

► Un informe desvela la discriminación que sufre la comunidad calé en el mercado laboral ► Más de la mitad de los que tienen empleo no figuran en el Inem

Sólo el 2,7% de los contratos que logran los gitanos supera el año

PEDRO SIMON

MADRID.— A Toni, un parado informático tan gitano en la fotografía del *currículum* como la madre que lo parió, la bienvenida al mercado de trabajo fue como entrar descalzo en una alfombra de espinas, con un cartel a la entrada: «Reservado el derecho de admisión. Gitanos, abstenerse».

«Llamaron de la empresa donde mandamos su historial, que pedía un perfil como el de Toni», relata una mediadora laboral. «Nos dijeron: 'Oye, es que nos habéis mandado un gitano...'. Les contesté: 'No, no, perdona, os hemos mandado un informático'».

A Toni de poco le ha valido de momento el ser informático, 26 años y a la espera de un hijo. Pero no pierde el empuje. Ni la esperanza: «Oye, toma un *currículum*, a ver si en el periódico...».

Más cerradas están las puertas del empleo para el pueblo calé que para nadie. Si eres gitano, tienes la mitad de posibilidades que un payo de que te hagan un contrato de más de un año. Sólo un 2,69% de los que llegan al mercado laboral consiguen un trabajo de más de 12 meses; frente al 6% de la media poblacional.

El 62% de los gitanos que logran incorporarse a los dispositivos de empleo no están registrados en el Inem y no cuentan ni tan siquiera como españoles desempleados. Alguien bautizó a los invisibles: los parados *fantasma*.

Diferencias

Los datos que dan cuenta de la España de dos velocidades están en la memoria realizada por la Fundación Secretariado General Gitano (FSGG) sobre el proyecto Acceder, un programa estatal dedicado a la inserción laboral de la población gitana y financiado por el Fondo Social Europeo.

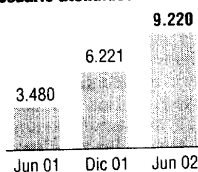
Funciona como un tiro esta especie de avanzadilla del cambio (3.650 contratados hasta junio gracias al plan, 9.220 personas atendidas). Despierta la trabajadora gitana (la mitad de las que llegan al mercado de trabajo son mujeres). Caminamos hacia la igualdad. Pero hay todavía un océano en medio de las dos orillas: el 80% de los gitanos que se inician en un empleo logran un contrato por menos de seis meses; temporalidad que, en menor medida, toca a un 53% de los no gitanos.

«Hay un problema evidente que tiene que ver con los niveles

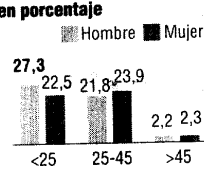
GITANOS Y EMPLEO

Desde finales del año 2000 está en marcha el proyecto estatal «Acceder» que pretende la inserción laboral de la población gitana. Este es el balance de año y medio de trabajo.

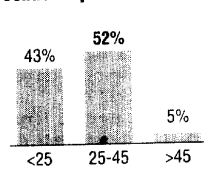
* Usuario atendidos



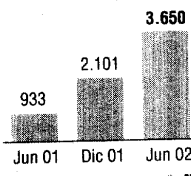
* Sexo y edad de los usuarios en porcentaje



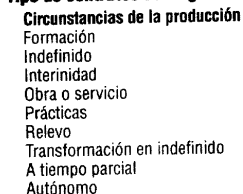
* Contratos por edades



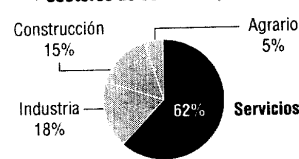
* Contratos conseguidos



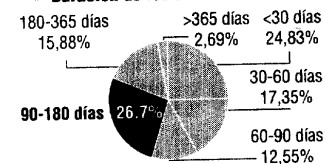
* Tipo de contratos conseguidos



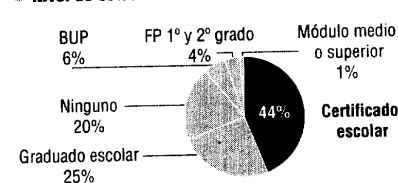
* Sectores de contratación



* Duración de los contratos



* Nivel de estudios de los contratados



FUENTE: Fundación Secretariado General Gitano.

EL MUNDO

Para el próximo verano, igualdad

MADRID.— A vigilar los sarpujidos discriminatorios se va ajustando la ley. La directiva europea que impide discriminar por origen étnico tiene de tope hasta el 17 de julio de 2003 para debutar.

La norma prohibirá expresamente la exclusión laboral por cuestiones étnicas de forma directa («por ser gitano») o indirecta

(cuando, en igualdad de condiciones para la contratación de un payo o un gitano, supongamos, la compañía equis elija a un payo)... Preguntas a bote pronto y en el madrileño barrio de Pan Bendito y nadie se lo cree.

«El reto es llegar a un día de normalización total, aunque la discriminación se sigue dando en todos los

planos», cuenta Emilio Conejo, responsable del programa de empleo de la FSGG. «Hay que decirlo: los trabajadores gitanos son tan buenos o más que cualquier otro».

Ahí va un ejemplo de la *revolución silenciosa* que va cuajando, en la escuela y en la obra, en el tajo y en la empresa privada. Lo cuenta Lali, gitana me-

diadora intercultural. «Un jefe de personal de una empresa de Barcelona acababa de contratar a un gitano. Un compañero de recursos humanos le preguntó: '¿Cómo contratas a ese, si es gitano?'. 'Aquí siempre trabajaron gitanos y nunca ha pasado nada', dijo. 'Ah, sí, ¿quién?'. El jefe contestó: 'Lo tienes delante'».

de instrucción de la población gitana, más bajos que los del resto de la población; los resultados de Acceder demuestran que eso les conduce a ser mano de obra por cuenta ajena y sin cualificar donde la precariedad es muy grande», comenta José Manuel Fresno, presidente de la FSGG.

«Vemos además que hay una parte de los empresarios que está dispuesta a contratar gitanos, pero que hay otro núcleo duro que no los quiere ni ver, y que los rechaza porque no les gusta esta etnia», añade.

El 77% de las contrataciones son para peones, auxiliares o

aprendices. Tal y como detalla la memoria de Acceder, «muy por debajo del porcentaje de contrataciones logrado en el sector servicios (62%), le siguen industria (18%) y construcción (15%) a la par, y todavía más por debajo el sector agrario (5%)».

Dos tercios de los contratos son finalizados en su tiempo. El otro tercio, indica el balance de Acceder, cesa por «abandono, despido y no superación del periodo de prueba».

Hay otras formas de podar. Un ejemplo. En la última vendimia, una federación agrícola de la Comunidad Valenciana tenía

apalabrado un contrato para dar trabajo a un grupo de personas recogiendo uvas. Cuando se iba a cerrar el acuerdo, la empresa vio que los empleados provenían de la FSGG. No firmaron.

Otro ejemplo. Una compañía de seguridad de Cataluña formó a un grupo de chavales como agentes de vigilancia, muchos de ellos jóvenes marginales procedentes de un programa de inserción laboral. Dos días después de hacer los contratos, la empresa puso en la calle a la práctica totalidad de los gitanos y se quedó con el resto.