laboral, siendo uno de los colectivos que peor lo tiene, sino el que más. La dificultad de la estigmatización del grupo de ex drogadictos, es que en muchas ocasiones la estigmatización es perpetua incluso mucho más allá de la dependencia de las drogas; añadiendo a esto la vulnerabilidad para un ex consumidor ante adicciones tan fuertes y el alto grado de controlabilidad percibido en el colectivo. Y es que como hemos visto a lo largo de este trabajo, la controlabilidad es una de las características del estigma que más peso tiene a la hora de las relaciones con los demás agentes sociales, ya que estos tienen una imagen de los drogadictos de culpables de su adicción y de ser adictos por su propia voluntad.

Otra afirmación que podemos hacer a tenor de los resultados respecto de la estigmatización de este colectivo es que existen miembros pertenecientes a él que no podrán nunca insertarse de manera eficaz en un canal ordinario laboral. Esto se debe a que existen consumidores que llevarán esta carga de por vida debido a lo complejo de su situación, que aun pudiendo mejorar nunca llegará a revertirla del todo; pero no por eso debemos desestimar la reintegración laboral del consumidor. Se debe llevar a cabo acciones que consigan el ajuste entrono-sujeto por medio de la terapia ocupacional y el estatus laboral, ya que si el mercado no permite acceder a estos perfiles laborales deberá ajustarse las opciones de carácter laboral a la necesidades del miembro del grupo estigmatizado.

Por todo esto, se puede concluir que es posible mejorar la empleabilidad de los miembros estigmatizados por ser ex drogadictos a través de la mejora de competencias básicas, tanto laborales como de conducta de los miembros, que es el principal hándicap. Para ello se debe hacer uso de las variadas empresas de integración, como la que ha llevado a cabo este estudio, y que pueden ayudar a su desestigmatización desde todos los planos del mundo laboral. Todo ello, sin olvidar la coyuntura económica del país que tiende a la estigmatización y exclusión de los individuos de la sociedad, que provoca que la competencia sea elevadísima y que los sectores estigmatizados se vean más repercutidos negativamente como bajo escalón social que ocupa.

7. Estrategias de inclusión sociolaboral para los miembros de grupos estigmatizados

Como hemos podido comprobar el fenómeno del estigma está extendido a todos los planos de la sociedad, con lo que nos podemos hacer una idea de la dimensión y conciencia de este proceso en las diferentes civilizaciones contemporáneas. Es en este sentido, es donde queda reflejado la dificultad añadida que supone para estos grupos estigmatizados el relacionarse interpersonalmente en cualquiera de estos ámbitos de la vida diaria. Como no puede ser de otra manera, sus dificultades de integración en el mercado laboral, así como en las empresas, son una realidad que todo el mundo conoce y que los agentes sociales tratan de revertir. Estos agentes sociales y administraciones públicas llevan a cabo una serie de planes para la integración laboral de estas personas estigmatizadas, así como acciones encaminadas al fomento de la contratación y conti-

nidad en las empresas de estos. Así por ejemplo, podemos encontrar medidas de diversa índoles, desde aquellas que están impuestas por una norma legal hasta las que responden a la responsabilidad social de las empresas; y dentro de estas podemos encontrar diferentes organismos u organizaciones en las que tienen sus orígenes estas medidas de carácter obligatorio o voluntario.

La regulación en materia del empleo en todos los países, de todos los continentes tiene que respetar, como no puede ser de otra manera, el articulado de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Este expone, en cuanto a los derechos como ser humano respecto al trabajo, mediante el artículo 23 lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”. “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”. Esto ha llevado a que todos los organismos supranacionales desarrollen políticas en busca de fomentar el empleo de igual oportunidad para todos, en armonización con los preceptos establecidos a nivel mundial por esta declaración de los Derechos Humanos. Por ello la Unión Europea ha venido desarrollando una serie de políticas encaminadas a la igualdad entre trabajadores de la Unión, sea cual sea su nacionalidad y el país en el que se encuentre como empleado o demandante. Esta lucha incesante por parte de los organismos de la Unión Europea de formar un territorio común para todos donde empezamos a hablar de “ciudadanos de la Unión”, lleva consigo un elenco de medidas que trasladan a todos los miembros del territorio. Su objetivo es que sus miembros elaboren políticas que satisfagan los objetivos de la Unión en cuanto a integración social de los grupos minoritarios e igual laboralmente. Algunas de las medidas que cabe reseñar son las siguientes:

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Comunicación de la Comisión, de 30 de octubre de 2003, Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007, Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres
- Recomendación de la Comisión [2008/867/CE](#), de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral.
- Decisión nº [1672/2006/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de octubre de 2006 por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social.

Toda esta serie de políticas y medidas con origen en la Unión Europea consiguen su influencia en cada estado miembro a través del desarrollo en cada uno de estos, por medio de instrumentos como la transposición o por la aprobación de medidas, en cada estado miembro al respecto del tema. Estos nos ofrecen una visión del proceso que se produce en la emanación de normas legales en este sentido, desde el aspecto general territorial pero más específico en cuanto a criterios que expone la UE, hasta las medidas de acción específica que acciona cada país miembro. En España existe un paquete de políticas encaminadas a la consecución de estos objetivos y directrices expresados por las organismos Europeos y las cuáles se ajustan a las particulares características del sistema Español para que su eficacia y garantía sea plena y completa. La primera connotación es que es materia recogida incluso constitucionalmente como señala el artículo 35 de nuestra carta magna, que en su primer apartado expone “Todos los españoles tiene el deber de trabajar y derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. El contexto en que se redactó la Constitución Española no era el comunitario como es hoy en día en la Unión Europea, aunque no haya conseguido promulgar una verdadera constitución europea. Por todo ello debemos extrapolar de la definición el concepto de trabajadores españoles por trabajadores ciudadanos de la Unión. A través del gobierno español se han aprobado diversas leyes y medidas que se pueden resumir en las más relevantes y que están básicamente enfocadas hacia las personas con disca-

pacidades, que son las cuales regula la ley en función de sus especiales características o discapacidades presentadas. Así hemos de conocer:

- Subvenciones para programas experimentales en materia de empleo. Su finalidad es financiar programas experimentales en busca de una mayor y mejor ocupabilidad e integración de los colectivos estigmatizados con mayores dificultades para la inserción en el mercado de trabajo. Entre ellos se encuentran: discapacitados, inmigrantes, mujeres con problemas de integración y trabajadores en general en riesgo de exclusión.
- LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos, ley 13/1982 de 7 de abril, para el impulso y fomento de la integración laboral de personas discapacitadas, que establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. En la esfera pública también se debe respetar este porcentaje en la convocatoria de procesos selectivos para acceder al empleo público
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 1.368/85, de 17 julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Empleo.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Además de estas regulaciones vistas, existen también una serie de bonificaciones y beneficios fiscales para la contratación y el fomento del empleo de personas con discapacidad, física o psíquica, por parte de las empresas privadas. La tesorería general de la seguridad social prevé una serie de situaciones que premian las distintas medidas tomadas por las empresas para la reducción de la estigmatización de grupos y su posterior riesgo de exclusión del mundo laboral. Estas bonificaciones pueden ser la aportación económica a estas empresas por un tiempo determinado por la contratación de colectivos como discapacitados, víctimas de violencia de género o doméstica, o

trabajadores en riesgo de exclusión social directamente. Reseñar que en las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, este tipo de medidas resultan obligatorias para cumplir con la obligación legal de responsabilidad social de la empresa.

Y es en el sector empresarial es precisamente donde encontramos otra buena práctica por parte de los agentes sociales hacia los grupos estigmatizados en el mercado laboral, ya que cada empresa cuenta con una Responsabilidad Social Corporativa, la cual favorece la relación entre la empresa y su entorno social. Comprometiéndose la organización a dar servicios, oportunidades y mejoras a las personas que por otro lado les harán que el negocio triunfe o no. Muchas son las empresas que cuentan con una responsabilidad social muy extendida, de hecho algunas tienen como misión principal una función social hacia estos colectivos. En ellas se desarrolla programas y proyectos para que las personas con algún tipo de estigmatización de las que hemos visto puedan tener una integración o reintegración eficaz y completa en el mundo laboral. Organizaciones como la ONCE, que representa la Organización Nacional de Ciegos Españoles y que da trabajo a muchos integrantes de este colectivo, tanto en sus dependencias como en la calle y cuyos fondos son reinvertidos en la generación de nuevos programas y oportunidades para estos. En Canarias concretamente, existen diversos organismos en este sentido: tanto públicos, como lo es el Instituto de la mujer que atiende los problemas específicos laborales y no laborales de este colectivo, como otros como Simpromi o la Fundación Ataretaco. Los objetivos que busca Simpromi son entre otros:

- Fomentar y gestionar programas de formación integral, orientación profesional e integración en el marco del empleo.
- Promover la supresión de barreras físicas y la ejecución de entornos accesibles, proporcionando información y apoyo técnico a particulares y entidades públicas o privadas.
- Impulsar el uso de las Nuevas Tecnologías, así como el desarrollo de Proyectos de Teleformación y Teletrabajo.
- Favorecer la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad, potenciando el acercamiento a los recursos culturales y al disfrute del deporte, el turismo y el ocio.

Las buenas prácticas de la asociación Ataretaco se traducen en fomentar su objetivo de “Formación Integral, Inserción Sociolaboral de colectivos en desventaja y la Protección Del Medio Ambiente” son los pilares sobre los que se asienta la intervención social de Ataretaco y la vía para mejorar la calidad de vida de la población con la que se trabaja. También existen otras entidades dignas de ser nombradas por su contribución a la integración de personas estigmatizadas y con más riesgos de exclusión social como lo son ex presidiarios o ex toxicómanos, así por ejemplo encontramos la labor que realiza el Centro Mercedes Pinto en Santa Cruz de Tenerife en pro de la mejor sociabilidad e integración de los estigmatizados por su reclusión en centros penitenciarios de nuestra isla.

8. Conclusiones

Los datos arrojados por las diferentes exposiciones acerca de los grupos estigmatizados en el mercado laboral nos aportan una serie de ideas a modo de enseñanza que nos sirven para sintetizar todo lo estudiado sobre este tema. A través de la literatura contenida en este trabajo podemos construir ciertas teorías estructurales acerca del proceso de estigmatización y de su influencia y características en el mercado de trabajo.

Sin lugar a dudas, ha quedado patente cómo el estigma es un concepto complejo que abarca muchos ámbitos, en cuanto a manifestaciones, situaciones, protagonistas, etc. Abarca, además, muchas dimensiones de la sociedad actual. La influencia que ejerce el estigma en las personas del grupo minoritario se refleja en todos los planos de su vida diaria, lo cual le traslada la estigmatización a casi cualquier tipo de interrelación, incluido el trabajo: factor central en el desarrollo de las sociedades y del propio individuo. Así, resulta crucial establecer medidas y estrategias de afrontamiento, tanto a nivel individual como social, para que esta repercusión del estigma en el trabajo que padecen los individuos de grupos minoritarios no suponga un retraso social, sino un avance mediante la redirección de los puntos fuertes de estos individuos.

Los grupos estigmatizados suelen tener su origen en creencias sociales históricas que se han trasladado hasta nuestros días mediante una evolución en la que no han logrado quitarse aún la etiqueta de la estigmatización. Estas creencias sociales tienen un arraigo muy profundo en las sociedades, no por ciertas, sino por estables temporalmente y por la asunción progresiva de todo el conjunto de la sociedad de estas creencias.

Las características que más influencia tienen a la hora de construir o provocar determinados sentimientos en los miembros del endogrupo, son la visibilidad y la controlabilidad. Las sociedades en las que nos integramos actualmente sienten mucho más rechazo por los exdrogadictos o antiguos reclusos que por otros grupos estigmatizados, debido a la asunción de la idea de su culpabilidad. Sentimientos totalmente opuestos se producen ante los discapacitados físicos o psíquicos, donde la visibilidad es mucho mayor, originando sentimientos de pena y compasión en los miembros del exogrupo. Ni una actitud ni la otra son las correctas ante ningún tipo de interacción con estas personas, pues ni los discapacitados son menos válidos ni el primer colectivo debe llevar una marca para toda la vida. Lo ideal es el trato igualitario para todos los individuos de la sociedad.

Queda por discutir si resulta más dañino para los estigmatizados que los rechazos de índole grupal conlleven reacciones físicas y extremas (lo que les hace conocer de manera inmediata y directa ese rechazo); o por el contrario, es incluso peor para ellos que el rechazo no se manifieste abiertamente (y siga teniendo un gran peso en el interior de cada uno de los individuos no estigmatizados). Esto último provoca la incertidumbre acerca de si las actitudes tienen su origen en su estigma o no, quién los estigmatiza de manera más acentuada y quién no; e incluso desconocer las razones de por qué se les estigmatiza.

Lo que si queda claramente reflejado es que estas creencias sociales que llevan a estigmatizar a ciertos grupos tienen consecuencias sociales sobre el estatus o posición que está persona va a ocupar en el mercado de trabajo o en la empresa. Digamos, de alguna forma, que les van a marcar el devenir dentro de estas sociedades y que va a necesitar de planes de acción contra esta estigmatización para poder participar en los ambientes laborales como cualquier otro empleado. No debemos olvidar el contexto laboral existente con un gran porcentaje de desempleo, lo cual otorga el poder a los empresarios para que hagan una criba con los individuos en paro, con unas exigencias y requisitos muy específicos y altamente cualificados para el desarrollo del empleo.

En cuanto a las estrategias para la integración e inclusión en el mercado laboral de los grupos estigmatizados hallamos tres vertientes en las que se debe actuar para suavizar estas diferencias entre grupos. Los estamentos oficiales deben promover medidas que incidan en la educación y la cultura, sobre todo en edades tempranas, para

así poder cambiar un poco la concepción de estos grupos. Esto debe ser reforzado con las acciones empresariales que llevan las empresas en cuanto a códigos de buenas conductas sociales, formando de manera específica a cada individuo para que desempeñe laborales de manera eficaz y eficiente. Esta triple vertiente debe ser completada con las acciones individuales del estigmatizado que provoquen menos carga emocional para ellos y puedan desvincularse de arriesgados procesos psicológicos para él mismo.

La estigmatización, por otro lado, crea una imagen invisible de las personas que pertenecen a los grupos minoritarios, con el conjunto de creencias acerca de estos. Esta imagen, aunque en algunos casos se diluye gracias a las estrategias de afrontamiento, nunca llegará a eliminarse por completo sino que se asociaran ciertas características siempre a este grupo. Lo que si puede ocurrir es que se modifiquen las creencias de estos grupos estigmatizados en el mercado de trabajo y puedan pasar de ser un grupo estigmatizado negativamente a neutro o, incluso positivamente. El individuo en algunos casos también lograr deshacerse de la estigmatización individual si se separa de este grupo para asociarse más a otro no tan estigmatizado. Sin embargo, en la mayoría de los estigmas laborales, el proceso estigmatizador viene dado por condiciones incorregibles o irreparables ligados a su pasado o a su propia condición humana.

La estigmatización es un proceso muy complejo que ha sido estudiado durante muchos años a través de investigaciones y estudios llevados a cabo por los más reputados autores de la psicología social. Este proceso lleva a determinados grupos de la sociedad a una posición minoritaria y vulnerable, incluso en algunos casos al aislamiento y la exclusión; sin embargo todo depende las circunstancias contextuales y ambientales en las que se encuentre el grupo totalitario denominado como sociedad. Los grupos estigmatizados llevan aparejados a su imagen muchas percepciones y procesos cognitivos negativos por parte de las personas con las que se relacionan en esta sociedad. En el mundo laboral, los requisitos para el acceso y éxito a través del empleo son, a medida que pasa el tiempo, más específicos y de un mayor nivel, requiriendo tanto capacidades asociadas a la técnica, la habilidad o el conocimiento como a otras más vinculadas al aspecto físico y psíquico del empleado. Es aquí donde los empresarios intentan seleccionar a las personas más capacitadas para ocupar puestos de trabajo en la empresa y, debido al peso que conlleva los aspectos personales del

trabajador, los empresarios y trabajadores se resguardan de aquellas personas que pueden intuir que son negativas para la organización. Estas intuiciones están basadas en las concepciones de estos grupos de trabajadores estigmatizados, por lo tanto son concepciones negativas que los llevan a presentar grandes dificultades para entrar en las empresas o para promocionar en ellas y desarrollar puestos de más nivel y responsabilidad. En mi opinión, en este proceso de estigmatización acaban perdiendo las dos partes puesto que ya sabemos de sobra las consecuencias para los grupos estigmatizados. Y por otra parte, los empresarios y trabajadores por esta generalización, se están privando de la incorporación de muchas personas con un enorme potencial, capaces de aportarles muchos conocimientos, aprendizajes, resultados positivos y evolución tanto a la empresa como a los compañeros.

Aunque las concepciones acerca de todos los grupos de la sociedad no tienen por qué ser negativas y, como hemos expuesto anteriormente, me parece que es un concepto que siempre permanecerá asociado al grupo. Pero su carácter negativo o positivo lo darán los demás aspectos y circunstancias influyentes en el proceso, como el lugar, la cultura, etc. Parece pues, de vital trascendencia que se actúe sobre el proceso de estigmatización desde su base, como es en la educación básica para que desde pequeños no tengan esta visión diferenciadora acerca de la sociedad, o que se señale a ciertas personas como diferentes. Este proceso es muy complicado porque aunque se solucionen algunas estigmatizaciones es inevitable la diferenciación que hacemos los humanos de manera natural, pero que por lo menos se trate de evitar las concepciones tan negativas hacia ciertos grupos.

En un nivel más laboral y más concreto, y aun sabiendo que la literatura ya ha dado buena cuenta de todos los problemas, razones, posibilidades y oportunidades de cambio en la estigmatización laboral, mis opiniones al respecto se pueden resumir en dos medidas con capacidad inmediata y probablemente efectiva. Además de todas las medidas políticas y empresariales ya implantadas, que por supuesto son clave y no deben de cesar en el esfuerzo, cabe la posibilidad de que se lleven a cabo medidas para la integración de estos grupos estigmatizados en el trabajo. Recomendar de manera vinculante a las empresas de determinado tamaño a que su plantilla sea paritaria en cuanto a mujeres y hombres, a las empresas de gran tamaño a tener un porcentaje en plantilla de trabajadores con dificultades de integración. Y que esta medida lleve

aparejado beneficios fiscales, sea cual sea su tamaño, a partir de 10 asalariados pueden ser medidas satisfactorias. La creación de una agencia de empleo única para la esfera laboral privada que se encargue de conocer más profundamente a estas personas estigmatizadas y ejerzan de obligado intermediario entre las empresas y los desempleados estigmatizado. De esta manera, que se conozcan las necesidades de ambas partes y se pueda realizar una colocación más eficaz, que resultará beneficiosa para ambas partes, y basadas en la confianza en la agencia de empleo y en los estigmatizados. Estos mediante la confianza en la agencia accederán a poner a prueba durante 3 meses al desempleado recomendado, en los 3 meses primeros no se beneficiaría fiscalmente; una vez pasado este período el trabajador podrá mostrar su valía y la empresa podrá contar con su continuidad y así cambiar la concepción de estas personas. La empresa no podrá desprenderse del trabajador estigmatizado en los 3 primeros meses de prueba, y por supuesto, la agencia de colocación debe tener una oferta formativa amplia y eficaz para la adecuada integración de estas personas. Las administraciones públicas deben fomentar y subvencionar las adaptaciones de los centros de trabajo. Todo ello puede trasladarse a la promoción y continuidad en el trabajo por medio de medidas similares a estas que se adecuen a las necesidades de cada grupo en cada momento.

A todo ello hay que sumarle el papel que juega la cultura empresarial de cada contexto político en concreto. La cual debe promocionar el trabajo en igualdad de condiciones, a través de los medios de comunicación e información; y obstaculizar o perseguir legalmente todas aquellas organizaciones o actitudes que fomenten las diferencias y desigualdades o defiendan ideas radicales en contra de los grupos estigmatizados.

Referencias bibliográficas

Asch, S. E. (1952). *Social Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall (versión en castellano: Psicología Social). Buenos Aires: Eudeba).

Ataretaco. (2015). *Quienes somos*. Consultada el 12 de junio 2015, en http://www.ataretaco.org/?page_id=22

Branscombe, N.R., Schmitt, M.T. y Harvey, R.D. (1999). *Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implication for group identification and well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 135 – 149.

Carrasco, L.F. Martín, N. Molero, F. (2013). *Conciencia del estigma y calidad de vida en personas con discapacidad física y sensorial*. *Revista Psicología Social*, 28 (3), 259 – 271.

Checa, J. C. Arjona, A. (2013). *Los inmigrantes vistos por los españoles. Entre la amenaza y la competencia*. *Revista de Estudios Sociales*, 47(1), 118-132.

Cooley, C.H. (1902). *Human nature and the social order*. Nueva York: Schocken Books.

Crandall, C.S. (2000). *Ideology and lay theories of stigma: The justification of stigmatisation*. En T. F. Heatherton, R.E. Kleck, M.R. Helb y J. G. Hull (Eds.), *The social psychology of stigma* (pp 126 -152). Londres: Guilford Press.

Crocker, Major y Steele (1998). *Social stigma*. En D.T. Gilbert, S.T. Fiske y G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4º ed., Vol 2, pp 504 – 553). Boston: McGraw – Hill.

Cuesta, O. (2011). *El discurso femenino en el mercado laboral*. *Prisma Social*, 7 Feminidades y Masculinidades.

Etxeberría, F. Elosegui, K. (2010). *Integración del alumnado inmigrante: obstáculos y propuestas*. *Revista Española de Educación Comparada*, 16 (2), 235-263.

EU página web. (2015). *Empleo y asuntos sociales*. Consultada el 5 Junio de 2015, en http://europa.eu/pol/socio/index_es.htm

Frable, D.E.S. (1993). *Dimensions of marginality: Distinctions among those who are different*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 370-380.

Francisco Carrasco, L. Martín, N. y Molero, F. (2013). Conciencia del estigma y calidad de vida en personas con discapacidad física y sensorial. *Revista de Psicología Social* Vol. 28, N 3, pp. 259/272.

Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Ferradans, C. Garrido, E. (2011). *Discapitados, Universidad y Empleo*. *Revista de Derecho & Sociedad*, 37 (1), 81 – 88.

Heatherton, T. Kleck, E. Robert, et. Al (2003). *The Social psychology of Stigma*. New York: The Guilford Press.

Instituto de la mujer. *Instituto de la Mujer y para Igualdad de Oportunidades, consultada en Junio 2015*.
<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/centrosAtencion/canarias.htm>

Jones, E. Fariña, A. Hastorf, A. Markus, H. Miller, D. y Scott, R. (1984). *Social Stigma: The Psychology of Marked Relationships*. Nueva York: Freeman.

La Moncloa. (2015). *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. Consultada el 30 Mayo 2015, en <http://www.lamoncloa.gob.es>

López, E. Santos, J. (2013). *La mujer en el Mercado Laboral español*. *Revista de Economía Española y Protección Social*, V, 145 – 167.

Martínez, L. (2013). *Desigualdades en el mercado laboral: El Colectivo de personas ex reclusas y su inserción en el mercado laboral*. Diposit Digital de Documents de la UAB.

Morales, J.F. Sabucedo, J.M. (2015). *Psicología Social*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Morales, J.F. Huici, C. et al. (2008). *Método, teoría e investigación en psicología social*. Madrid: Pearson Education S.A.

Morales, J.F. Cuadrado, I. et al. (2007). *Psicología Social*. Madrid: McGraw Hill.

- Nelson, T. (Ed.) (2009). *Handbook of prejudice*. Mahwah. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- París, M. D. Pérez, L.R. Medrano, G. (2009). *Estigma y discriminación hacia las y los usuarios de drogas y sus familiares. Documento de trabajo N° E05 – 2009*. Consejo Nacional Para prevenir la discriminación. Colección estudios 2009.
- Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness: The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 1, 114 – 128.
- Pryor, J.B., Reeder, G.D. y Monroe, A.E. (2011). The infection of bad Company: Stigma by association. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102 (2), 224 -241.
- Rao, D. Angell, B. Lam, C., Corrigan, P. (2008) *Stigma in the workplace: Employer attitudes about people with HIV in Beijing, Hong Kong and Chicago*. *Social Science & Medicine*, 67, 1541 – 1549.
- Rodríguez, J.M. Asenjo, N. Becerra, Lucio, M. J. (2015). *Escalas de depresión y ansiedad para personas transexuales*. *Psicología desde el caribe*, 32 (1)
- Rodríguez, S, E. Córdova, A.J. Fernández, M. (2015). *Estudio comparativo del proceso de inserción social en hombres y mujeres usuarios de drogas en rehabilitación*. *Health and Addictions*, 15 (1), 49-54.
- Servicio de información sobre discapacidad. (2015). *La Discapacidad como estigma: un análisis psicosocial del afrontamiento del desempleo de las personas con discapacidad física*. Josefa Ruiz Romero. Consultada el 29 Mayo de 2015, en Sid.usal.es/idocs/f8/art6925/desempleosfisicos.pdf
- Sinpromi. (2015). *Quienes somos*. Consultada el 1 Junio 2015. <http://www.sinpromi.es/es/article/show/quienes-somos>
- Stangor, C. y Lange, J. E. (1994). Mental representation of social groups. Advances in understanding stereotypes and stereotyping. *Advances in Experimental Social Psychology*, 26, 357 – 416.
- Universitat Autònoma de Barcelona. (2015). *Desigualdades en el mercado laboral: El Colectivo de personas ex reclusas y su inserción en el mercado laboral*. Consultada el 4 de Junio 2015, en www.uab.cat

World Association Public Employment Services. (2015). *Los grupos vulnerables en los mercados de trabajo europeos, ¿caracterización o estigmatización?* Consultada el 24 de Abril de 2015, en wapes.org/es/system/files/es_vulnerable_groups.pdf.

Yzerbyt, V.Y. y Demoulin, S. (2010). *Intergroup relations*. En S.T. Fiske, D. T. Gilbert y G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (5ª ed. Vol. 2, pp. 1024 – 1083). Hoboken, New Jersey: Wiley.