Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 17 (4º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 103-151

Políticas de empleo y comunidad gitana en España: del reconocimiento normativo a la efectividad práctica

Employment policies and the Roma community in Spain: from regulatory recognition to practical effectiveness

David Vilariño del Castillo
Estudiante de doctorado
Universidad de Jaén
https://orcid.org/0000-0003-3646-1581

Sumario

1. **Introducción**
2. **Situación actual de la población gitana en España**
   2.1. Demografía
   2.2. Discriminación y antigitanismo
   2.3. Educación
   2.4. Empleo
   2.5. Pobreza y exclusión social
3. **Políticas sociolaborales dirigidas a la comunidad gitana. Generales y específicas**
   3.1. Políticas sociolaborales de la UE y la comunidad gitana
   3.2. Políticas sociolaborales procedentes del Gobierno de España
4. **Recomendaciones para la mejora de las políticas de empleo dirigidas a la comunidad gitana: el programa acceder**
5. **Conclusiones y propuestas**
6. **Bibliografía**
7. **Fuentes institucionales y documentos oficiales**

Fecha Recepción: 16/4/2025
Fecha Revisión: 2/6/2025
Fecha Aceptación: 8/10/2025

Cita Sugerida: VILARIÑO DEL CASTILLO, D.: «Políticas de empleo y comunidad gitana en España: del reconocimiento normativo a la efectividad práctica». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 17 (2025): 103-151.

Resumen

La situación de la comunidad gitana en España ha estado marcada, históricamente, por una sucesión de desencuentros con el "régimen" que en cada momento gestionaba el Estado. En nuestra última etapa democrática, algunos avances se han producido en varios ámbitos de su situación. A través del estudio de los marcos normativos, programas y estrategias relacionados con la población gitana implementadas en las últimas décadas a nivel de la Unión Europea (UE) y de España, se evalúa de forma cuantitativa y cualitativa su impacto en los indicadores de empleo, educación y formación profesional de la comunidad gitana. Los resultados muestran pocos avances en materia de empleo. En este estudio, aportamos una serie de recomendaciones para intervenir en el ámbito del empleo de forma más adecuada sobre esta comunidad como colectivo de atención prioritaria en materia de política de empleo. Al mismo tiempo, defendemos la necesidad de proceder a la definición de perfiles profesionales idóneos como garantía de calidad de la prestación del servicio público de empleo dirigido a este colectivo.

Palabras clave

Comunidad gitana; inclusión laboral; políticas de empleo; discriminación.

Abstract

The situation of the Roma community in Spain has historically been marked by a succession of disagreements with the "regime" that at any given time managed the state. In our last democratic stage, some progress has been made in several areas of its situation. Through a documentary analysis of the regulatory frameworks, programmes and strategies related to the Roma population implemented in recent decades at the level of the European Union (EU) and Spain, their impact on the employment, education and vocational training indicators of the Roma community is evaluated quantitatively and qualitatively. The results show little progress in terms of employment. In this study, we provide a series of recommendations for the proper consideration of this community as a group of priority attention in terms of employment policy. At the same time, we defend the need to proceed to the definition of suitable professional profiles as a guarantee of quality in the provision of the public employment service aimed at this group.

Keywords

Roma community; labor inclusion; employment policies; discrimination.

1. INTRODUCCIÓN

El conocimiento más o menos "científico" en España que tenemos de la comunidad gitana no es muy antiguo, y sigue siendo un campo de estudio pendiente de abordar en mayor profundidad por las ciencias sociales[1]. No obstante, desde organizaciones como la Fundación Secretariado Gitano (a partir de ahora FSG) y la Fundación Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada "FOESSA" (A partir de ahora FOESSA), se han realizado investigaciones, bastante rigurosas sobre la situación de la comunidad gitana.

En España, la comunidad gitana es la minoría étnica más numerosa, con una estimación de población que oscila entre 1 millón y un millón trescientas mil personas[2]. España es el 2º o 3º país, según el autor que consultemos[3], que alberga a mayor cantidad de comunidad gitana de toda Europa,

A pesar de las diferentes medidas tomadas desde Europa y España, desde los años 90, la situación de esta comunidad tanto a nivel sociolaboral como educativo es claramente alarmante[4]:

— La tasa de fracaso escolar en la población gitana es de un 62,8% mientras que en la población general es de sólo un 4%[5].

— En el caso del empleo, la situación no es muy diferente. A, la tasa de paro de la población gitana ha evolucionado desde unos niveles del 13,8% en 2004 al 56,8% en 2018, triplicando en 2018 a la de la población general[6].

Viendo los datos ofrecidos por el estudio de FOESSA[7] en 2024, una consecuencia de esta situación laboral[8] y formativa[9] es la tasa de exclusión social de las personas gitanas, que en 2024 es de un 69,3%. Además, si lo comparamos con los datos de la población general española, la diferencia es aún más preocupante: La tasa de exclusión social de población general en 2024 era de 19,3%, cincuenta puntos por debajo de la de la población gitana.

Aunque no disponemos de datos específicos sobre el impacto de la pandemia en la población gitana, la evidencia disponible sugiere que la recuperación de la crisis 2008-2013 fue imperceptible en

[1] Laparra Navarro, M., Coordinador. *Situación social y tendencias de cambio en la comunidad gitana*. Universidad Pública de Navarra, 2007; y en Hernández Pedreño, M.; Haz Gómez, F. E. y Gutiérrez Sánchez, M.: *Riesgo de exclusión de la población gitana en España e intervención social*, Observatorio de la Exclusión Social de la Universidad de Murcia, Murcia, 2019.

[2] GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana 2025-2028, 2025, https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/api/file/adjunto/3795

[3] Ver:
- Hernández Pedreño, M., García Luque, O. y Gehrig, R.: *Situación social de la población gitana en España*: balance tras la crisis, Madrid, FOESSA, 2019
- Liégeois, J.P.: Minoría y escolaridad: el paradigma gitano. Madrid, Presencia Gitana, 1998.

[4] FSG: La situación educativa del alumnado gitano en España. Informe Ejecutivo. Madrid, FSG, 2023.

[5] FSG, 2023, cit., pág. 73.

[6] Fernández Maíllo, G., coordinador: *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. FOESSA, 2019.

[7] Pérez Mayo, J., Laparra Navarro, M. y García García, A.: *La sociedad del riesgo: hacia un modelo de integración precaria.* Fundación FOESSA, 2024, www.caritas.es/main-files/uploads/2024/11/CARITAS-analisis-y-persectivas-2024-digital-diciembre-2024.pdf.

[8] Causa señalada por Sánchez Salmerón, V.: *Políticas de inclusión y población gitana: un análisis de los desafíos y oportunidades para la acción inclusiva con la minoría desde la experiencia de Navarra*, Pamplona, Universidad Pública de Navarra, 2020, pág. 1.

[9] Este aspecto, es decir, la formación, es determinante para alcanzar una posición en el mundo laboral y en la estructura social (Hernández Pedreño, pág. 42), y, por tanto, para gozar de una mejor situación económica.

la población gitana[10], lo que podría haber agravado su vulnerabilidad ante los efectos socioeconómicos de la COVID-19. Pero a la luz de la situación de la población gitana y su evolución, ¿todos los datos pueden ser explicados por este hecho?

A partir del análisis de la evidencia disponible, consideramos necesario examinar críticamente las políticas implementadas hasta la fecha, dirigidas a la comunidad gitana desde la UE y el gobierno de España, centrándonos de manera especial en las relacionadas con el empleo, por su especial impacto en las condiciones de vida de cualquier población.

Dentro de estas políticas, concretamente, queremos evaluar el grado de atención que se presta a la cualificación, competencias, etc…, es decir, perfiles profesionales de los trabajadores que prestan servicios de empleo, en el Sistema Nacional de Empleo (SNE), que incluye tanto a los Servicios Público de Empleo, como a sus entidades colaboradoras (Agencias de colocación - a partir de ahora AC-, consultoras, organizaciones del tercer sector, etc…).

Primero, abordaremos la situación de la comunidad gitana según los últimos informes de FOESSA y de la FSG. Posteriormente, pasaremos a hacer un repaso de las políticas, normativa, marcos, estrategias y planes, así como sus resultados a nivel europeo y posteriormente a nivel nacional, en materia de comunidad gitana en general, y sobre empleo en particular. A continuación, resumiremos una serie de recomendaciones para la mejora en el diseño, implementación y evaluación de estas, sintetizando varios estudios e informes analizados y extrayendo aquellas directrices u orientaciones que puedan ser más relevantes para nuestro objetivo. Por último, realizaremos un análisis crítico para concluir y una valoración desde la práctica de las recomendaciones extraídas de los estudios analizados.

2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA POBLACIÓN GITANA EN ESPAÑA

Como se comprobará a lo largo de todo este apartado, los datos con los que hemos realizado nuestros análisis son considerablemente antiguos, y en algunos casos con alrededor de 10 años de antigüedad. Esto nos da muestra de la dejadez política por parte de las administraciones responsables y también académica en este ámbito, así como de la poca importancia dada a la situación de este colectivo "prioritario" según el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Este hecho, dificulta el seguimiento, evaluación y por tanto, mejora, de las políticas dirigidas a este colectivo.

La evolución de la población gitana durante el siglo XXI ha sido desigual dependiendo del sector o aspecto social al que nos refiramos. Por ello, vamos a realizar un recorrido más o menos somero de las principales características y evolución de la situación de la comunidad gitana en varios ámbitos de su vida (demografía, empleo, educación, pobreza y exclusión social)

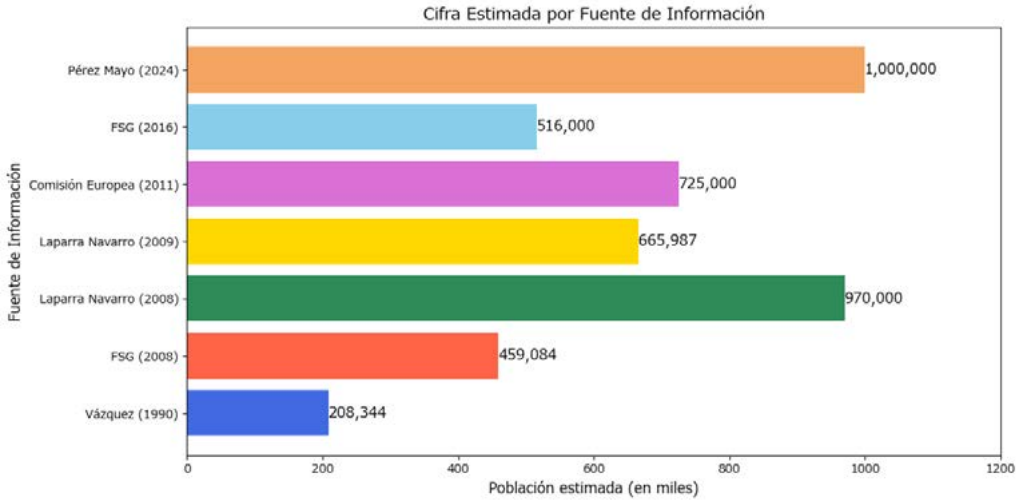
2.1. Demografía

Debido a la inexistencia de un censo étnico en nuestro país, hablar de la demografía de la comunidad gitana presentan numerosas dificultades[11], que hacen que tengamos que recurrir a estimaciones o estudios llevados a cabo en su mayoría por entidades sociales privadas (ver gráfico 1).

[10] Hernández Pedreño, M., García Luque, O. y Gehrig, R., cit., pág. 2-3 y 40.

[11] A esto se añade las diferentes metodologías a la hora de recoger datos de cada uno de los estudios como describe Hernández Pedreño, M.; Haz Gómez, F. E. y Gutiérrez Sánchez, M.: *Riesgo de exclusión de la población gitana en España e intervención social*, Observatorio de la Exclusión Social de la Universidad de Murcia, Murcia, 2019.).

Gráfico 1 - Población gitana española según diversas fuentes de estimación y año.



Fuente: Elaboración propia a partir de VIII Informe de FOESSA (2019). Documento de trabajo 3.12. y Pérez Mayo (2024).

En la UE se estima que la cantidad total de personas gitanas asciende a 6.172.800, siendo la minoría étnica más numerosa en Europa y con presencia en todos los países europeos[12].

Entre los estudios del gráfico 1, hay un acuerdo en cuanto a que el crecimiento de la población gitana está por encima de la población general, debido a su alta tasa de natalidad (con un aumento significativo de 2007 a 2015) y una reducción progresiva de la tasa de mortalidad[13]. En este mismo sentido, podemos afirmar que la población gitana es una población joven. comparándola con la población general. De esta forma, por ejemplo, para el año 2018, la proporción de personas con edades por debajo de los 30 años era del 66% frente al 30% de la población general.

La distribución de la población gitana en las diferentes comunidades autónomas es muy heterogénea y responde a varios factores, entre los que destacan las mejores perspectivas de empleo (sectores agrícolas, construcción, venta ambulante, hostelería y turismo), las distintas políticas de vivienda llevadas a cabo por las administraciones regionales y locales, entre otros[14]. Así, es en Andalucía, Comunidad Valenciana, Cataluña y Madrid donde se alojan alrededor del 70% de la población total de gitanos en España[15]. Esta concentración de la población gitana española sugiere que estas comunidades autónomas deberían priorizar el diseño e implementación de acciones específicas dirigidas a este colectivo, aunque la evidencia sobre la efectiva implementación de tales políticas requiere un análisis específico[16].

[12] EUROPEAN NETWORK AGAINST RACISM: Debunking myths & revealing truths about Roma, Bruselas, ENAR, 2011.

[13] Hernández Pedreño, M., García Luque, O. y Gehrig, R., cit., pág. 5.

[14] Laparra Navarro, M.: "La comunidad gitana. El grupo étnico más excluido de la sociedad española." *La exclusión social en España. Un espacio diverso y disperso en continua transformación*, coordinado por Miguel Laparra y Begoña Pérez, Fundación FOESSA, 2008, p. 415.

[15] FSG: Mapa sobre Vivienda y Comunidad Gitana en España, 2007. Madrid, FSG- Ministerio de Vivienda, 2008. FSG: Estudio-Mapa sobre Vivienda y Población Gitana, 2015. Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2016.

[16] En este sentido, se puede consultar para analizarlo en profundidad a Haz Gómez, F.E., Hernández Pedreño, M., Gutiérrez Sánchez, M. y Solorzano Pérez, G.: "Las Políticas Autonómicas en España en el Marco Europeo de

A la vista de los datos, las políticas de empleo que se dirijan a la población gitana deberán hacer más hincapié en las personas jóvenes, debido al alto porcentaje que suponen del total y su rápido acceso al mercado laboral a edades muy tempranas, incidir en aquellas zonas donde existe una mayor cantidad de personas gitanas y como veremos a continuación, y por último y más importante, hacer hincapié en la recogida de datos divididos por etnia a nivel demográfico, para poder realmente planificar, implementar y evaluar estas políticas con garantías de éxito y/o mejora continua.

2.2. Discriminación y antigitanismo[17]

La historia de la Comunidad Gitana en España ha estado marcada por la discriminación y el antigitanismo, plagada de políticas de represión y persecución desde el siglo XV hasta el siglo XX[18]. Esta exclusión sistemática e institucionalizada[19], ha generado las bases estructurales para la discriminación contemporánea que experimenta la comunidad gitana.

En la actualidad, la discriminación sigue azotando a la comunidad gitana, como se observa en los distintos hechos y datos procedentes de diferentes fuentes:

— Desde el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) se ha publicado el informe sobre el impacto del racismo en España 2024. En el mismo, se ha identificado, como en informes anteriores, que la población gitana sigue siendo la que se considera que tiene peor imagen para la población española (93%)[20].

— El Eurobarómetro sobre Discriminación, publicado por la Comisión Europea en 2023, evidencia que la población gitana sigue siendo considerada como el colectivo más afectado por la discriminación en la Unión Europea, con un 65% de percepción media, cifra que asciende al 70% en el caso de España. Este incremento resulta alarmante si se compara con los datos del Eurobarómetro de 2019, donde las cifras equivalentes eran del 61% en la UE y del 65% en España[21].

---

acción para la inclusión de la población gitana", en *Actas del VIII Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): Cuidar la vida, garantizar la inclusión, convivir en diversidad: consensos y retos*. Celebrado los días 15, 16 y 17 de marzo de 2021 en Bilbao, Universidad del País Vasco, Bilbao, 2022, pp. 917-936.

[17] Aunque no existe un consenso amplío respecto a la definición de "antigitanismo", hemos escogido la recogida en la Recomendación de política general nº 13 de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, del Consejo de Europa (ECRI):
"El antigitanismo es una forma específica de racismo, una ideología basada en la superioridad racial una forma de deshumanización y de racismo institucional alimentado por una discriminación histórica, que se manifiesta, entre otras cosas, por la violencia, el discurso del miedo, la explotación y la discriminación en su forma más flagrante."

[18] Hernández Pedreño, M., García Luque, O. & Gehrig, R., cit., pág. 64

[19] Fernández Torres, María José: "Aproximación a la situación jurídica de la población gitana en España y Europa", en Hernández Pedreño, M. (dir.); Haz Gómez, F. E. y Gutiérrez Sánchez, M. (coords.), *Riesgo de exclusión de la población gitana en España e intervención social*, Observatorio de la Exclusión Social de la Universidad de Murcia, Murcia, 2019, pp. 63-87.

[20] GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE IGUALDAD: El impacto del racismo en España: Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2024. Madrid, Astralón Preimpresión, S.L.

[21] Este fenómeno puede interpretarse desde dos perspectivas: por un lado, como un avance en el reconocimiento y la conciencia social sobre la prevalencia del antigitanismo; y, por otro, como una muestra preocupante de que esta forma de discriminación sigue profundamente arraigada en las dinámicas sociales actuales. FSG Igualdad y Lucha contra la Discriminación: "El nuevo Eurobarómetro sobre discriminación muestra el antigitanismo como la discriminación más extendida", Actualidad, Fundación Secretariado Gitano, 2024, [disponible en https://www.gitanos.org/actualidad/el_nuevo_eurobarometro_sobre_discriminacion_muestra_el_antigitanismo_como_la_discriminacion_mas_extendida/, consultado el 28 de junio de 2025].

— Hostigamiento colectivo antigitano: Aunque existen casos un poco más antiguos[22], vamos a resaltar por su cercanía en el tiempo los casos de Peal de Becerro (Jaén), el16 de julio, y el de Íllora (Granada), el 15 de agosto de 2022. En estos casos, a partir de un delito de una persona gitana, la población general culpa de este a toda la comunidad gitana del pueblo desencadenando la petición pública en forma de manifestaciones en defensa de la expulsión y destierro de la comunidad gitana por parte de la población no gitana, en algunos casos de forma violenta. Finalmente, esta situación no fue resuelta adecuadamente, debido a que la familia extensa de la persona que cometió el delito tuvo que abandonar el pueblo en ambos casos[23].

— En lo referido al empleo, la FSG desde 2005 ha ido recopilando casos de discriminación por sector/ámbito, y como resultado, se han detectado 577 en el ámbito del empleo[24]. Estos casos pueden ser consultados en la web sobre informes de discriminación de la FSG[25].

— Según el estudio de la FSG publicado en 2019[26], la diferencia de probabilidad de estar ocupado de la población gitana respecto de la población general que se sitúa en un 33,2% (esta es la diferencia entre el 63,1% de tasa de ocupación de la población general, respecto al 29,9% de la población gitana), casi la mitad, se debe a aspectos no asociados con características de la población observada (Edad o educación). Hay básicamente dos explicaciones para esta diferencia: La discriminación o falta de información / peor integración social.

— Un 39% de la población gitana se ha sentido discriminada de alguna forma en el último año. Específicamente, en las entrevistas de trabajo, lo han percibido un 53% de hombres y un 42% de mujeres[27].

Con todo lo anterior, podemos afirmar que la discriminación y el antigitanismo siguen presentes en la sociedad española, y que, centrándonos en el empleo, afecta a diferentes variables asociadas a este ámbito, que luego se ve reflejado en distintos indicadores de empleo. Este aspecto no ha sido tomado suficientemente en cuenta como un determinante importante en la situación de la población gitana, dentro de las medidas positivas dirigidas a esta población[28]. Por ello, consideramos una cuestión fundamental que se refuercen las medidas específicamente dirigidas a combatir la discriminación y el antigitanismo para de esta forma conseguir mejoras en la situación general de la comunidad gitana y en específico, en el ámbito del empleo.

2.3. Educación

La población gitana presenta un nivel formativo muy por debajo de la media de la población general, como podemos ver el gráfico 2.

[22] Los casos de Torredonjimeno (1984) y el Pozo (2019) son mencionados en Cortés Amador, M.C.: "Hostigamiento colectivo antigitano: recomendaciones para una correcta respuesta institucional y social partiendo de los casos de Peal de Becerro e Íllora en 2022", en A fondo, Informes Discriminación, Fundación Secretariado Gitano, 2023, [disponible en https://informesdiscriminacion.gitanos.org/a-fondo/hostigamiento-colectivo-antigitano-recomendaciones-para-una-correcta-respuesta-institucional, consultado el 28 de junio de 2025].

[23] Ibídem.

[24] FSG. "Estadísticas generales de los todos los casos de discriminación registrados por la FSG. Casos por ámbito", en Informes sobre discriminación, Madrid, 2025, [disponible en https://www.gitanos.org/discriminacion-laboral-casos, consultado el 28 de junio de 2025].

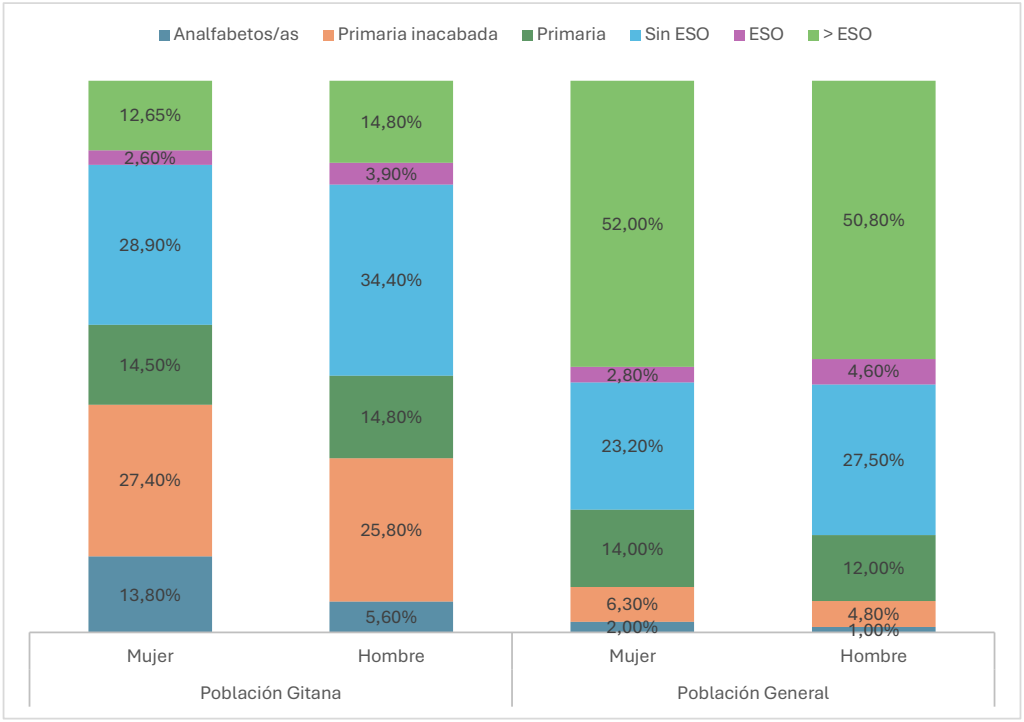
[25] Ver https://www.gitanos.org/discriminacion-laboral-casos,

[26] De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P, cit., pág. 76.

[27] FSG, cit., pág. 45.

[28] Ibídem.

Gráfico 2. Nivel educativo de la población gitana en España en relación con el resto de población (2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España con relación al empleo y la pobreza (2018)

No se puede ignorar la evolución que ha experimentado la población gitana en este ámbito, la cual ha mostrado avances en diferentes aspectos, como se detalla a continuación[29]

— La tasa de analfabetismo del año 2005 al 2018 se ha visto reducido en 3,25%.

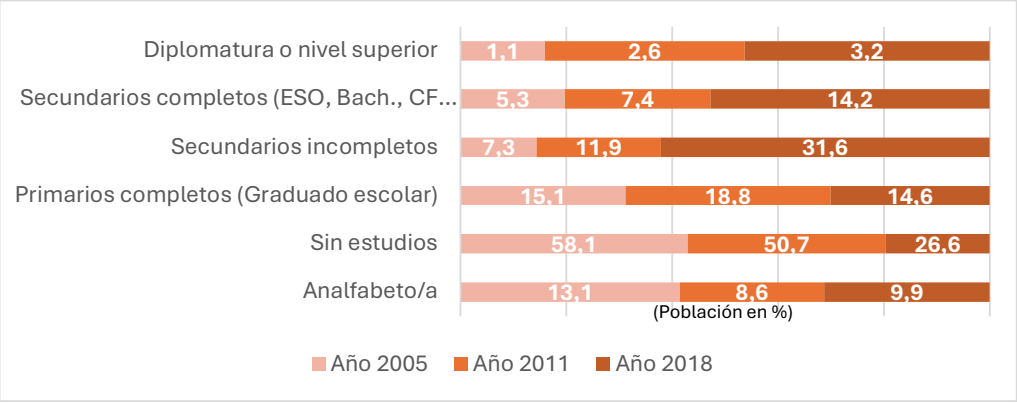
— La proporción de personas gitanas que no tienen estudios o son analfabetos, pasa de un 59,1% en 2005 a un 36,46% en 2018.

— Tanto el porcentaje de población gitana con estudios secundarios completos (ESO, Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado medio), como los que tiene estudios universitarios, ha mejorado, pasando en el primer caso de un 5,3% en 2005 a un 14,21% en 2018, y en el segundo caso, de un 1,1% en 2005 a un 3,15% en 2018.

— La mejora de los niveles educativos es mucho más acusada en los hombres que en las mujeres.

[29] De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P., cit., pág. 19.

Gráfico 3: Evolución del nivel de estudios de la población gitana en España (2005-2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación con el empleo y la pobreza[30].

El último estudio del que disponemos sobre este ámbito es el publicado por la FSG en 2023 denominado "La situación educativa del alumnado gitano en España". El tema fundamental de este documento es realizar un análisis de las circunstancias en las que se encontraban los alumnos gitanos en España en el curso 2022-2023, realizando una comparativa con el estado que tenían en el año 2012. Como resultados más relevantes, tendríamos el alto índice de abandono prematuro del alumnado gitano, situándose en el 86,3% la tasa de abandono escolar temprano, frente al 13,6% del resto de la población, la tasa de fracaso escolar (es decir, el porcentaje de jóvenes que no obtienen el título de la ESO) es del 62,8%, y por último, destaca que el porcentaje de alumnado que supera la ESO o FP Básica y continúa estudiando, es mínimo, siendo de un 4,9%, cuando en la población general es de un 34,7%.

Todos los estudios analizados[31] (De la Rica *et al.*, 2019; FSG, 2024; Hernández Pedreño *et al.*, 2019) coinciden en la mejora del nivel educativo general de la población gitana, tanto en los niveles de analfabetismo, como en el porcentaje de población con estudios postobligatorios y universitarios, a lo largo de los últimos 20 años. Al mismo tiempo, hay una gran diferencia con el resto de la población en la mayoría de los indicadores, siendo especialmente importante los niveles educativos medios que finalmente termina teniendo la comunidad gitana, en su mayoría por debajo de los estudios obligatorios.

Estos niveles tan bajos de formación de base, redunda en un acceso al empleo más difícil, y unas condiciones laborales, cuando se accede, más precarias, como ha demostrado el estudio de la FSG de 2019[32]. Por ello, es necesario el establecer medidas que posibiliten la permanencia de la población gitana en el sistema educativo, y que faciliten posteriormente, una formación más adaptada al mercado laboral y a su situación de partida[33].

[30] IDEM, cit., pág. 17.

[31] Los estudios revisados son: IDEM.: Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación con el empleo y la pobreza, Madrid, FSG, 2019; FSG: Discriminación y Comunidad Gitana 2024. Informe Anual. Madrid, FSG, 2024; y Hernández Pedreño, M.; Haz Gómez, F. E. y Gutiérrez Sánchez, M.: *Riesgo de exclusión de la población gitana en España e intervención social*, Observatorio de la Exclusión Social de la Universidad de Murcia, Murcia, 2019.

[32] De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P., cit., pág. 48.

[33] VV.AA.: *Evaluación de resultados e impacto del Programa «Acceder» 2000-2019. Políticas activas de empleo para población gitana gestionadas por una organización social*, Madrid, Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 2023, pp. 1-25.

2.4. Empleo

En lo relacionado con el empleo, la exclusión ha estado íntimamente asociada a esta comunidad. Podemos decir, que, si comparamos los datos de empleo con los de la población general española, la desigualdad que se puede observar a lo largo de los años adopta un tinte de carácter estructural[34].

Vamos a resaltar algunos datos especialmente interesantes desde el año 2005 al 2018, años en los cuales la situación laboral en la comunidad gitana ha tenido una evolución mixta[35]:

— Desde 2005, la tasa de ocupación no ha dejado de descender situándose por debajo de la de la población general y haciéndolo de manera continua desde entonces hasta 2018.

— La tasa de paro no ha dejado de incrementarse desde 2004.

— La tasa de actividad ha sido superior en la población gitana que en la general en los años estudiados[36].

— El nivel educativo de las personas ocupadas gitanas es mayor que el de las desempleadas, confirmando la importancia de este factor en el mercado de trabajo.

— El 50% de la población gitana trabaja como autónoma y otro 50% por cuenta ajena, en datos aproximados.

Con estos datos sociolaborales, que son evidentemente muy negativos, lo que cabría esperar es una apuesta decidida de cualquier administración implicada en la prestación de servicios a esta comunidad, orientada a la mejora de estas condiciones sociolaborales que la rodean. Sin embargo, un análisis minucioso de estas actuaciones y políticas defrauda esta expectativa inicial, puesto que no es la tónica general y como veremos más adelante, son las iniciativas privadas las que están principalmente ocupando este vacío público que existe en muchos casos, y no por falta de estrategias, planes y medidas programadas, sino por falta de implementación concreta. Con la aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (2025-2028) y el Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana (2025-2028) y a tenor de las medidas que contempla, se abre una ventana al optimismo como veremos en los apartados dedicados a estas iniciativas.

En cuanto a la evolución de la situación laboral de las personas gitanas que trabajan entre 2013 y 2018, así como en relación a la población general, podemos destacar:

— La precariedad en el empleo:

[34] Como veremos con los datos aportados procedentes de distintos estudios utilizados aquí.

[35] Los datos utilizados para realizar el análisis de la evolución de la población gitana en este ámbito están extraídos de los estudios de la FOESSA en los años 2005, 2011, 2019 y 2022, así como de la FSG en los años 2005, 2013 y 2018. Los datos de esta última entidad son los que hemos usado en casi todo nuestro análisis debido a su mayor uso a nivel institucional para el diseño de políticas de intervención con la comunidad gitana y su comparabilidad con datos a nivel de población general.

[36] Además, en los datos recogidos por Hernández Pedreño *et al.* (2019) de la FOESSA, muestra como en 2018 la población gitana tiene una tasa de actividad situada en el 64,8% frente al 58,7% de la población general. Existe por tanto una mayor proporción de personas gitanas que acceden al mercado laboral, sobre todo motivado por el temprano abandono del sistema educativo en las edades entre los 15 y 16 años, correspondientes con el cambio de centro educativo al tener que afrontar la etapa secundaria de los estudios. Por esta razón, las tasas de actividad de la población comprendida entre los 16 y 24 años, es mayor en la población gitana que en el resto (66%, frente al 32,3% de la población general en estas edades, para el año 2018) (Hernández, 2019, p. 22)

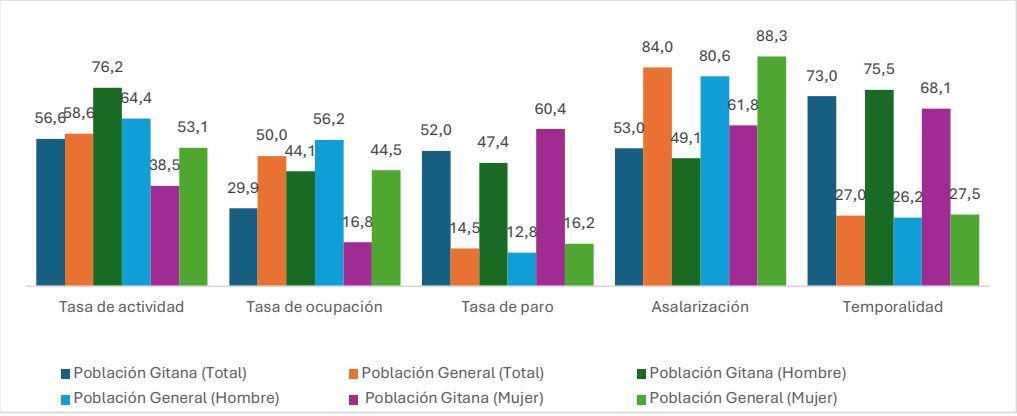
- La temporalidad en 2018 sobre todo en hombres (76% frente al 68% de las mujeres, frente al 26,2% y 27,5% respectivamente de la población general)[37].

- Los niveles de asalarización han descendido[38].

- Mientras que la población gitana presenta una proporción de contratos fijos del 24,3% del total para 2018, la población general presenta un 64,2% .[3940]

- Es de destacar, que mientras el 1,8% de población general se dedica a un empleo informal, en la población gitana este porcentaje llega al 17,9%. Esto supone un peso de la economía informal muy importante entre los ocupados gitanos[41].

Gráfico 4. Comparativa de indicadores de empleo entre población general y gitana, según sexo (2018).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de De la Rica (2019)

Como vemos en el gráfico 4, los indicadores de empleo que se relacionan con la mujer gitana son los peores, de todos los colectivos mostrados. Comenzando por la tasa de actividad que en el caso del hombre es superior a la de la población general, pero en la mujer gitana está muy por debajo (el 38,5% de tasa de actividad de la mujer gitana frente al 53,1% de la mujer de la población general). Estas diferencias están claramente derivadas de la exclusividad en la asunción del trabajo doméstico por parte de las mujeres, no habiendo variado esta situación desde 2005 al 2018[42].

— Predominio de ocupaciones y sectores de baja cualificación:

□ Las ocupaciones en las que trabajan la comunidad gitana están menos diversificadas: El 50,1% del total de ocupación de la población gitana se concentra en las siguientes

[37] De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P., cit., pág. 14.
[38] Ibídem.
[39] Con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, y la consecuente reducción de las modalidades de contratación temporal es de esperar que los datos en la actualidad en estos indicadores sean mucho más bajos. Desgraciadamente no contamos con esta actualización con relación a la comunidad gitana
[40] Hernández Pedreño, M., García Luque, O. y Gehrig, R., cit, pág. 23.
[41] Ibídem.
[42] De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P., cit., pág. 25.

ocupaciones de baja cualificación[43]: Personal en restaurantes, recogedores de materiales, personal de limpieza, peones agrícolas y trabajadores de la construcción.

□ Cambio del sector del comercio al por menor (mercadillos) -pasando esta ocupación del 37,2% en 2013 al 13% en 2018-, hacia la ocupación en otras ramas de actividad[44]:

» Servicios y comidas: Del 11,2% al 20,7%

» Agricultura: Del 7,2% al 12%

» Construcción de edificios: Del 1% al 10%.

— En cuanto a las personas inactivas:

□ Si analizamos los datos de 2018 proporcionados por el estudio de De la Rica *et al.* (2019), podemos ver como la 56% de las mujeres gitanas con un nivel educativo de graduado en ESO se encuentran inactivas, muy por encima de este mismo indicador aplicado a la población general que se sitúa en un 9%. La mayor inactividad laboral de mujeres con educación secundaria obligatoria, en comparación con los hombres (59,8%), sugiere la influencia de factores adicionales como las responsabilidades familiares. Además, no se ha evidenciado una redistribución equitativa de las tareas domésticas entre géneros en los últimos años[45].

□ La proporción personas jubiladas gitanas van ascendiendo a lo largo de los años, pero muy lentamente.

Se desprende de los datos analizados de población inactiva que la situación de la mujer gitana es especialmente grave respecto al empleo. Ahondando en las explicaciones de este hecho vemos que en el caso de la mujer gitana informan cuando se les preguntan por las razones de su situación de inactividad, en un 17% que es porque creen que "no las van a contratar" y por "Responsabilidades familiares y personales" en un 36,1%. En cambio, en el caso del hombre gitano, en estas mismas explicaciones a su situación de inactividad solo coinciden un 0,6% en el caso de "no los van a contratar" y en el caso de "Responsabilidades familiares y personales" solo un 1,2%. Esto nos hace ver, la importancia que tiene el diseñar e implementar medidas que se dirijan específicamente a la mejora de la situación de la mujer gitana frente al empleo que fomenten la corresponsabilidad, conciliación y mejora de autoestima y autoconcepto profesionales. Como veremos más adelantes, esta cuestión es abordada por algunos estrategias, programas y medidas, pero no con el suficiente impacto como muestran los datos.

Tabla 1: Distribución de población inactiva gitana y motivos informados

Motivo	Mujer (%)	Hombre (%)
Cree que no va a encontrar, no ha buscado	7,8	0,0
Cree que no va a encontrar, ha buscado	9,0	0,6
No cree que haya disponibles cerca	6,5	0,0

[43] Hernández Pedreño, M., García Luque, O. y Gehrig, R., cit, pág. 25.
[44] Ibídem.
[45] De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P., cit., pág. 25.

Motivo	Mujer (%)	Hombre (%)
No cree que ninguno se adapte a su cualificación	4,8	0,0
Afectado por regulación de empleo	0,0	0,6
No sabe dónde dirigirse para encontrarlo	2,7	0,0
Espera mayor actividad	0,4	0,0
Espera resultados	0,2	0,6
Espera reanudar actividad por cuenta propia	0,0	0,0
Enfermedad o incapacidad	7,5	0,6
Responsabilidades familiares o personales	36,1	1,2
Estudiando	4,4	9,9
No necesita trabajar	4,6	1,2
No le compensa trabajar	2,9	0,6
Otras causas	10,9	3,5

Elaboración propia a partir de datos de trabajo de De la Rica *et al.* (2019).

Para finalizar, y de nuevo siguiendo los resultados del estudio de De la Rica *et al.* (2019) y teniendo en cuenta los perfiles que hemos analizado anteriormente y que permiten diseñar políticas más ajustadas a la población gitana, hemos de resaltar que al realizar la comparativa entre la población gitana y población general con características similares a la población gitana (nivel formativo, edad, sexo, etc…), se ha observado que en cuanto a la probabilidad de trabajar, existe una diferencia de 15,3 puntos porcentuales que, por tanto, no son atribuibles a una característica observable ya que previamente habían sido igualadas en el cálculo de probabilidades[46]. Dicho de otra forma, las personas gitanas con las mismas características que la población no gitana tienen un 15,3% menos de probabilidad de estar ocupado que la población general.

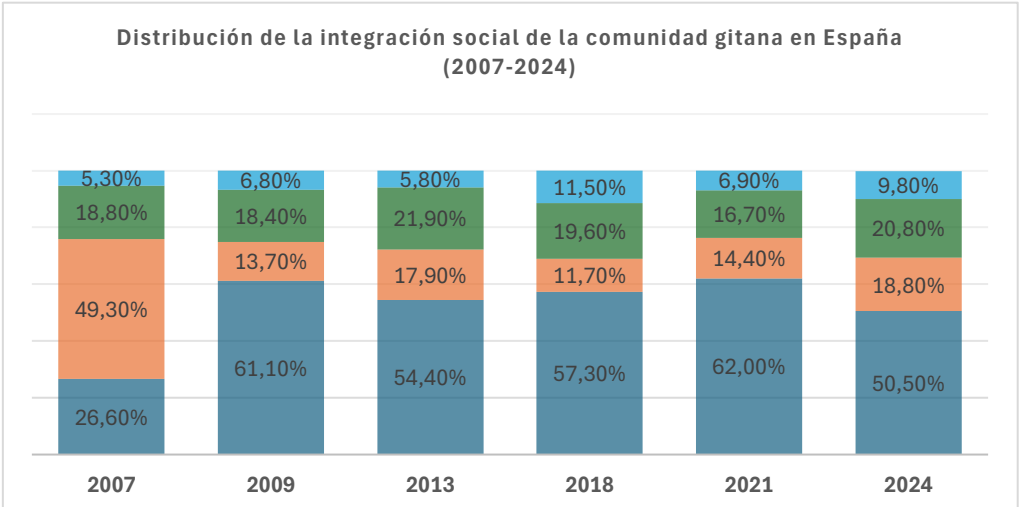
Teniendo en cuenta estos resultados, más adelante realizaremos una propuesta de políticas de empleo específicas para la comunidad gitana, que como no puede ser de otra forma, debe tener un marcado carácter multidimensional, para incidir sobre estos aspectos.

2.5. Pobreza y exclusión social

En este estudio solamente ofrecemos algunos datos en este ámbito que relevantes para nuestro objetivo. Comenzamos por ver la evolución de la exclusión social de la Comunidad Gitana en España en el período desde 2007 al 2024, en el gráfico 5.

[46] De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P., cit., pág. 78.

Gráfico 5: Evolución de la exclusión social en la Comunidad Gitana de España (2007-2024)



Fuente: Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales de la Fundación FOESSA 2007, 2009, 2013, 2018, 2021 y 2024

Así, la situación de riesgo de exclusión social como puede verse en el gráfico 5, desde 2007 hasta 2024, presenta una serie de características básicas:

— Aumento significativo del porcentaje de población en exclusión severa, duplicándose prácticamente, de 2007 a 2009, fácilmente explicable por la crisis económica del 2008.

— Mantenimiento de unos niveles extraordinariamente altos de exclusión severa desde 2009, situándose en todo momento por encima del 50%, habiendo una ligera mejoría en 2024. En este mismo sentido, los niveles de exclusión en general, sumando la moderada y severa, no han bajado en esta serie histórica del 65%.

— Los niveles de exclusión severa están en 2024 en sus mínimos históricos desde 2009, aunque la exclusión en general sigue en niveles de 2018 (69% aprox.).

— La integración plena solamente ha sufrido mejoras muy pequeñas, pasando de 5,30% en 2007 al 9,80% en 2024.

Como vemos, las diferentes crisis que ha sufrido España en 2008 y más adelante con la pandemia, han afectado de manera muy importante a la situación de la comunidad gitana[47]. Esto se ve reflejado en los aumentos significativos en la exclusión en los años 2009 y siguientes, y en el año 2021[48]. Además, estas crisis han dado lugar a épocas de resurgimiento económico en España, pero que no han revertido en el cambio de situación de esta comunidad, lo que nos da pistas de la efectividad de las políticas llevadas a cabo, por lo menos en parte[49].

[47] Hernández Pedreño, M., García Luque, O. y Gehrig, R., cit, pág. 40 y GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Plan de Actuación para… cit., pág. 11.

[48] Ayala Cañón, L., Laparra Navarro, M. y Rodríguez Cabrero, G.: *Evolución de la cohesión social y consecuencias de la covid-19 en España*, Madrid, Fundación FOESSA & Cáritas Española Editores, 2022, pp. 153-159.

[49] Hernández Pedreño, M., García Luque, O. y Gehrig, R., cit., pág. 11.

Con relación a la pobreza, hemos de señalar que la severa y moderada representaba en 2007, según la encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), un alto porcentaje de la población gitana, situándose en un 37,5% y un 77,1% respectivamente[50]. Siguiendo los datos ofrecidos por Hernández Pedreño *et al.* (2019), entre 2013 y 2018, la población gitana mantiene un nivel de pobreza severa sin variaciones, y desciende en la población general, situándose para 2018 en el 4,8%. Siguiendo con la misma fuente, hay un descenso de la pobreza moderada en la población gitana hasta el 28,9% en 2018 desde el 36,2% de 2013. Y lo más importante es que sigue habiendo una diferencia abismal entre las personas que no son pobres en la población general, en 2018 un 81,4%, frente al 33,5% de la población gitana. Estos valores de pobreza son especialmente graves en la población gitana menor de 24 años, donde se concentra la pobreza severa que mencionamos (un nivel de pobreza severa en menores de 16 años del 48,8% y de un 44,7% para jóvenes gitanos entre los 16 y 24 años).

Por tanto, cuando afrontamos la intervención con una población que tiene estos problemas económicos de base, no podemos solamente intentar ofrecer una oferta de servicios para mejorar su situación, formándose, capacitándose, etc…, sino que se hace imprescindible el poder satisfacer sus necesidades básicas, al menos mientras están redirigiendo su forma de subsistencia hacia sectores de mayor cualificación mediante formación y/u orientación laboral. Nos referimos tanto a ayudas sociales en general, rentas básicas, Ingreso Mínimo Vital, etc, lo cual dotaría de cada vez mejor cualificación a estas personas, si cubren sus necesidades básicas. Al mismo tiempo, habría que gestionar estas ayudas económicas de tal forma que no perpetuaran su situación, es decir, "evitar la generación de lo que los expertos en política social han llamado «trampas de pobreza», esto es, que la mera existencia de prestación inhiba el objetivo de inclusión social y económica de los receptores"[51]. Esto es especialmente cierto, en los jóvenes, donde aparecen con mayor intensidad unos altos niveles de pobreza y exclusión, acompañados por una baja cualificación.

Sin duda, este tipo de atención requiere de profesionales cualificados en el ámbito del empleo en general y en la intervención con la comunidad gitana en particular, además de un enfoque multidisciplinar y coordinado con otros servicios de carácter social[52].

3. POLÍTICAS SOCIOLABORALES DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD GITANA. GENERALES Y ESPECÍFICAS

Nunca como en la actualidad, las políticas dirigidas a la comunidad gitana habían contribuido tanto a su integración y mejora de su situación en general. Como prueba de ello, hasta finales del siglo pasado (aunque, desgraciadamente algunas se han extendido más allá), las políticas dedicadas a esta comunidad en todo el mundo han ido, siguiendo la tipología de Liégeois[53], desde las políticas

[50] Laparra Navarro, M.:"Una comunidad diversa en creencias, en valores y en opiniones", en ÍDEM (coord.): *Diagnóstico social de la comunidad gitana en España. Un análisis contrastado de la Encuesta del CIS a Hogares de Población Gitana 2007*, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Madrid, 2011.

[51] Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: *El Ingreso Mínimo Vital: una valoración de su implantación*, Murcia, Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum, 2023, pp. 13-33.

[52] Sánchez Salmerón, V., cit., pág. 284.

[53] Ver Liégeois, J.P.: *Gitanos e itinerantes*. Madrid. Presencia Gitana, 1987; IDEM: La escolarización de los niños gitanos y viajeros. Informe síntesis. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1987; IDEM: Minoría y escolaridad: el paradigma gitano. Madrid: Presencia Gitana, 1998; IDEM: "La escolarización de los niños gitanos: un reto y un paradigma para la Educación Intercultural." Educatio Siglo XXI, núm. 22, 2004, pp. 91-123.

de exclusión[54], políticas de reclusión[55], hasta las políticas de inclusión[56], todas ellas caracterizadas por el rechazo a esta minoría y el intento de hacerla desaparecer geográfica o físicamente o al menos sus costumbres, lengua y símbolos culturales.

Sin embargo, en Europa, alentada por la entrada de nuevos miembros a la UE en 2004 y 2007 con una población gitana numerosa (Rumanía, Bulgaria, Hungría, con 1.850.000, 750.000 y 700.000 personas gitanas en su población respectivamente), la población gitana recibe más atención[57]. Así se declara la Década de la inclusión de los Roma 2005-2015 y la UE elabora una serie de documentos a partir del 2010, relacionados con las políticas dirigidas a la comunidad gitana y con el reforzamiento de la Estrategia Europa 2020, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, los marcos estratégicos europeos a favor de los gitanos, así como otras iniciativas que veremos en el siguiente apartado, con el objetivo de mejorar su situación en todos los ámbitos vitales.

3.1. Políticas sociolaborales de la UE y la comunidad gitana

La regulación actual de las políticas de empleo en la Unión Europea (UE) se fundamenta en el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE) y en los artículos 8 a 10, 145 a 150, 156 a 159 y 162 a 164 del Tratado Fundacional de la Unión Europea (TFUE). Estos artículos establecen como objetivos de la UE la consecución del pleno empleo, la eliminación de las desigualdades de género, la promoción de un empleo elevado, la protección social adecuada, la lucha contra la exclusión social y la discriminación, y el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo.

El enfoque antidiscriminatorio de la UE se institucionaliza a través del artículo 19 del TFUE, mediante el tratado de Ámsterdam (1999), culminado con el principio 3 del Pilar Europeo de los Derechos Sociales (2017) que exige la igualdad de oportunidades para los grupos vulnerables. En esta línea, la UE cuenta con capacidad legislativa (TFUE, Carta de Derechos Fundamentales[58], Directivas sobre Igualdad) así como procedimientos sancionadores, para asegurar el cumplimiento de la normativa antirracismo, así como capacidad de influencia en los países miembros mediante mecanismos políticos de coordinación y de financiación en estas cuestiones. Prueba de ello es la Directiva 2000/43/CE[59] que es una normativa entre otras muchas iniciativas relacionadas con esta cuestión[60] que prohíbe la discriminación por diversos motivos entre los que se encuentran los de origen

[54] Políticas de exclusión: Referidas a hacer desaparecer geográficamente o bien físicamente a la comunidad gitana, a través del destierro o expulsión, en el primer caso, o a través del exterminio como es el caso de genocidio nazi (Hernández Pedreño, García Luque *et al.*, 2019, p. 43).

[55] Políticas de reclusión: También incluyen hacer desaparecer a esta comunidad, pero a través del encierro, envío a colonias para poblar, deportación, esclavitud o el trabajo como condena. Un ejemplo es la Gran Redada de 1749 en España (Hernández Pedreño, García Luque *et al.*, 2019, p. 43).

[56] Políticas de inclusión: Dirigidas a la asimilación de la comunidad gitana a través de la prohibición de cualquier manifestación cultural de esta etnia (Hernández Pedreño, García Luque *et al.*, 2019, p. 43).

[57] Haz Gómez, F. E., Gutiérrez Sánchez, M. y López Martínez, G.: "Marco de acción europeo y español para la inclusión social de la población gitana". En Hernández Pedreño, M.; Haz Gómez, F. E. y Gutiérrez Sánchez, M.: *Riesgo de exclusión de la población gitana en España e intervención social*, Observatorio de la Exclusión Social de la Universidad de Murcia, Murcia, 2019, pág. 306.

[58] La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) fue aprobada en Niza, sufriendo varias revisiones, y adquiriendo la condición de instrumento con carácter vinculante a partir del Tratado de Lisboa (2009), que debe ser respetado por todos los países de la UE. Resaltar el título dedicado a la Igualdad en el que se establecen los principios de no discriminación (artículo 21) y diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22)

[59] Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

[60] La normativa de la EU en vigor más relevante en materia de igualdad de trato y no discriminación sería (FSG, 2024):

- Decisión marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal.

racial o étnico en el ámbito laboral, en todas sus modalidades[61], relacionadas con el antigitanismo y la lucha contra la discriminación.

Tenemos que añadir, para tener una visión más completa de la política de la UE actual, los instrumentos de financiación de las políticas de empleo procedentes de ésta incluyen el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, el Fondo Social Europeo Plus, REACT-UE, el instrumento SURE, el Fondo de Transición Justa, y como principal instrumento de la UE para invertir en las personas hemos de destacar el Fondo Social Europeo Plus (FSE+). El Reglamento (UE) 2021/1057, del Parlamento Europeo y del Consejo[62], que lo regula resalta que los Estados miembros deben abordar el desempleo juvenil, aspecto muy ligado a la estructura del mercado laboral de la población gitana. Indica que al menos el 25% debe ser dedicado a promover la inclusión social, con lo que se abre la posibilidad de emplearlo en la intervención en esta comunidad.

El interés e importancia dada al empleo, a la lucha contra la pobreza y exclusión social, se encuentran actualmente equilibrados en la política de la UE como demuestra el Pilar Europeo de los Derechos Sociales y su Plan de Acción, así como las cuatro orientaciones para el empleo de la UE (art. 148 del TUE), que incluyen una de ellas dedicada a la promoción de la igualdad de oportunidades para todos, fomento de la inclusión social y combate de la pobreza, donde a su vez busca el favorecer los mercados laborales inclusivos con medidas que luchen contra la discriminación y garantizar la

- 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 (refundición).
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2000/43/ CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOCE C, 364/1, de 18 de diciembre de 2000.
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.
- Comunicación de la Comisión de 25 de junio de 2020: Estrategia de la UE sobre los derechos de las víctimas (2020-2025).
- Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.
- Estrategia de la Unión Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.
- Comunicación de la Comisión: "Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025". https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52020DC0565
- Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación.

Para ver una relación exhaustiva de la normativa y referencias al antigitanismo, así como otros recursos relacionados con el tema en la UE ver anexos de "Discriminación y comunidad gitana. Informe 2024" de la Fundación Secretariado Gitano en https://informesdiscriminacion.gitanos.org/informes/2024

[61] Pérez Viejo, J. y Muñoz Martínez, C.: «Evaluación cualitativa de las directivas de igualdad racial y de igualdad en el empleo.» *Barataria. Revista Castellano-Manchega De Ciencias Sociales*, núm. 21, 2016, pp. 27-38, https://doi.org/10.20932/barataria.v0i21.294.

[62] Reglamento (UE) 2021/1057, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013.

igualdad de trato en relación al empleo. En este sentido, en la orientación que hace referencia al aumento de la oferta de trabajo, las capacidades y las competencias, indica que es necesario fomentar la asistencia eficaz, oportuna, coordinada e individualizada y por tanto especializada a las personas desempleadas y personas inactivas.

La Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (en adelante, red EURES), creada en 2014, llevan varios años coordinando sus esfuerzos y compartiendo sus conocimientos para mejorar el servicio que prestan. Así, en el marco del plan de acción para 2025 y 2026, se marcan como prioridad la personalización de los servicios prestados, con un énfasis en la inclusión, integración y apoyo de las personas más vulnerables y los grupos subrepresentados en el mercado laboral, como es el caso de la comunidad gitana[63]. Estos aspectos han sido tenidos en cuenta en las normativas españolas que abordan el tema del empleo, como es el caso de la Estrategia Española para el Apoyo Activo del Empleo (2025-2028) y su primer Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (2025).

Por tanto, podemos afirmar que las políticas de la UE están evolucionando hacia servicios más individualizados, tanto en los servicios públicos de empleo como en las entidades colaboradoras de los mismos.

La defensa de los derechos sociales en los países miembros es una constante, aunque también presenta una visión un poco desalentadora. Creemos que la política social y de empleo de la UE, especialmente esta última, aunque llena de buenas intenciones, no parece haber calado e incidido en las poblaciones o minorías especialmente vulnerables, como es la población gitana. Esto ha quedado demostrado si revisamos la evaluación oficial de la Estrategia Nacional 2012-2020, en la que, se observa que, a pesar de los marcos normativos europeos, se puede ver un empeoramiento en la tasa de empleo y paro de la población gitana, retrocediendo en el primer caso un 13,9% y en el segundo un 15,6%[64]. A pesar de los marcos normativos, evaluaciones recientes destacan limitaciones en los resultados obtenidos a nivel de España:

— Exclusión persistente: Niveles de exclusión por encima del 60% en la población gitana en España en los ámbitos del empleo, salud y vivienda, y rondando el 50% en educación[65].

— Niveles de desempleo en España que siguen siendo alarmantes y no han dejado de subir desde 2005 hasta 2018[66].

— Falta de datos por etnia[67]: Como ya hemos visto, se hace imposible evaluar de forma exacta y más o menos continua la eficacia e impacto de las políticas de empleo, y por tanto, hacen muy complicada la mejora continua. Como consecuencia, desde la UE se insta a

[63] UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. PES Network Work Programme 2025-2026. Comisión Europea, 2024, https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27912&langId=en

[64] GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2012-2020. Informe de evaluación final Estrategia. 2021, www.dsca.gob.es/es/derechos-sociales/poblacion-gitana/estrategia-nacional/estrategia-nacional-inclusion-social-poblacion-gitana-2012-2020.

[65] Hernández Pedreño, M.; Haz Gómez, F. E. y Gutiérrez Sánchez, M., cit., pág. 12.

[66] De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P., cit., pág. 48.

[67] Véase LEGAL, I.: «Situación económica.» Informe sobre la situación social y tendencias de cambio en la población gitana. Una primera aproximación, coordinado por Miguel Laparra, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007, y Laparra Navarro, M., y García García, A.: "Alteraciones en el espacio social de la exclusión en un contexto de crisis económica." *El primer impacto de la crisis en la cohesión social en España*, Cáritas Española, 2010, pp. 59-92.

los países miembros a introducir de alguna manera este tipo de informes, a través de la recogida de datos desagregados por etnia[68].

Como sabemos, las competencias relacionadas con la inclusión, igualdad y promoción de las minorías son propias de cada país miembro y que la UE solamente puede adoptar un papel subsidiario y proporcional. Así, desde la UE se intenta coordinar y promocionar la cooperación de los miembros en estas políticas y buenas prácticas, liderar e impulsarlas, hacer avanzar legislativamente en esta cuestión y proveer recursos económicos.

Con el objetivo de ver la evolución de las políticas europeas en materia social y laboral relacionadas con la comunidad gitana, a continuación, exponemos aquellos aspectos más destacables de las políticas dirigidas a la población gitana y en concreto, en lo que se refiere al ámbito del empleo y cuestiones afines.

A) La Directiva 2000/43/CE, además de las enormes consecuencias que tiene a nivel general en cuanto a la lucha contra la discriminación, a efectos del tipo de atención a prestar desde los dispositivos de empleo del SNE hacia la comunidad gitana, es claro que nos indica que ésta no puede ser de peor calidad que la que recibe cualquier otro ciudadano. Para ello, la misma, debe adaptarse a las necesidades de la comunidad gitana, incluyendo para ello, especialistas con el perfil profesional adecuado para el desarrollo óptimo de este papel. Es más, debido a la situación de desventaja que actualmente tiene esta población a nivel europeo en el ámbito del empleo, entre otros, esta normativa avala el poner en marcha iniciativas que permitan compensar estas diferencias. Es decir, posibilita la puesta en marcha de acciones positivas, como podría ser el establecer programas, servicios o medidas específicamente dirigidas a satisfacer necesidades de la comunidad gitana, que puedan impulsar la igualdad en el acceso al empleo. Una de estas acciones positivas, sería el que los servicios de empleo estén dotados con personal cualificado para llevarlo a cabo, y regular este aspecto formalmente desde la administración correspondiente, y por ende, poner en marcha acciones adaptadas a las características y necesidades de esta comunidad.

B) La Comunicación y Recomendación asociada donde se establece el Marco Europeo de estrategias nacionales de inclusión de los gitanos hasta 2020[69]: marca un antes y un después en las políticas dirigidas a la comunidad gitana a nivel europeo. Esta comunicación ofrece los datos que ponen de manifiesto la gran brecha entre la comunidad gitana y la población general (p. 6), y se propone como objetivo fundamental el reducir la misma. Por primera vez se fija un marco para las estrategias de inclusión de los Estados miembros de la UE, con una serie de objetivos, enfoques y ámbitos de trabajo comunes para igualar la situación de la comunidad gitana con el resto de la población en el acceso a los servicios básicos, como salud, vivienda, educación y empleo[70]. A partir de ella, los países pertenecientes a la UE se comprometen a, entre otras cuestiones, elaborar una estrategia nacional para la integración de la comunidad gitana que tenga un carácter integral.

[68] UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. Informe sobre la aplicación de las estrategias nacionales de integración de los gitanos- 2019. Comisión Europea, 2019

[69] Comunicación [COM (2011) 173 final] sobre un marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de los gitanos hasta 2020.
Recomendación del Consejo 2013/C 378/01 (2013) relativa a la adopción de medidas eficaces de integración de los gitanos en los Estados miembros.

[70] EUR-LEX. National Roma integration strategies: Common European framework. EUR-Lex, 2021, https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/national-roma-integration-strategies-common-european-framework.html

En cuanto a la recomendación destacamos la mención que hace referente a la aplicación de medidas para garantizar la igualdad de trato en el acceso al mercado laboral y en las oportunidades en materia de empleo, entre las que se encuentra "…igualdad de acceso a los servicios públicos de empleo, además de a servicios específicos e individuales para los solicitantes de empleo, centrándose en la orientación personalizada y en la planificación individualizada…"[71]. Podemos concluir que, por tanto, la UE plantea como objetivo en materia de empleo la prestación de un servicio individualizado desde los servicios públicos de empleo, incluyendo a entidades colaboradoras que puedan prestar este tipo de servicio, haciendo hincapié en el establecimiento de un plan individualizado de empleo.

C) La Comunicación y Recomendación asociada donde se establece el Marco Estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos hasta 2030: Los resultados de la aplicación de las distintas estrategias nacionales de inclusión dirigidas a la comunidad gitana han sido muy limitados. Así, en el ámbito del acceso al empleo no ha mejorado la situación, y, por ejemplo, el porcentaje de jóvenes que ni trabajan ni estudian incluso ha aumentado. En el nuevo período 2020-2030, por ello, se intensifican los mecanismos de seguimiento (cartera de indicadores) y se fijan para ellos objetivos medibles, concretos y realistas (Estructurales, de procesos y de resultados). Para conseguir todo esto, fija 3 objetivos horizontales (igualdad, inclusión y participación) y 4 sectoriales (salud, vivienda y servicios esenciales, educación y empleo).

En el caso del empleo, es importante resaltar cuando habla del objetivo nº 5, como fija su atención y, por tanto, como indicadores principales, a la tasa de empleo, los jóvenes "ninis" y la brecha de género en la tasa de empleo, dejando en un segundo plano los indicadores relacionados con la discriminación, e incluso dejando abierto otro conjunto de indicadores relacionados con la calidad del empleo, sin concretarlos.

Resulta contradictorio, que, habiendo fijado como un objetivo principal dentro de este marco estratégico, la igualdad, y, por tanto, la lucha contra la discriminación y la mejora de calidad en el empleo se deje en un segundo plano la medición correspondiente a este aspecto, no asignando indicadores concretos al respecto.

Por otro lado, si fijamos como indicador de proceso para este objetivo nº 5, el "Aumentar la participación efectiva de los gitanos en empleo remunerados, sostenibles y de calidad" y además entre las medidas a tomar para la consecución de este objetivo, se incluye la implantación de mecanismos para apoyar el empleo de calidad para los gitanos, no podemos dejar sin delimitar que indicadores vamos a usar para el seguimiento del cumplimiento de este. Esto nos llevaría a una vuelta al voluntarismo de anteriores intervenciones que no permitían mejorar las acciones pasadas, por falta de evaluaciones concretas.

Debemos subrayar como dentro de la medida a tomar incluye la creación de las figuras del Mediador de empleo y juventud dentro de las administraciones locales con alto porcentaje de población gitana, aspecto positivo, aunque no suficiente para asegurar un buen servicio a esta comunidad. Además, habla de poner en marcha programas dirigidos a adquirir experiencia profesional, prácticas, desarrollo profesional de jóvenes gitanos, apoyo al autoempleo, programas de microcréditos, programas públicos de empleo con objetivos de mejora de la capacitación de sus participantes,

[71] UNIÓN EUROPEA, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Recomendación del Consejo, de 9 de diciembre de 2013, relativa a la adopción de medidas eficaces de integración de los gitanos en los Estados miembros. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2013. DOUE, núm. C 378, pp. 1-7, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2013:378:FULL

programas de concienciación y formación a funcionarios públicos, empleadores y sindicatos sobre aspectos relacionados con la discriminación.

Todos los objetivos relacionados con la mejora de la prestación de servicios en materia de empleo a la comunidad gitana son muy positivos y conducente a la consecución del objetivo principal, pero que, si no es realizado por profesionales adecuadamente cualificados, podrían caer en el fracaso o la insuficiencia de resultados. Aquí volvemos a subrayar la necesidad de definir un perfil competencial del profesional que debe atender a esta comunidad, para asegurar así una mayor efectividad en el acercamiento de la comunidad gitana a los servicios de empleo, así como el adaptar las medidas a las necesidades de esta parte de la población.

En cuanto al ámbito del empleo, insta a los países miembros a que promuevan la igualdad efectiva en el acceso al empleo de la comunidad gitana a través de varias medidas. Podemos resaltar que cuando se refiere a la prestación de estos servicios de empleo, lo hace desde el punto de vista de una atención individualizada, con planes holísticos en el caso de los jóvenes, y medidas de acción positiva cuando habla de promover la igualdad en el acceso al empleo público y privado. Ambas maneras de trabajar con la población gitana nos llevan a conectar con una forma de ver estos servicios más especializados e individualizados en y para esta comunidad, con profesionales formados para velar por el cumplimiento de sus derechos, así como poder aplicar las acciones de empleo adaptándo(las) (adaptando las acciones a las características y situación de la población gitana) a adaptándo(se) (forma de aplicarla, comunicarla por parte del profesional). Esto requiere la definición de perfiles concretos de profesionales para la realización efectiva y eficaz de estas funciones y tareas.

Como resultados provisionales de la aplicación de este marco en relación con el empleo, podemos resaltar que:

— Todos los marcos se han puesto en marcha, con una financiación de cada país en algunos casos está siendo insuficiente, así como las medidas que se están tomando son también insuficientes, exceptuando algunos resultados positivos en el ámbito educativo.

— En cuanto a los objetivos sectoriales, en lo que se refiere al empleo, la mayoría de los países han tomado medidas dirigidas a los jóvenes que no trabajan ni estudian, relacionadas con la mejora de sus capacidades, aumentando la experiencia práctica para facilitar la transición al mercado laboral, a través de las prácticas no laborales. Estas medidas se suelen incluir en medidas más generales de activación.

— También, la mayoría de los países miembros han tomado medidas para reducir la brecha de género en el empleo.

— Por último, la financiación que suele aparecer en el ámbito del empleo suele proceder en los países miembros del FSE+, FEDER o el Fondo de Transición Justa, pero de forma general, no permitiendo dilucidar que proporción de las dotaciones presupuestarias son dedicadas realmente a la población gitana.

3.2. Políticas sociolaborales procedentes del Gobierno de España

En España, es muy amplio el conjunto de políticas y normativa que abordan o se dirigen a la comunidad gitana. En nuestro caso, nos centraremos en la referida al empleo, bien porque se traten de medidas generales del ámbito del empleo que afectan a la comunidad gitana como a cualquier otro ciudadano, o bien porque se traten de iniciativas dirigidas específicamente a esta comunidad.

Al mismo tiempo, incluiremos aquella normativa que, no perteneciendo, al menos no únicamente, al ámbito sociolaboral, por su impacto en la comunidad gitana, es necesario tener en cuenta a la hora de analizar las políticas de empleo dirigidas a estos ciudadanos. Es el caso de la normativa relacionada con la lucha contra la discriminación y la igualdad de trato[72].

3.2.1. Estrategias, planes y normativa sociolaborales del Gobierno de España dirigidos a colectivos vulnerables

A) Estrategia Nacional de prevención y lucha contra la pobreza y la exclusión social 2024-2030

Esta iniciativa, continua con el objetivo principal de la estrategia anterior, que no es otro que la cohesión, el progreso social y la cobertura adecuada de las necesidades de la ciudadanía, con especial atención a los colectivos vulnerables, en situación de pobreza o exclusión social, como son las personas discapacitadas, personas sin hogar y población gitana.

Se desarrolla en planes operativos de ejecución y seguimiento anual. Se alinea como en la anterior estrategia, con el Pilar Europeo de Derechos Sociales y su plan de acción, así como la Agenda 2030 de Naciones Unidas. También se alinea con los objetivos del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Por otra parte, incorpora medidas de otras estrategias dirigidas a los colectivos vulnerables, como es el caso de la Estrategia para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030 y la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y el marco estratégico de ciudadanía e inclusión contra el racismo y la xenofobia.

En el documento donde se desarrolla esta estrategia, hay aspectos que son relevantes a la hora de analizar las políticas generales que afectan de forma directa a la población gitana, en este caso, en el ámbito del empleo. Es de destacar el pormenorizado análisis de la legislación aparecida coherente con los objetivos de cada una de las metas de la estrategia anterior, hasta 2023. Así, en cuestión de la situación de la población gitana, los aspectos relacionados con la garantía de rentas y la inversión en las personas, en lo referente a la cualificación y el empleo, son relevantes a la hora de ver que es lo que se ha hecho desde la administración pública, y valorar los resultados obtenidos. Así, en el apartado dedicado a las medidas a tomar respecto al reto estratégico "Inversión social en las personas", incluye políticas de carácter activo, como el reducir el abandono temprano de la

[72] Siguiendo el documento "Discriminación y Comunidad Gitana: Informe 2024" de la FSG (2024), la normativa española vigente en materia de lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de trato es la siguiente:

1. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
2. Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
3. Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.
4. Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
5. Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
6. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
7. Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. (Capítulo III. "Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato").
8. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
9. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
10. Protocolo de actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los Delitos de Odio y Conductas que Vulneran las Normas Legales sobre Discriminación. Boletín Oficial de la Guardia Civil, nº 1, sección 1, pág. 51-108. Actualizado en 2020.
11. II Plan de acción de lucha contra los delitos de odio. Ministerio del Interior. 2022.

educación, mejorar las cualificaciones, facilitar el acceso a itinerarios individualizados de inserción sociolaboral a los colectivos vulnerables, entre ellos a los gitanos, e impulsar el empleo de calidad. Como vemos, siguen apareciendo menciones a la atención individualizada, y, por ende, especializada a los colectivos vulnerables, aspecto que nos lleva de nuevo a la necesidad de definir los perfiles necesarios para desempeñar estas funciones.

B) Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes

Con el objetivo de mejorar la cualificación y la empleabilidad de las personas jóvenes, propone una serie de acciones que exponemos de manera resumida en el siguiente cuadro.

Cuadro 4: Acciones propuestas por el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027

Acción	Descripción
Medidas de flexibilidad y agilidad	Atención personalizada e inmediata, oferta de empleo o formación en máximo cuatro meses
Medidas de apoyo al emprendimiento	Compensar cuotas a la Seguridad Social, publicidad y transformación digital
Programa Emprende con microcréditos	Financiación, asesoramiento y orientación a personas sin acceso a crédito ordinario
Favorecer la formación	Reincorporación al sistema educativo de personas que lo abandonaron prematuramente
Primera experiencia profesional	Participación en administraciones públicas
Escuelas profesionales duales	Conexión entre formación profesional y empleo, oportunidad laboral remunerada en empresas, acompañamiento personalizado de 12 a 18 meses
Escuelas de segunda oportunidad	Formación en materias claves, obtención de certificados de profesionalidad

Fuente: Elaboración propia a partir de Molina Hermosilla[73].

C) Las Estrategias Españolas de Apoyo al Empleo de los períodos 2021-2024 y 2025-2028 (EEAE)

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo es un instrumento de planificación y coordinación de la política de empleo de España, junto con el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (artículo 11, Ley 3/2023). Estos instrumentos tomarán como referencia el Informe Conjunto sobre empleo que elaborarán tanto la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales como el Consejo Superior del Sistema Nacional de Empleo evaluando y haciendo seguimiento de los resultados de la gestión de las políticas activas de empleo.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su artículo 12 regula esta estrategia, y nos indica que el objetivo principal de este instrumento es el de fijar las actuaciones en materia de políticas activas de empleo e intermediación que se van a realizar en los próximos cuatro años, con el fin de aunar esfuerzos entre los distintos agentes que actúan en el mercado de trabajo y mejorar su eficacia y

[73] Molina Hermosilla, O.: "Jóvenes ante el mercado de trabajo: medidas de intervención hacia la igualdad efectiva", Madrid, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2024, pág. 55.

eficiencia. Establece un marco de planificación, ejecución, evaluación y financiación de las políticas activas de empleo e intermediación.

Lo más destacado del Real Decreto 1069/2021, que desarrolla esta Estrategia en el período 2021-2024, es el apartado dedicado a los objetivos estratégicos, específicos y medidas propuestas de la EEAE, para el período comprendido entre 2021-2024. El objetivo estratégico número 1 (Acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona), y en concreto en la primera medida propuesta, se indica la necesidad de desarrollar un marco común de referencia para el servicio de orientación y prospección. Esto lo desarrolla más adelante e indica que sería necesario definir los perfiles de estos profesionales del empleo y reforzar el SNE con ellos. Con esta medida, se conseguiría profesionalizar los servicios de orientación y prospección de los SPE. En este mismo sentido, indica que sería necesario también especializar a estos profesionales en la atención de colectivos prioritarios, señalados posteriormente en la Ley de empleo, donde se encuadra la comunidad gitana.

Por otro lado, en el apartado dedicado al objetivo estratégico 4, de mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo, y en concreto, en su objetivo de impulsar la transformación digital y la modernización de los SPE mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, establece como una de las medidas el impulso de la provisión, consolidación y profesionalización del personal de los SPE a través de la formación permanente. Con ello, vemos la importancia que cada vez más se le otorga a la orientación y prospección laboral, también el relieve que se le da al grado de profesionalización del personal que realiza funciones dentro del proceso de colocación, para procurar un servicio eficaz y eficiente.

Es de resaltar que cuando analizamos la evaluación de los resultados intermedios de esta estrategia[74], y se refiere a la población gitana, la incluye dentro del grupo de colectivos prioritarios, igualándolos en cuanto a características a la hora de evaluar la eficacia, eficiencia, etc… de las distintas actuaciones realizadas sobre estos colectivos, sin extraer aparte los resultados que se obtienen con respecto a esta comunidad. Es evidente, que este tipo de análisis no nos dice nada sobre la efectividad de las acciones realizadas, puesto que ya adolece de un sesgo en su planteamiento inicial, al no diferenciar unos colectivos de otros. Esto no ayuda al objetivo de evaluar, mejorar y por tanto especializar los servicios y programas dirigidos a cada uno de los colectivos de atención prioritaria, al no diferenciarlos en las evaluaciones realizadas.

En cuanto a la nueva EEAAEE (2025-2028), que recientemente ha sido aprobada a través del Real Decreto 633/2025 el Consejo de Ministros del pasado 15 de julio del presente, y publicado en el BOE nº 170 del día 16 de julio de 2025, para su elaboración ha debido tener en cuenta varias cuestiones y procedimientos que han hecho que se dilate su aprobación definitiva. Esto va a provocar, en alguna medida una mengua en los resultados esperados en 2025 ya que más de medio año se ha consumido en su redacción y publicación. Podemos resaltar los aspectos más relevantes de esta estrategia:

— Es la primera estrategia con un enfoque plurianual en sus actuaciones elaborada a partir de la aprobación de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo, que aunque ya iniciada esta perspectiva en el período anterior, adquiere una mayor fuerza al incidir en garantizar el ejercicio de los derechos subjetivos de los ciudadanos y empresas relacionados con las políticas de empleo, con las actuaciones y recursos necesarios para estos sean estables.

[74] GOBIERNO DE ESPAÑA. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. Evaluación intermedia de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. 2023.

Para ello, se contempla que la financiación de los Planes Anuales (a través de los que se ejecuta la estrategia) se flexibilice para permitir una mayor estabilidad de los servicios y programas y sus plantillas, a diferencia de estrategias anteriores que dependían de un sistema de subvenciones aprobado anualmente por las Conferencias Sectoriales.

— Ha tenido que adaptarse al complejo "ecosistema" normativo en este ámbito, tanto internacional (Pilar Europeo de Derechos Sociales, Red Europea de Servicios Públicos de Empleo), como nacional sobre todo en lo relacionado con garantizar el ejercicio de derechos subjetivos de los ciudadanos relacionados con las políticas de empleo explicitados en las normativas nacionales (los servicios garantizados definidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y los definidos por el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo).

— Esta estrategia, a diferencia de la anterior que hacía hincapié en los cambios normativos necesarios, se centra en la garantía de que los recursos y actuaciones tengan un carácter estable y suficiente, que acompañarán tanto a empresas como a ciudadanos durante su vida activa.

— Integra los resultados de la evaluación intermedia correspondiente a la EEAAEE (2021-2024), lo que implica potenciar las acciones realizadas desde las políticas de mejora de la empleabilidad de los usuarios de los servicios públicos de empleo más efectivas en cuanto a nivel de inserción. En este caso, han sido el acompañamiento con itinerarios, por un lado, y las tutorías y la formación unidas, por otro, ambas añadidas al diagnóstico previo que todos los ciudadanos atendidos reciben. Además, debido a que se ha verificado que los jóvenes y los parados de larga duración son los colectivos con más margen de mejora, las intervenciones harán más hincapié en estos dos colectivos. Para ello, se establecen dos programas específicos dirigidos específicamente a ellos.

— Se hace hincapié en el refuerzo y mejora de las innovaciones tecnológicas dirigidas a mejorar la calidad y cantidad de trabajo, sobre todo en el ámbito del perfilado de servicios, detección de necesidades formativas y la comunicación entre distintas instituciones.

— Desde un punto de vista transversal, se garantiza la incorporación del principio de la transversalidad de género en toda la normativa, programas y acciones que emanen del Sistema Nacional de Empleo relacionadas con las políticas activas de empleo y que inciden en la reducción o eliminación de la brecha género en el ámbito laboral.

— El objetivo estratégico 8 de la estrategia, remarca la necesidad de realizar evaluaciones continuas y sistemáticas de la eficacia y eficiencia de los servicios y programas, con el fin de mejorar las políticas de empleo desarrolladas e incentivarlas posteriormente mediante la financiación preferente ("reserva de eficacia").

— Se pone de relieve la necesidad de que las políticas adopten un enfoque territorial y local, y de colaboración público-privada.

— Como aspectos transversales a todos los colectivos y que por tanto afectará a la comunidad gitana de forma positiva, se plantea como metas para 2028, la mejora de:

· Empleabilidad de las personas atendidas en un 10%.

- Intermediación.
- Cobertura en la atención a las personas perceptoras de prestaciones.
- Consolidación y mejora de la calidad de las redes de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.
- Incremento de la participación en la formación.
- Impulso y sistematización de la atención a las empresas.

Como aspectos de esta estrategia que se dirigen de forma directa a la población gitana tenemos:

— La previsión del desarrollo de un plan específico de empleo para la comunidad gitana, que más adelante analizaremos, con una duración igual al de esta estrategia.

— El objetivo estratégico número dos, al especificar que se proporcionarán actuaciones y programas adaptados a colectivos clave, lo cual nos remite en nuestro caso, a la población gitana, como lo indica el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo, al especificar los "Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo", en su apartado 1.

— En línea con nuestra hipótesis, el objetivo estratégico 5 aboga por incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo, y para ello, en el objetivo operativo 5.1. señala que se debe dotar al Sistema Nacional de Empleo de los medios adecuados para una prestación eficaz y eficiente de los servicios, fomentando la especialización y profesionalización de sus recursos humanos. Especialmente nos parece relevante la medida 5.1.2. al referirse al diseño de un plan de formación del Sistema Nacional de Empleo que incluya formación básica común a todo el personal, como marco de referencia, así como itinerarios especializados para el personal orientador y prospector por niveles, colectivos específicos de atención prioritaria, etc… Es evidente que esto debe llevar a la formación de los profesionales del Sistema Nacional de Empleo en materia de intervención en el ámbito laboral con la comunidad gitana.

— En cuanto a las metas que se fija para 2028, de las 6 indicadas, queremos subrayar la referida a la consolidación de la red de orientadores y prospectores de empleo. Este aspecto nos parece de gran importancia de cara a la profesionalización del servicio en general, y del dirigido a la comunidad gitana en particular.

D) Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027)

Como respuesta al compromiso adquirido por el Gobierno de España de desarrollar un plan nacional antirracismo antes de finalizar 2022 derivado de la normativa de la UE, se aprueba este documento. En este, se desarrollan y refuerzan las líneas ya emprendidas en anteriores propuestas como "Planes de ciudadanía e integración" y "Estrategia Integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia" pero adaptándose y haciendo propuestas a las nuevas circunstancias en la actualidad.

Nace como una guía para orientar a cualquier ente público o privado a la hora de elaborar planes, programas o acciones en esta materia.

Está compuesto por una serie de bloques con unos objetivos y medidas concretos. En nuestro caso nos interesa resaltar el bloque dedicado tanto a la Inclusión Activa, donde se habla de las medidas y objetivos correspondientes al ámbito del empleo, entre otros ámbitos que pueden afectan de forma estructural a la inclusión de cualquier personas.

Pero en prácticamente todo el marco, el hincapié y el enfoque principal está dirigido a las personas extranjeras que vienen a nuestro país. Por tanto, poca incidencia esperamos de la ejecución de este marco para la comunidad gitana española.

E) Ley 3/2023, de 28 de marzo, de Empleo

Fernández Ibáñez *et al*. (2023)[75] identifican como déficits estructurales de las políticas dirigidas a la comunidad gitana la insuficiencia de presupuesto, recursos humanos especializados, la limitada coordinación público-privada y el insuficiente seguimiento y evaluación de las políticas de empleo. Hace una apuesta decidida por el mantenimiento, mejora y medición de la empleabilidad, con el objetivo principal, mencionado de manera reiterada, de proporcionar o facilitar la consecución de un empleo digno, de calidad, estable. Por tanto, la empleabilidad es el aspecto central de la nueva ley de empleo[76].

En relación con los colectivos vulnerables, por primera vez incluye de manera explícita a las "personas gitanas" en su artículo 50 "Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo", apartado 1. El artículo 50.2 de esta ley indica además que, "Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, corresponde al Sistema Nacional de Empleo, en sus distintos niveles territoriales y funcionales y de manera coordinada y articulada asegurar el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo se coordinarán con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas mediante protocolos de coordinación aprobados para tal fin." (BOE-A-2023-5365 Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, a partir de ahora LE).

Derivado de lo anterior, este concepto subraya que se tenga en cuenta en la prestación de servicio y el diseño de políticas, los aspectos del colectivo que les hace menos empleable, como puede ser la discriminación, el nivel de formación reglada, y el desarrollo de ciertas competencias. En este sentido Pérez del Prado (2023)[77], indica que "los colectivos prioritarios serían aquellos que presentan limitaciones relevantes en su empleabilidad" (p.95).

Así, la atención personalizada e individualizada se convierte en un aspecto básico de la LE y además como un "derecho para las personas desempleadas y como una obligación para los servicios públicos de empleo"[78]. Es coherente con poner en el epicentro de las políticas de empleo (PE) a la persona (art. 4.e), "la atención personalizada de colectivos prioritarios para las políticas de empleo y

[75] VV.AA.: Evaluación de resultados e impacto del Programa «Acceder» 2000-2019. Políticas activas de empleo para población gitana gestionadas por una organización social, Madrid, Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 2023, pp. 1-25.

[76] Climent Rodríguez, J.A.: "Análisis de la empleabilidad y la orientación laboral en el contexto de las políticas activas de empleo y concreción en la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Ley de empleo: una visión multidisciplinar*. Monográfico 2023, 2024, pp. 87-113. https://doi.org/10.12795/TPDM.mon.2023.02

[77] Pérez Del Prado, D.: "La Ley 3/2023 de empleo. Principales novedades", Madrid, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2023, pp. 86-102.

[78] Climent Rodríguez, J.A., cit., pág. 107 y 108.

la eliminación de cualquier clase de discriminación asegurando políticas adecuadas de incorporación laboral dirigidas a los citados colectivos". Y, en esta misma dirección, el art. 56.1.b) incluye, dentro del catálogo de servicios, "la tutorización individual y el asesoramiento continuado y atenciones personalizadas…la persona tutora prestará un servicio integral a la persona desempleada".

En el artículo 31 defiende la necesidad de prestar "servicios especializados para facilitar la inserción laboral", mantenimiento y promoción de las personas perteneciente a colectivos prioritarios de la LE.

Todo lo anterior pone de manifiesto la necesidad de prestar un servicio individual, personalizado, profesional e integral a la persona desempleada del colectivo prioritario, en este caso, perteneciente a la comunidad gitana. Pero surge un problema al respecto: la prestación de este servicio conlleva una serie de problemas[79]:

— No hay suficientes profesionales y mucho menos especializados.

— De qué forma se puede verificar la pertenencia al colectivo de atención prioritaria, en este caso, la pertenencia a la comunidad gitana. Aunque en el artículo 50.4 establece que se concretará la forma de identificar la pertenencia a tales colectivos cuando sea necesario, la dificultad de poder identificarlos de manera clara puede hacer que no sean atendidos por este problema. Además, hay veces que, por el problema de la discriminación, estos sujetos se nieguen a reconocer su pertenencia.

— A todo lo anterior hay que añadir que la persona orientadora debe tener una formación complementaria en temas interculturales, para que esté suficientemente sensibilizada y concienciada sobre los estereotipos que rodean a estos colectivos, y como superarlos.

— Por otra parte, los SPE, así como sus entidades colaboradoras presentan una serie de problemas:

· Inadmisible ratio orientador-persona desempleada, ligado a razones presupuestarias.

· La formación de los orientadores. Es necesario que tengan una cualificación correcta, y no solo en cuanto a sensibilización y concienciación, sino también en conocimientos para el desarrollo de itinerarios adecuados a cada colectivo y que se detallan en el artículo 56.1.c).

Para poder abordar esta problemática y satisfacer estas necesidades, es necesario, como se indica en la exposición de motivos de la propia LE (Apartado II, en la que se resalta el objetivo de reducir la tasa de desempleo en 15 puntos en los próximos 30 años), un aumento significativo de "la capacidad de nuestras instituciones laborales para recualificar, orientar y ayudar a las personas que buscan empleo". Aspecto que sin duda pasa por la profesionalización del personal que presta estos servicios tanto en los SPE como en las entidades colaboradoras de los mismos y, según nuestro punto de vista, por la regulación de estos perfiles especializados. Así, Monereo Pérez *et al.* (2023)[80] incide en la profesionalización de este personal, además del aumento del número de efectivos "…el personal comprometido en la cotidiana gestión de las funciones de intermediación no sólo debe ser aumentado

[79] Morales Ortega, J.M.: "Colectivos de atención prioritaria: ¿Realmente son una prioridad de nuestra política de empleo?" *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2024, pp. 115-151.

[80] Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "La reforma del derecho del empleo: notas sobre la ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo", Murcia, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum, 2023, pp. 11-37.

en su volumen, sino específicamente capacitado para poder desarrollar los cometidos instrumentales inherentes a la recepción de las ofertas y demandas de empleo…" (p. 36).

En el capítulo 4 del título II se desarrolla lo que en esta ley se aclara respecto a los recursos humanos que desempeñan sus labores en el Sistema Nacional de Empleo, incluyendo, además, una referencia a las entidades colaboradoras del mismo, en esta vertiente. En este sentido, en el artículo 29, apartado 2, indica que en lo referido a los procedimientos de colaboración con entidades públicas y privadas, así como los sistemas de evaluación que se establezcan, se procurará la adecuación de las plantillas a los fines de las actividades integrantes de las políticas activas de empleo, que como se indican en esta ley, incluirían "…el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y el fomento del espíritu empresarial y de la economía social." (art. 31)

Esto se refiere, sin duda, a que se debe asegurar que el perfil de estos profesionales debe de ser el óptimo a la hora de prestar sus servicios en materia de políticas de empleo. Es decir, implica una formación y unas competencias determinadas, que en ningún momento se especifican, pero que si serán evaluadas de alguna manera "a través de los indicadores que sean pertinentes" (art.30). En este punto, podemos adivinar que los indicadores serán pertinentes en cuanto al tipo de colaboración, destinatarios y objetivos que se hayan acordado por cada entidad con el SPE correspondiente. Es decir, no sería adecuado evaluar con los mismos indicadores a AC que trabajen con objetivos de inserción con población desempleada en general en la una gran ciudad, que los que trabajen en la inserción laboral con población con algún tipo de discapacidad en la una zona rural, o que atiendan a comunidad gitana. Muchos factores podrán influir en la medición de la profesionalización del personal empleado en las entidades colaboradoras. Estos factores deberán quedar especificados convenientemente en el convenio de colaboración que se suscriba con el servicio público y en la propia contratación pública que se realice a favor de la entidad privada que resulte en su caso, adjudicataria de la prestación de estos servicios.

F) Incentivos a la contratación de personas vulnerables.

En cuanto a las ayudas a la contratación a personas gitana a nivel estatal la normativa vigente y que la regula es el RD Ley 1/2023 de 10 de enero de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, que entró en vigor el 1 de septiembre de ese año.

En primer lugar, en esta normativa no encontramos en ningún momento referencia a la comunidad gitana directamente, sino que indica en su Sección 2, art. 4, que las personas destinatarias de las medidas de fomento de empleo y en concreto las referidas a la contratación laboral incentivada, serán las personas de atención prioritaria que se encuentren inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, las cuales son definidas en el art. 6 en el apartado a) como "las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo", en la actualidad, el art. 50 de la LE.

A pesar de haber sido fuertemente criticadas sistemáticamente por las directrices europeas de empleo, este tipo de medidas, es decir, las relativas a los incentivos a la contratación, ha constituido en varias ocasiones[81], la medida estrella de las políticas de empleo españolas. En este sentido, dentro del marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resilencia, en el Componente 23

[81] Morales Ortega, J.M., cit., pág. 145.

"Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo" se incluye la Reforma 7, "revisión de las subvenciones y bonificaciones a la seguridad social" con el objetivo de simplificar el sistema de incentivos a la contratación y mejorar la eficacia de estos teniendo en cuenta la revisión del gasto realizada por la AiRef[82]. En este mismo estudio se recomienda que los incentivos a la contratación deben dirigirse a colectivos muy específicos con baja empleabilidad (como es el caso de la comunidad gitana) articulando un marco estable que identifique a estos colectivos para adaptar los incentivos a los mismos, deben estar asociados a acciones formativas de calidad y coordinadas con el sector empresarial, deben de integrarse con otras herramientas de activación (perfilado y/o itinerarios individualizados de inserción) y también deberían estar asociados al ciclo económico de ese momento, para asegurar una mayor eficacia en el fomento y mantenimiento del empleo, en este caso, de la comunidad gitana.

En este sentido, y de forma coherente con la intención de mejorar la gestión de las políticas de empleo en España, la EEAE promueve el que se tomen las medidas necesarias para hacer más eficaces a las políticas de activas de empleo, entre las que se incluyen los incentivos a la contratación. Para ello, se indica que se deben racionalizar, ordenar y evaluar las mismas para garantizar su eficacia. En la misma línea, aboga por concentrar los incentivos al empleo indefinido en los colectivos con mayores dificultades, como es el caso de la comunidad gitana. Por último, en referencia directa a los colectivos con mayores dificultades de inserción indica que "habrán de integrar en el marco de programas específicos y multidisciplinares que contemplen diversas medidas para abordar de manera individualizada las situaciones de exclusión laboral".

Pero esto contrasta con el art. 36.3 de la LE, donde indica que solo a nivel potestativo, el diseño de los incentivos a la contratación "podrá" tener en cuenta, la identificación de estos colectivos y la intensidad en la que se manifiesten sus dificultades de acceso al empleo, lo cual deja una puerta abierta a la desatención de las necesidades específicas de estos colectivos en su acceso al empleo.

Es más, otra cuestión importante y problemática de esta regulación es que, en el caso de la población gitana, el requisito de acreditar la condición de persona de atención prioritaria para ser beneficiaria de estos incentivos puede ser contraproducente y dar lugar a situaciones de discriminación en el proceso de colocación de la persona en cuestión[83]. Las únicas maneras de salvar este problema es el conocimiento de la empresa de la pertenencia de esta persona a este colectivo o bien que la propia persona, a través de una declaración de buena fe manifieste su pertenencia y que la empresa lo acepte. En cualquier caso, estamos hablando de situaciones que van a dificultar enormemente el efecto deseado de esta medida. Pero esta cuestión no se aborda en esta normativa siendo de gran impacto en los resultados de la implementación de estas medidas[84].

Por otro lado, teniendo en cuenta que estos incentivos se encuentran vinculados la Ley de Presupuestos del Estado[85] de cada anualidad, debemos ser conscientes, que en este momento carecemos de esta ley para poder asegurar que financiación van a recibir, lo que hace imposible prever los efectos de estos en la situación de la población gitana, en nuestro caso.

Por último, es digno de resaltar que en función de la delimitación competencial que realiza la LE, las CCAA pueden establecer sus propios colectivos de atención prioritaria, más allá de los

[82] AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE RESPONSABILIDAD FISCAL. Evaluación del gasto público 2019: Estudio de incentivos a la contratación. Madrid, 2020. En este estudio ha demostrado una eficacia moderada en el fomento y mantenimiento del empleo de los incentivos al empleo.

[83] Morales Ortega, J.M., cit., pág. 142.

[84] Cruz Villalón, J.: *El gobierno del empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, pp. 187-216.

[85] Soler Roch, M.T.: "Seguridad jurídica: La perspectiva de los gastos fiscales." *Revista Técnica Tributaria*, vol. 3, no. 138, 2022, pp. 227-238, https://doi.org/10.48297/rtt.v3i138.2322.

recogidos en el art. 50 de esta norma. Es decir, que CCAA con un alto porcentaje de población gitana podrían sentir la inquietud o necesidad de disponer de incentivos en forma de subvenciones, para favorecer la contratación de los sujetos pertenecientes a esta comunidad.

Ha sido constatada la heterogeneidad autonómica en políticas dirigidas a población gitana, identificando que existen comunidades que han avanzado significativamente, otras que progresan lentamente y algunas que carecen de políticas específicas destinadas a esta población[86] Esto da muestra de la clara "dejadez" institucional respecto a esta comunidad y su problemática.

3.2.2. Estrategias, planes y normativa sociolaborales del Gobierno de España dirigidos a la comunidad gitana

El Programa de Desarrollo Gitano (PDG) fue el primer programa en España a nivel estatal dirigido a comunidad gitana, en funcionamiento desde 1989 hasta la actualidad. Viene siendo ejecutado por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, en colaboración con las entidades gitanas, administraciones autonómicas y locales. Su función principal es promover el desarrollo social y la mejora de la calidad de vida de la población gitana. Desde el año 2014 el Grupo de Trabajo Cooperación Técnica de la Población Gitana[87] acordó que este programa, ahora denominado Plan de Desarrollo Gitano, se incorporara como una actuación dentro de las Estrategias Nacionales para la Inclusión Social de la Población Gitana hasta la fecha puestas en marcha en España (2012-2020 y 2020-2030)[88].

Además de este programa, y en la misma línea, el Plan de Acción para el Desarrollo de la Población Gitana (2010-2012), fue desarrollado en nuestro país. Para su elaboración se contó con varios grupos de trabajo del Consejo Estatal de la Población Gitana (empleo, educación y actividad económica, acción social, salud, cultura y vivienda), así como con los resultados de diferentes investigaciones. Además de contar con la participación del pueblo gitano, es la primera vez que se cuenta con las aportaciones del Consejo Estatal de la Población Gitana para la elaboración de un plan dirigido a la comunidad gitana.

Posteriormente se implementó la Estrategia Nacional para la Inclusión de la Población Gitana en España 2012-2020. Esta nueva estrategia se apoya en otros estrategias, planes y programas dirigidos más o menos explícitamente a la población gitana y viene a reforzar las líneas de intervención que habían demostrado su efectividad con la comunidad gitana en las últimas décadas.

A la hora de su elaboración se ha tenido en cuenta tanto a las Comunidades Autónomas como administraciones locales y movimiento asociativo gitano, así como los Principios Básicos Comunes para la Inclusión Roma, la complementariedad de políticas generales y específicas dirigidas más o menos directamente a la población romaní.

La estrategia establece cuatro áreas clave entre las que se encuentra el empleo. En cada una de ellas fija unos objetivos intermedios y finales cuantitativos a lograr en 2020.

---

[86] Haz-Gómez, F. E., Pedreño, M. H., Gutiérrez, M., y Pérez, G.S.: "Las Políticas Autonómicas en España en el Marco Europeo de acción para la inclusión de la población gitana.", en AAVV, *Actas del VIII Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): Cuidar la vida, garantizar la inclusión, convivir en diversidad: consensos y retos*, Bilbao, Universidad del País Vasco, 2021, pp. 917-935.

[87] Formado por técnicos de la Dirección General de la Diversidad Familiar y Servicios Sociales, de las comunidades autónomas y de la Federación Española de Municipios y Provincias, FEMP.

[88] Resolución de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales de 15 de marzo de 2023 (B.O.E núm. 70 de 30-03-2023)

En cuanto a las medidas propuestas en el sector del empleo cabe resaltar que las divide en las relacionadas con el acceso al empleo y las vinculadas a la cualificación/formación. Cabe subrayar la apuesta por la formación en colaboración con empresas para el desarrollo de prácticas becadas, así como el fomento del acceso a los servicios de orientación, información e intermediación de los Servicios Públicos de Empleo.

Como principales resultados fruto de la evaluación final realizada de la estrategia podemos resaltar[89]:

— En cuanto a los objetivos generales propuestos en materia de empleo, se observa un empeoramiento en cuanto a la tasa de empleo y paro de la población gitana, retrocediendo en el primer caso un 13.9% y en el segundo un 15.6%.

— Aumento de la tasa de ocupación en actividades por cuenta ajena de la población gitana, incrementándose en un 15,4%.

— En el resto de los objetivos o no se tenían datos actualizados o no se había podido establecer una línea base.

En términos cualitativos, según el Ministerio de Derechos Sociales[90](2021), las encuestas aplicadas a distintos actores relacionados con la población gitana muestran que en materia de empleo la opinión general es de logros muy modestos y por debajo de lo esperado es en la estructuración y ordenación de los distintos mecanismos políticos y de coordinación de las políticas destinadas a la inclusión de la población gitana, así como en el aumento de la sensibilización por parte de las administraciones públicas de las necesidades de ésta.

Como consecuencia del análisis de los resultados de la estrategia llevada a cabo en el período anterior, se han obtenido una serie de conclusiones respecto a la actuación con la comunidad gitana. En primer lugar, el enfoque centrado en los ámbitos sectoriales concretos (salud, vivienda, educación y empleo) y la superación de la brecha entre población gitana y general, en exclusiva, no obtenido unos resultados suficientes. Para intentar mejorarlos, se amplía el enfoque pasando de la integración socioeconómica en estos ámbitos a una estrategia de corte más integral, centrada en tres ejes: igualdad, inclusión y participación de la población gitana. Debemos subrayar que la igualdad y la lucha contra la discriminación y el antigitanismo y contra la violencia de género, serán prioritarias y transversales a lo largo de toda la estrategia. Especial atención recibirá la brecha digital, por considerarla un aspecto fundamental para el acceso a multitud de recursos en la actualidad, aspecto evidenciado por la pandemia de COVID-19 con mucha mayor intensidad.

La nueva estrategia debe de ser coherente con los objetivos establecidos en el marco estratégico europeo 2020-2030 y la regulación de los Fondos Europeos, además de cumplir con una

[89] GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2012-2020. Informe de evaluación final Estrategia. 2021, www.dsca.gob.es/es/derechos-sociales/poblacion-gitana/estrategia-nacional/estrategia-nacional-inclusion-social-poblacion-gitana-2012-2020

[90] GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2012-2020. Informe de evaluación final Estrategia. 2021, www.dsca.gob.es/es/derechos-sociales/poblacion-gitana/estrategia-nacional/estrategia-nacional-inclusion-social-poblacion-gitana-2012-2020.

serie de recomendaciones mínimas, y en el caso de tener un mayor porcentaje de población gitana, otras adicionales[91].

Se apuesta por una perspectiva inclusiva, sobre todo con aquellos perfiles más vulnerables, de forma que, en cualquier plan o iniciativa sectorial, se planteen objetivos dirigidos a estos colectivos más vulnerables.

Con el objetivo de aumentar la duración y consistencia de las intervenciones, se intensificará la diversificación de fondos financiadores, de cualquier nivel de la administración, sobre todo los dedicados específicamente a cuestiones relacionadas con la igualdad, inclusión y la participación de la población gitana, y en específico el Plan de Desarrollo Gitano. En cuanto a la UE, a partir de la pandemia se habilitaron fondos específicos para la recuperación de los países miembros, y, por tanto, podrán ser dirigidos hacia la inclusión de los grupos más desfavorecidos e impactados como es el caso de la población gitana. Además, el FEDER y FSE+, en su nuevo período de programación, han actualizado su marco de financiación y normativo, de forma que pueden incluir medidas dirigidas a la inclusión de la población gitana y la lucha contra la discriminación y el antigitanismo.

Se subraya que los planes y estrategias se orienten hacia la mejora de la cualificación, empleabilidad y reducción de la discriminación en los colectivos vulnerables, como es el caso de la población gitana, y como queda además recogido en la LE, al hablar de los colectivos prioritarios como beneficiarios de las políticas de empleo. Todo ello, estará guiado por las diferentes Estrategias Españolas de Apoyo Activo para el Empleo, cuyas orientaciones coinciden con las prioridades de este marco, más aun tratándose, como hemos dicho, de la comunidad gitana, colectivo prioritario de estas políticas. El abordaje de esta estrategia respecto a la población gitana es integral e incluye, por tanto, el tratamiento personalizado e integrado.

Se prevén ayudas a la contratación a personas gitana, el impulso del Plan de Garantía Juvenil Plus, impulso de acciones de inserción laboral para personas gitanas con discapacidad (encuadradas en

[91] Siendo más concretos, esta estrategia contiene una serie de ejes fundamentales, que se corresponden con las orientaciones del Marco Europeo:

- Inclusión social.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Participación y empoderamiento.
- En relación con los objetivos de este marco, se establecen las líneas estratégicas del marco nacional:
- Inclusión social:
  - Líneas estratégicas: Educación, Empleo, Vivienda y servicios esenciales, Salud, Pobreza y exclusión social y brecha digital.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación:
  - Líneas estratégicas: Antigitanismo y no discriminación, Igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia hacia las mujeres.
  - Fomento y reconocimiento de la cultura gitana.
- Participación:
  - Participación de la población gitana y del movimiento asociativo.

Por último, y centrándonos en el ámbito del empleo, los objetivos propuestos, que se corresponden con las metas del marco europeo, son los siguientes:

- Incrementar la tasa de empleo de la población gitana, hasta llegar al 40% (35% mujeres, y 45% hombres).
- Reducir la tasa de paro hasta llegar al 40% en mujeres y 30% en hombres.
- Reducir la precariedad laboral y la discriminación de la población gitana., reduciendo la temporalidad (hasta el 50%), las situaciones discriminación (hasta el 10%) y la aumentando la tasa de asalarización (hasta el 70%)
- Reducir la tasa de personas gitanas jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni se forman (16-30 años), hasta llegar al 40% en mujeres y 30% en hombres.
- Incrementar el empoderamiento, la participación y activación de la mujer gitana en el mercado laboral hasta llegar al 45%.
- Revalorizar y cualificar la población gitana que se dedica al comercio ambulante.

la Estrategia Nacional de Discapacidad), así como acciones de sensibilización del sector empresarial con respecto a los estereotipos en la población gitana.

Es interesante la relevancia que le da la Estrategia al impulso del comercio ambulante, instando a la creación dentro del Consejo Estatal del Pueblo Gitano de un grupo de trabajo específico para trabajar en la sostenibilidad y potenciación del sector. Además, incide en la formación de estos emprendedores, añadiendo esta profesión al Catálogo de Especialidades formativas para reconocer su experiencia. En el mismo sentido, se anuncia que se recogerá información sobre la evolución de este colectivo para poder diseñar actividades y medidas adaptadas al mismo.

Hay que resaltar como desde esta estrategia se informa que el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se prevé el fortalecimiento de la Inspección de Trabajo y la creación de una Oficina Estatal de Lucha contra la discriminación como el órgano encargado de las actuaciones en materia de inspección en casos de discriminación en el ámbito del empleo y la formación a nivel nacional. Este aspecto se ha materializado con la aprobación Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esto supone un cambio cualitativo respecto a la situación anterior, quedando institucionalizada la fiscalización de cualquier acción sospechosa de incurrir en discriminación en cualquier ámbito del empleo y formación, extendiéndose a todo el territorio nacional, y obligando que cualquier convenio colectivo sea revisado para salvaguardar los derechos relacionados con la igualdad de trato y no discriminación de nuestro ordenamiento (Real Decreto Legislativo 5/2000)

Finalmente, este documento expone en lo que parece una serie de sugerencias, de medidas que podrían ponerse en marcha para cumplir con los objetivos en este ámbito, desde las comunidades autónomas y las entidades locales. Dentro de ellas, cabe destacar la propuesta de creación de una red de servicios de orientación, acompañamiento e intermediación para personas gitanas, conformada por los servicios de empleo, servicios sociales y entidades especializadas en empleo y comunidad gitana. De nuevo vemos como esta iniciativa subraya la especialización de los servicios dirigidos a la población gitana, y, en consecuencia, la necesidad de unos perfiles adecuados a estas exigencias para asegurar la calidad y eficacia en la prestación de estos servicios, en cualquiera de las entidades citadas.

En cuanto a los resultados de esta estrategia en materia de empleo, solamente contamos con un informe sobre los resultados de proceso de esta, sin tener todavía datos de resultados tangibles. Podemos indicar los avances relacionados con la anterior estrategia donde los resultados en materia de empleo fueron bastante modestos, como revelan los últimos datos disponibles en materia de empleo procedentes del estudio de De la Rica *et al.* (2019)[92].

3.2.3. Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad de la Población Gitana 2025-2028

En la revisión de este artículo, en concreto, el pasado día 10 de junio de 2025, ha sido aprobado por el Consejo de Ministros este Plan, que viene a dar respuesta a muchas de las recomendaciones, críticas y sugerencias hechas respecto a las políticas de empleo que se han diseñado para intervenir con la comunidad gitana. Constituye un hito dentro de las políticas de empleo dirigidas a la comunidad gitana en España puesto que supone la primera estrategia integral específica del SNE (Ministerio de Trabajo y Economía Social) para este colectivo y que supone una evolución cualitativa en el conjunto de políticas analizadas hasta este momento.

[92] De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P.: *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación con el empleo y la pobreza,* Madrid, FSG, 2019.

Como podemos ver en el documento en el que se desarrolla este plan, surge de la necesidad de aplicar políticas públicas específicas (*targeting*) para abordar la desigualdad "estructural y multidimensional" de las personas gitanas, contrastada científicamente, como podemos ver en los datos aportados a lo largo de este artículo[93], agravada por la discriminación y antigitanismo, lo cual justifica el que se considere a este colectivo como de atención prioritaria[94], como podemos ver en su fundamento jurídico. Esta base normativa la podemos encontrar en el artículo 50 de la LE, que reconoce a la población gitana de forma explícita como "colectivo de atención prioritaria", que, por tanto, necesita de medidas adaptadas y específicas al mismo.

Este Plan cuenta con un presupuesto de 304,66 millones de euros para el período comprendido entre 2025 y 2028, y está financiado principalmente por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+). El objetivo último es garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos de la población gitana. La población objetivo, es población gitana registrada como demandante de empleo en el SNE, y que asciende en el momento de elaboración del plan a 107.000 personas.

Básicamente las medidas contempladas son 12:

1) Puentes de colaboración para facilitar el acceso de la población gitana desempleada a los servicios públicos de empleo y su inscripción como demandantes de empleo y servicios.

2) Actualización del estudio sobre la situación de la población gitana, con el fin de obtener información actualizada sobre su realidad sociolaboral para identificar retos y dimensionar soluciones, así como realizar seguimientos de su evolución y progreso.

3) Itinerario personalizado de empleo: Diseñar planes individuales de actuación para mejorar la empleabilidad de las personas gitanas desempleadas.

4) Formación en alternancia con el empleo: Programas de empleo-formación que combinan aprendizaje y experiencia laboral, dirigidos especialmente a jóvenes gitanos y parados de larga duración.

5) Formación con compromiso de contratación: Acuerdos con empresas para formar y contratar a personas gitanas desempleadas.

6) Formación en competencias digitales: Capacitar a la población gitana en habilidades digitales para adaptarse a las exigencias del mercado laboral.

7) Acceso prioritario a programas públicos de empleo: Considerar a la población gitana como colectivo prioritario en planes de empleo y programas integrales.

8) Garantía Juvenil para personas gitanas jóvenes: Facilitar el acceso de jóvenes gitanos al Sistema Nacional de Garantía Juvenil y promover su inclusión laboral.

9) Apoyo integral a las mujeres gitanas en entornos rurales y urbanos: Crear oportunidades de empleo y formación para mujeres gitanas, promoviendo su empoderamiento y participación laboral.

[93] A estos datos podemos añadir los aportados por el propio documento que desarrolla este Plan de actuación.
[94] GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Plan de Actuación…", cit., pág. 3.

10) Incentivación a la contratación y mantenimiento del empleo: Bonificaciones para empresas que contraten a personas gitanas en situación de exclusión social o desempleo de larga duración.

11) Apoyo al emprendimiento y modernización del comercio ambulante étnico: Fomentar el autoempleo y profesionalizar el comercio ambulante, principal actividad laboral de la población gitana.

12) Identificación de buenas prácticas y aprendizaje compartido: Promover el intercambio de experiencias exitosas en la activación laboral de la población gitana a través de la Red COE

A estas 12 se le añaden 2 que no son ejecutadas por el SPE. Por un lado, medidas de información por parte de la Dirección General de Función Pública sobre la oferta pública de empleo y sus características para fomentar la participación de la población gitana, y por otro, el desarrollo de acciones por parte la Inspección de Trabajo contra la discriminación y el antigitanismo en el acceso al empleo.

Con ellas se da respuesta a los objetivos planteados en la línea estratégica de empleo de la Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030[95].

Como ejes centrales de las medidas propuestas están:

— Prestación de servicios especializados de orientación laboral desde los SPE.

— Oferta garantizada de servicios específicos y adecuados para mejorar la empleabilidad y el acceso a un empleo decente y de calidad.

Todos los servicios se articulan a través del Catálogo de servicios garantizados establecidos por la LE implementados por la Cartera Común de Servicios del SNE (Real Decreto 438/2024 de 30 de abril).

El Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad de la Población Gitana (2025-2028) pensamos que constituye un avance significativo en el reconocimiento institucional de las problemáticas específicas que afectan a esta comunidad. Las medidas propuestas resultan acertadas en tanto que van directamente dirigidas a paliar diversos problemas estructurales que hemos identificado en el apartado dedicado a la situación de la población gitana, en referencia al empleo, como son sus tasas de desempleo, de ocupación, la baja cualificación, la precariedad del empleo, etc…

Por otra parte, considero esta iniciativa presenta algunas lagunas:

1) Tardía implementación ante problemas estructurales evidentes: Aparece tardíamente cuando los problemas de la comunidad gitana vienen siendo patentes desde hace años, según evidencian los datos disponibles. La evaluación final de la Estrategia Nacional 2012-2020 ya documentaba que "se observa un empeoramiento en cuanto a la tasa de empleo y paro de la población gitana, retrocediendo en el primer caso un 13,9% y en el

[95] La correspondencia entre cada una de las medidas y estos objetivos pueden consultarse en Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Plan de Actuación…", cit., pág. 24.

segundo un 15,6%"[96]. En este mismo sentido, vemos que la tasa de paro de la población gitana no ha hecho más que subir desde 2004, pasando de un 13,8% en 2004 a un 56,8% en 2018, triplicando en 2018 a la de la población general[97].

2) Limitaciones en el alcance: Una limitación sustancial del Plan radica en que no se ocupa de la población ocupada gitana, dirigiéndose exclusivamente a las personas desempleadas. De esta forma, deja de lado problemáticas como la precariedad laboral, la segregación ocupacional y la discriminación que experimentan las personas gitanas ya insertas en el mercado laboral.

3) Sistema de indicadores deficiente: El sistema de indicadores propuesto resulta excesivamente básico, contemplando únicamente cuestiones como mejora de la empleabilidad, número de personas atendidas o participantes en los programas, sin abordar la evaluación de la calidad del servicio prestado, satisfacción de los usuarios con el mismo o impacto en otros indicadores de la situación de la comunidad gitana. Esta limitación metodológica reproduce las deficiencias identificadas en estrategias anteriores.

4) Condicionamiento presupuestario y falta de garantías: Una limitación estructural crítica radica en que los compromisos derivados del Plan quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes, sin garantizar su implementación efectiva ni especificar en qué proporción se ejecutarán las medidas propuestas. Esta incertidumbre financiera contrasta con la dotación inicial anunciada de 304,66 millones de euros y reproduce patrones históricos de infrafinanciación, como documenta la evaluación de la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2012-2020[98].

5) Por último, y no menos importante, es la cuestión de la identificación de los destinatarios por su etnia. Es decir, qué procedimiento se va a usar para saber si un desempleado es gitano o no lo es. Esta cuestión es importante y debe ser abordada para asegurar que realmente los recursos se destinan al colectivo al que van dirigidos.

4. RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD GITANA: EL PROGRAMA ACCEDER

Después de revisar las políticas de empleo vigentes en la actualidad dirigidas a la comunidad gitana vamos a sintetizar, los aspectos más importantes que desde distintas organizaciones, programas y estrategias, han detectado como factores de éxito o recomendaciones de mejora de estas políticas.

Para ello, hemos agrupado nuestras propuestas en 6 ejes temáticos que, desde nuestro punto de vista, recogen los aspectos más importantes de cara a implementar cualquier acción en materia de empleo dirigida a la comunidad gitana. A continuación, hacemos un recorrido por estas propuestas a modo de check-list para el diseño, puesta en práctica y evaluación de estas políticas.

[96] GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2012-2020. Informe de evaluación final Estrategia. 2021, www.dsca.gob.es/es/derechos-sociales/poblacion-gitana/estrategia-nacional/estrategia-nacional-inclusion-social-poblacion-gitana-2012-2020

[97] Fernández Maíllo, G., 2019, cit. coordinador: *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. FOESSA, 2019.

[98] GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. Estrategia Nacional para la Inclusión…", cit., pág. 11.

A. Aseguramiento de la eficacia/eficiencia, calidad/impacto del servicio de empleo prestado:

— En este aspecto hay algunas cuestiones a nivel de planificación general o enfoque del programa o servicio a implementar que deben tenerse en cuenta[99]:

• Las intervenciones deben basarse en datos sólidos y con una lógica clara de intervención.

• Participación de la población gitana en todas las fases de políticas de empleo.

• Las actuaciones deben adaptarse a las necesidades del territorio.

• Gestión centrada en resultados y reducción de cargas administrativas.

• Enfoque integrado e interseccional con seguimiento intensivo por profesionales capacitados.

— Profesionalización de equipos de intervención en empleo:

• Profesionalización de los equipos prestadores de servicios de empleo (Mediación, Orientación, Prospección)[100].

• Especialización de los servicios de orientación laboral dirigidos a la población gitana[101].

• Servicios dotados de personal cualificado[102].

— Coordinación y cobertura del servicio:

• Integración de los programas específicos dirigidos a la comunidad gitana dentro de los servicios ofrecidos por los Servicios Públicos de Empleo[103].

• Coordinación estrecha de servicios de empleo y sociales[104].

• Ampliar la cobertura para llegar al mundo rural[105].

B. Medidas de mejora de las intervenciones en materia de empleo.

— Enfoque especializado en colectivos en exclusión o con dificultades de inserción laboral, centrados en la activación y no asistenciales[106].

— Realización de itinerarios de inserción que incluyan acciones de orientación, formación e intermediación, con una duración larga (más de un año)[107] , y por otro lado, que estos itinerarios estén integrados con el sistema educativo para facilitar la inserción, y así mejorar el nivel educativo de la población gitana[108].

— Flexibilización del sistema de garantía de ingresos para hogares vulnerables, que les permita dedicar tiempo a mejorar su empleabilidad[109].

[99] VV.AA.: *A meta-evaluation of interventions for romani inclusion*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2019, doi:10.2760/641471.
[100] VV.AA.: Evaluación de resultados…, 2023, cit., pág. 7.
[101] Sánchez Salmerón, V., cit., pág. 284
[102] VV.AA.: A meta-evaluation…, 2019, cit, pág 51.
[103] VV.AA.: Evaluación de resultados…, 2023, cit., pág. 8.
[104] Sánchez Salmerón, V., cit., pág. 249.
[105] VV.AA.: Evaluación de resultados…, 2023, cit., pág. 9.
[106] IDEM, cit., pág. 7.
[107] IDEM, cit., pág. 8 y Sánchez Salmerón, V., cit., pág. 249.
[108] IDEM, cit., pág. 8.
[109] Sánchez Salmerón, V., cit., pág. 280.

— Diversificación de los recursos sociolaborales, extendiendo el campo geográfico de acción y nivel de empleabilidad y circunstancias de la población gitana objetivo de la intervención[110].

— Mantenimiento de actividades tradicionales (venta ambulante) y mejora de cualificación de emprendedores[111].

— Adecuación de requisitos de formación de profesionales al perfil educativo de la comunidad gitana[112].

C. Acciones de mejora intermediación laboral y la calidad en el empleo:

— Acceso a empleos de mayor calidad, mediante la prospección, formación y colaboración e intermediación con empresas de sectores que favorezcan este tipo de empleos[113].

— Formación que cualifique de cara al empleo, con un modelo flexible, adaptado a la población gitana y a las empresas[114], con ayudas económicas que permitan la asistencia.

— Incentivos a la contratación de personas gitanas[115].

D. Acciones relacionadas con la lucha contra la discriminación.

— Campañas de sensibilización para combatir estereotipos en empresas[116].

— Estudios periódicos sobre brecha salarial y segregación ocupacional[117].

— Participación de la población gitana en todas las fases de intervención[118] .

E. Actuaciones dirigidas al fomento de las alianzas público-privadas.

— Desarrollo de mecanismos de colaboración necesarios para garantizar la sostenibilidad de los resultados y efectos de la intervención (financiación europea, administración nacional, regional y local, así como de la iniciativa privada)[119].

— Colaboración con empresas para prácticas laborales[120].

— Formaciones laborales adaptadas a demandas empresariales[121].

— Sinergias entre el tejido asociativo, actores públicos, y entidades sociales comprometidas con la promoción social de la minoría, dando mayor protagonismo a las entidades sociales[122].

— Evitar la prestación de servicios ya existentes en paralelo, evitando la segregación[123].

— Coordinación y colaboración con servicios de carácter general[124].

[110] IDEM, V., cit., pág. 283.
[111] IDEM, V., cit., pág. 282.
[112] IDEM, V., cit., pág. 89.
[113] VV.AA.: Evaluación de resultados…, 2023, cit., pág. 8.
[114] VV.AA.: A meta-evaluation…, 2019, cit., pág 33.
[115] Sánchez Salmerón, V., cit., pág. 283.
[116] VV.AA.: Evaluación de resultados…, 2023, cit., pág. 3.
[117] VV.AA.: Evaluación de resultados…, 2023, cit., pág. 3.
[118] VV.AA.: A meta-evaluation…, 2019, cit., pág 51.
[119] VV.AA.: Evaluación de resultados…, 2023, cit., pág. 4.
[120] IDEM, cit, pág. 6.
[121] IDEM, cit, pág. 9.
[122] Sánchez Salmerón, V., cit., pág. 284.
[123] VV.AA.: A meta-evaluation…, 2019, cit., pág 51.
[124] Ibídem.

— Coordinación y colaboración con empresas[125].

F. Evaluación y financiación de los programas/acciones:

— Aportación propia: Incluir indicadores de evaluación para los aspectos relacionados con la igualdad.

— Garantizar financiación a largo plazo, para asegurar los resultados y efectos de la intervención[126].

— Auditorías periódicas sobre distribución de recursos.

— Realización periódica de estudios sobre situación de la población gitana respecto al empleo[127].

— Recogida de datos armonizada que permita la comparación entre programas[128].

— Marcos políticos y financieros estables a nivel internacional, nacional y local[129].

— Evaluar el impacto de las políticas y de los programas desde una perspectiva longitudinal[130].

— Basar las evaluaciones en criterios probados[131].

— Centrarse en los resultados e impactos[132].

— Garantizar la independencia de las evaluaciones[133].

— Contextualizar resultados[134].

— Usar evaluaciones de impacto contrafáctico para conocer la relación causal entre una intervención y un resultado[135].

En cuanto a los ejemplos de buenas prácticas podemos resaltar el ya mencionado programa Acceder[136], cuyos resultados ponen de manifiesto la relevancia de la profesionalización de estas intervenciones. Así, el programa tiene costos bajos y el perfil medio atendido es una persona gitana, joven, menor de 30 años (69%), sin la ESO (78%). Hay 109,875 inscritos, 91,733 contratos de firmados correspondientes a 30,000 personas contratadas. Colaboran 16,000 empresas y 110 administraciones. El 40% de los participantes consigue empleo gracias a la intermediación laboral.

Por tanto, podemos tomar al programa Acceder un ejemplo de buenas prácticas en materia de políticas de empleo dirigidas específicamente a la comunidad gitana. Entre los factores que determinan el éxito de sus intervenciones encontramos[137]:

[125] Ibídem.
[126] VV.AA.: Evaluación de resultados…, 2023, cit., pág. 6.
[127] VV.AA.: Evaluación de resultados…, 2023, cit., pág. 3.
[128] VV.AA.: A meta-evaluation…, 2019, cit., pág 49.
[129] IDEM, cit., pág 51.
[130] IDEM, cit., pág 64.
[131] VV.AA.: A meta-evaluation…, 2019, cit., pág 65.
[132] Ibídem.
[133] Ibídem.
[134] Ibídem.
[135] Ibídem.
[136] Véase VV.AA.: *Evaluación de resultados e impacto del Programa «Acceder» 2000-2019. Políticas activas de empleo para población gitana gestionadas por una organización social*, Madrid, Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 2023, pp. 1-25.
[137] VV.AA.: Evaluación de resultados…, 2023, cit., pág. 8-10.

— Una metodología basada en itinerarios personalizados de inserción con las empresas como agentes clave en la inserción de las personas gitanas.

— Adaptación de intervenciones a la situación del mercado de trabajo y de la comunidad gitana (P. E. Programas formativos Aprender trabajando y Formatéate con Garantía, destinados a jóvenes menores de 30 años)

— Intervención directa con las empresas, consiguiendo su colaboración para la contratación de participantes.

— Formaciones laborales a la carta para empresas colaboradoras, y adaptadas a los perfiles de los participantes, asegurando la realización de prácticas no laborales.

— Actuaciones transversales de sensibilización y estudios de empleo y población gitana.

— La formación de equipos de intervención profesionales, compuestos por personas gitanas y no gitanas, priorizando el conocimiento de la comunidad gitana, del tejido empresarial y sociolaboral de la zona, las competencias laborales relacionadas con la intervención sociolaboral con colectivos vulnerables, y la formación reglada relacionada con el puesto necesaria (en su mayoría de nivel universitario relacionado con las ciencias sociales).

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Desde nuestra experiencia profesional y después del estudio de la mayor parte de la normativa e instrumentos de planificación existentes en materia de políticas de empleo, y en concreto, las dirigidas a la población gitana, tanto a nivel de UE como de España, hemos detectado un gap en la eficacia normativa de las mismas. En los análisis que hemos revisado de los resultados obtenidos de los marcos de actuación a nivel nacional, se evidencia, incluso el empeoramiento en el ámbito del empleo de la situación de la población gitana (Aumento de la tasa de desempleo de la comunidad gitana constante desde 2004 hasta 2018[138]). También lo hemos observado en los datos aportados por diferentes estudios revisados[139]. Las causas podrían situarse en distintos aspectos de estos procesos de implementación de estas políticas:

— Ausencia de datos desagregados por etnia en España, lo cual no nos permite ni diseñar, ni realizar seguimientos ni evaluar de forma adecuada cualquier medida puesta en marcha.

— Dificultades para "acreditar" la pertenencia a la comunidad gitana[140].

— Problema o déficit en la implantación de las medidas dirigidas a la comunidad gitana, tanto las de origen en la UE como en España.

— En consonancia con diversos documentos, estudios y normativas analizadas anteriormente[141], la ausencia de equipos especializados en la atención a comunidad gitana en el ámbito de empleo. Esto conlleva la necesidad de proceder a la definición de los

[138] De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P.: *Estudio comparado*…, cit., pág. 56

[139] Ver apartado 2 de este artículo.

[140] Morales Ortega, J.M., cit., pág. 147.

[141] Estrategia Nacional de Inclusión de la Población Gitana, el Marco Europeo de Estrategias para la Igualdad, Inclusión y Participación de la Población Gitana, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, así como la LE, y el Real Decreto 438/2024 que desarrolla la Cartera de Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley de Empleo, así como diferentes estudios y recomendaciones relacionados con

perfiles más adecuados para desarrollar estas habilidades, y, por ende, las competencias necesarias para llevarlo a cabo, que en otros programas como ACCEDER, han dado tan buenos resultados[142].

— Ausencia de programas o estrategias específicas en materia de empleo dirigidas a la comunidad gitana a nivel nacional, diferenciadas de las medidas aplicadas a la población general. En este sentido, el plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana (2025-2028) supone un paso adelante en este sentido.

— Déficit en la evaluación de los resultados y procesos: En varios de los marcos analizados, los sistemas de indicadores son incompletos, dando solo información sobre personas atendidas, mejoras de empleabilidad, etc…Es necesario la recogida de más indicadores que nos faciliten información tanto de aspectos relacionados con la discriminación como de la calidad del proceso realizado, de la satisfacción del usuario final, así como del impacto en aspectos relacionados con el ámbito de intervención en cuestión.

— Falta de implicación política y académica, que se manifiesta en diversos aspectos como en este caso, la falta de resultados de las medidas puestas en marcha, así como en la falta de trabajos académicos que aborden esta temática o relacionadas.

Por tanto, y como propuesta final, creemos que los perfiles dedicados a la prestación de estos servicios dirigidos a la comunidad gitana, deben de reunir unas características diferenciadas y especialmente dirigidas al trato directo con esta comunidad que permitan la generación de confianza, así como a la detección y satisfacción de las necesidades, en el sentido amplio de la misma, lo cual requerirá entre otras habilidades, la de coordinación con otras entidades, o servicios , conocimiento de la comunidad gitana y su historia, sensibilidad intercultural, flexibilidad, capacidad de trabajo en equipo, tolerancia a la frustración, empatía, etc… entre otras. En este sentido, tanto la medida 1 como la 12 del plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana, recogen la necesidad de formar a mediadores para acercar a la población gitana las políticas y medidas de empleo existentes, así como la necesidad de crear una especialidad formativa relacionada con estas funciones de mediación, que sirva para formar a aquellos profesionales que se dediquen a prestar servicios a la comunidad gitana. Consideramos este aspecto como un primer paso en la consecución de una atención más especializada a la población gitana.

Por tanto, recomendamos la creación de un sistema de acreditación de competencias relacionadas con la prestación de servicios de empleo a la comunidad gitana, que permita la creación, a su vez de especialidades formativas en este ámbito.

Así mismo, sería muy importante el poder disponer de forma constante de datos desagregados por etnia, con el fin de poder diseña, implementar y evaluar cualquier medida dirigida a la población gitana.

Yendo un poco más allá, pensamos que los modelos de intervención que han resultado exitosos en el caso de la comunidad gitana (caso del programa ACCEDER), podrían ser escalados como buenas prácticas aplicables a otros colectivos, a través del SNE.

el aseguramiento de la calidad de los servicios de empleo y con la evaluación de los programas dirigidos a la comunidad gitana (Fernández Ibáñez, 2023; Fresno García, 2019; Sánchez Salmerón, 2019),

[142] VV.AA.: *Evaluación de resultados e impacto del Programa «Acceder» 2000-2019. Políticas activas de empleo para población gitana gestionadas por una organización social*, Madrid, Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 2023, pp. 1-25.

En cualquier caso, la comunidad gitana, como pretendido colectivo de atención prioritaria, sigue manteniendo esta condición, pero como en otras ocasiones, queda en un brindis al sol con poca trayectoria y desarrollo, por el momento. No obstante, con la aparición del Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana (2025-2028) y desde la iniciativa privada y empujados por la UE, se va dibujando un nuevo horizonte en el trato más justo y acertado a esta comunidad tantas veces olvidada. Se abre, por tanto, nuevas líneas de investigación para evaluar la implementación, la efectividad y el impacto de este plan.

6. BIBLIOGRAFÍA

Ayala Cañón, L., Laparra Navarro, M. y Rodríguez Cabrero, G.: *Evolución de la cohesión social y consecuencias de la covid-19 en España*, Madrid, Fundación FOESSA & Cáritas Española Editores, 2022.

Caselles Pérez, J.F.: *Vivienda y Pueblo Gitano*, Murcia, Editum, 2013, pp. 269-287.

Climent Rodríguez, J.A.: "Análisis de la empleabilidad y la orientación laboral en el contexto de las políticas activas de empleo y concreción en la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Ley de empleo: una visión multidisciplinar. Monográfico 2023, 2024, pp. 87-113. https://doi.org/10.12795/TPDM.mon.2023.02

Cruz Villalón, J.: *El gobierno del empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, pp. 187-216.

Cortés Amador, M.C.: "Hostigamiento colectivo antigitano: recomendaciones para una correcta respuesta institucional y social partiendo de los casos de Peal de Becerro e Íllora en 2022", en *A fondo*, Informes Discriminación, Fundación Secretariado Gitano, 2023, [disponible en https://informesdiscriminacion.gitanos.org/a-fondo/hostigamiento-colectivo-antigitano-recomendaciones-para-una-correcta-respuesta-institucional, consultado el 28 de junio de 2025].

D'aleph/FSG. *Mapa sobre vivienda y comunidad gitana en España 2006-07*. Fundación Secretariado Gitano, 2008.

De La Rica, S., Gorjón, L., Miller, L. y Úbeda P.: *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación con el empleo y la pobreza*, Madrid, FSG, 2019.

Fernández, A. y Fernández, C.: "La brecha laboral de la población gitana, con especial atención a la realidad específica de las mujeres gitanas", en *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, nº 11, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Madrid, abril 2024

Fernández Maíllo, G. . Coordinador: *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. FOESSA, 2019.

FSG: *Población gitana y empleo: un estudio comparado*. Madrid, FSG, 2005.

— *Mapa sobre Vivienda y Comunidad Gitana en España, 2007*. Madrid, FSG- Ministerio de Vivienda, 2008.

— *Población gitana, empleo e inclusión social. Un estudio comparado: población gitana española y del Este de Europa*. Madrid, FSG, 2012.

— *El alumnado gitano en secundaria: un estudio comparado*. Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013.

— *Estudio-Mapa sobre Vivienda y Población Gitana, 2015*. Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2016.

— *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación con el empleo y la pobreza 2018*. Madrid, FSG, 2019.

— *La situación educativa del alumnado gitano en España. Informe Ejecutivo*. Madrid, FSG, 2023.

— *Discriminación y Comunidad Gitana 2024. Informe Anual*. Madrid, FSG, 2024,

García García, A.: "Indicadores de Exclusión en la Encuesta de Condiciones de Vida.", en AAVV, *Exclusión social en España: un espacio diverso y disperso en intensa transformación*, Madrid, FOESSA, 2008.

García García, A., Laparra Navarro, M., Pérez Eransus, B., Trujillo Carmona, M.: "Un sistema de indicadores que permita identificar a las personas excluidas y cuantificar las dimensiones de los procesos de exclusión", en AAVV, *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, coordinado por Víctor Renes, FOESSA, 2008, pp. 207-219.

Gould, R.: "Roma rights and Roma expulsions in France: Official discourse and EU responses.", *Critical Social Policy*, vol. 35, no. 1, 2015, pp. 24-44.

Haz Gómez, F. E., Andreu Ferrer, I., Hernández Pedreño, M., Guerrero Romera, C., Romero Sánchez, E., y Abellán Giménez, M. D.: "La investigación sobre comunidades gitanas en España en el contexto europeo: un análisis documental", en AAVV, *Revista de Estudios Socioeducativos. ReSed*, no. 7, 2019, UCA, pp. 117-136.

Haz Gómez, F.E., Hernández Pedreño, M., Gutiérrez Sánchez, M. y Solorzano Pérez, G.: "Las Políticas Autonómicas en España en el Marco Europeo de acción para la inclusión de la población gitana", en *Actas del VIII Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): Cuidar la vida, garantizar la inclusión, convivir en diversidad: consensos y retos. Celebrado los días 15, 16 y 17 de marzo de 2021 en Bilbao*, Universidad del País Vasco, Bilbao, 2022, pp. 917-936.

Haz-Gómez, F. E., Pedreño, M. H., Gutiérrez, M., y Pérez, G.S.: "Las Políticas Autonómicas en España en el Marco Europeo de acción para la inclusión de la población gitana.", en AAVV, *Actas del VIII Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): Cuidar la vida, garantizar la inclusión, convivir en diversidad: consensos y retos*, Bilbao, Universidad del País Vasco, 2021, pp. 917-935.

Hernández Pedreño, M.: "El estudio de la pobreza y la exclusión social. Aproximación cuantitativa y cualitativa", *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 69, 2010, pp. 25-46.

Hernández Pedreño, M., García Luque, O. y Gehrig, R.: *Situación social de la población gitana en España: balance tras la crisis*, Madrid, FOESSA, 2019.

Hernández Pedreño, M.; Haz Gómez, F. E. y Gutiérrez Sánchez, M.: *Riesgo de exclusión de la población gitana en España e intervención social*, Observatorio de la Exclusión Social de la Universidad de Murcia, Murcia, 2019.

Laparra Navarro, M.: *La Europa de los Gitanos: Identidad, participación y políticas sociales en la Europa ampliada y su incidencia en España*, Madrid, Documentación social, 2005, pp. 15-36.

— Coordinador. *Situación social y tendencias de cambio en la comunidad gitana*. Universidad Pública de Navarra, 2007.

— "La comunidad gitana. El grupo étnico más excluido de la sociedad española." *La exclusión social en España. Un espacio diverso y disperso en continua transformación*, coordinado por Miguel Laparra y Begoña Pérez, Fundación FOESSA, 2008, pp. 405-423.

— *Hacia la equidad en salud. Estudio comparativo de las Encuestas Nacionales de Salud a población gitana y población general de España, 2006*. Ministerio de Sanidad y Política Social, 2009.

— "Una comunidad diversa en creencias, en valores y en opiniones", en ÍDEM (coord.), *Diagnóstico social de la comunidad gitana en España. Un análisis contrastado de la Encuesta del CIS a Hogares de Población Gitana 2007*, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Madrid, 2011, pp. 251-273

Laparra Navarro, M., y García García, A.: "Alteraciones en el espacio social de la exclusión en un contexto de crisis económica." *El primer impacto de la crisis en la cohesión social en España*, Cáritas Española, 2010, pp. 59-92.

Legal, I.: "Situación económica." *Informe sobre la situación social y tendencias de cambio en la población gitana. Una primera aproximación*, coordinado por Miguel Laparra, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.

Liégeois, J.P.: *Gitanos e itinerantes*. Madrid. Presencia Gitana, 1987.

— *La escolarización de los niños gitanos y viajeros. Informe síntesis*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1987.

— *Minoría y escolaridad: el paradigma gitano*. Madrid: Presencia Gitana, 1998.

— "La escolarización de los niños gitanos: un reto y un paradigma para la Educación Intercultural." *Educatio Siglo XXI*, núm. 22, 2004, pp. 91-123.

Molina Hermosilla, O.: *Jóvenes ante el mercado de trabajo: medidas de intervención hacia la igualdad efectiva*, Madrid, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2024, pp. 37-65.

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: *La reforma del derecho del empleo: notas sobre la ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo*, Murcia, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum, 2023, pp. 11-37.

Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: *El Ingreso Mínimo Vital: una valoración de su implantación*, Murcia, Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum, 2023, pp. 13-33.

Morales Ortega, J.M.: "Colectivos de atención prioritaria: ¿Realmente son una prioridad de nuestra política de empleo?" *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2024, pp. 115-151.

Pérez Del Prado, D.: *La Ley 3/2023 de empleo. Principales novedades*, Madrid, LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 2023, pp. 86-102.

Pérez Mayo, J., Laparra Navarro, M. y García García, A.: *La sociedad del riesgo: hacia un modelo de integración precaria*. Fundación FOESSA, 2024, www.caritas.es/main-files/uploads/2024/11/CARITAS-analisis-y-persectivas-2024-digital-diciembre-2024.pdf.

Pérez Viejo, J. y Muñoz Martínez, C.: "Evaluación cualitativa de las directivas de igualdad racial y de igualdad en el empleo." *Barataria. Revista Castellano-Manchega De Ciencias Sociales*, núm. 21, 2016, pp. 27-38, https://doi.org/10.20932/barataria.v0i21.294.

Sánchez Salmerón, V.: *Políticas de inclusión y población gitana: un análisis de los desafíos y oportunidades para la acción inclusiva con la minoría desde la experiencia de Navarra*, Pamplona, Universidad Pública de Navarra, 2020.

Soler Roch, M.T.: "Seguridad jurídica: La perspectiva de los gastos fiscales." *Revista Técnica Tributaria*, vol. 3, no. 138, 2022, pp. 227-238, https://doi.org/10.48297/rtt.v3i138.2322.

VÁZQUEZ, J.M.: *Estudio sociológico sobre los gitanos españoles (1978)*, Madrid, Asociación Secretariado General Gitano, 1990.

VV.AA.: *Actas del VIII Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): Cuidar la vida, garantizar la inclusión, convivir en diversidad*, Universidad del País Vasco (Ed.), Bilbao, Universidad del País Vasco, 2021, pp. 917-935.

VV.AA.: *A meta-evaluation of interventions for romani inclusion*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2019, doi:10.2760/641471.

VV.AA.: *Diagnóstico social de la comunidad gitana en España. Un análisis contrastado de la Encuesta del CIS a Hogares de Población Gitana 2007*, Laparra Navarro, M. (Coord.), Madrid, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011.

VV.AA.: *Empleo y Protección Social*, Cruz Villalón, J. (Ed.), Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023.

VV.AA.: *Evaluación de resultados e impacto del Programa «Acceder» 2000-2019. Políticas activas de empleo para población gitana gestionadas por una organización social*, Madrid, Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 2023, pp. 1-25.

VV.AA.: *Situación social y tendencias de cambio en la comunidad gitana*, Laparra Navarro, M. (Coord.), Pamplona, Universidad Pública de Navarra, 2007.

VV.AA.: *Study for the evaluation of ESF support to youth employment*. Publications Office of the European Union, 2020, data.europa.eu/doi/10.2767/681170.

VV.AA.: *Vivienda y exclusión residencial*, Hernández Pedreño, M. (Ed.), Murcia, Editum, 2013.

VV.AA.: *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, Fernández Maíllo, G. (Ed.), Madrid, Fundación FOESSA, 2019.

7. FUENTES INSTITUCIONALES Y DOCUMENTOS OFICIALES

Normativa y Documentos Estratégicos de España

AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE RESPONSABILIDAD FISCAL. *Evaluación del gasto público 2019: Estudio de incentivos a la contratación*. 2020.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020*, 2012, Madrid.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030. *Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2024-2030*. 2024, www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/Estrategia_Prevencion_Pobreza_FINAL_2312.pdf.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2012-2020. Informe de evaluación final Estrategia*. 2021, www.dsca.gob.es/es/derechos-sociales/poblacion-gitana/estrategia-nacional/estrategia-nacional-inclusion-social-poblacion-gitana-2012-2020.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE IGUALDAD: *El impacto del racismo en España: Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2024*. 2024, Madrid, Astralón Preimpresión, S.L.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD. *Plan de Acción para el Desarrollo de la Población Gitana 2010-2012*. 2010, www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/poblacion-gitana/docs/Plan_accion_10_12.pdf

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020*, 2012, Madrid.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *Plan nacional de acción para la inclusión social del reino de España 2013-2016*., 2013.Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de programas de interés general. *BOE* núm. 177, 26 de julio de 2023.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. *Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024*. 2021, www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20185.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020*. 2012, www.gitanos.org/upload/06/19/ESTRATEGIA_NACIONAL_POBLACION_GITANA_2_03_2012.pdf.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. "Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de programas de interés general considerados de interés social en el ámbito de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social." *Boletín Oficial del Estado*, núm. 177, 26 julio 2023, pp. 104893-104927, www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17013.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. *Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana 2025-2028*. 2025, https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/api/file/adjunto/3795

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. *Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes*. 2021, www.boe.es/boe/dias/2021/06/25/pdfs/BOE-A-2021-10587.pdf.

GOBIERNO DE ESPAÑA. SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES, MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. *Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027)*. 2023, www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0158.htm.

GOBIERNO DE ESPAÑA. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Evaluación intermedia de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024*. 2023.

Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. *Boletín Oficial del Estado*, 292, 7 de diciembre de 2021.

Normativa y documentos de la Unión Europea

EUR-LEX. *National Roma integration strategies: Common European framework*. EUR-Lex, 2021, https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/national-roma-integration-strategies-common-european-framework.html

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO. *Iniciativas y ayuda financiera de la UE para la integración de los gitanos: pese a los avances significativos de la última década, aún son necesarios esfuerzos adicionales sobre el terreno*. Informe Especial, Oficina de Publicaciones, 2016, https://www.eca.europa.eu/es/publications?did=36850

UNIÓN EUROPEA. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 364, 18 dic. 2000, pp. 1-22, https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. "Un marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de los gitanos hasta 2020." COM(2011) 173 final, 5 abr. 2011, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52011DC0173

UNIÓN EUROPEA, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2000, https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-81307

UNIÓN EUROPEA. CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*. Diario Oficial de la Unión Europea, L 180, 19 jul. 2000, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/ALL/?uri=CELEX:32000L0043

UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Un marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de los gitanos hasta 2020*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2011, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:52011DC0173

UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo: Una Unión de la Igualdad: Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos*. Comisión Europea, 2020, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0620&from=EN

UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. *Informe Conjunto de Empleo*. Comisión Europea, 2023, www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/archivos/semestre2023/JER-2023-COM_2022_783_1_EN.pdf.

UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. *Informe sobre la aplicación de las estrategias nacionales de integración de los gitanos-2019*. Comisión Europea, 2019, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52019DC0406

UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. *PES Network Work Programme 2025-2026*. Comisión Europea, 2024, https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27912&langId=en

UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. *Pilar Europeo de Derechos Sociales*. Comisión Europea, 2017, https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html

UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. *Plan de Acción del Pilar Social (2021-2027)*. Comisión Europea, 2021, https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/

UNIÓN EUROPEA, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *Recomendación del Consejo, de 9 de diciembre de 2013, relativa a la adopción de medidas eficaces de integración de los gitanos en los Estados miembros*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2013. *DOUE*, núm. C 378, pp. 1-7, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2013:378:FULL

UNIÓN EUROPEA, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *Recomendación del Consejo de 12 de marzo de 2021 sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021, https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2021-70030

UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA. *Revisión intermedia del Marco europeo de estrategias nacionales de integración de los gitanos*. Comisión Europea, 2017, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0458&from=LV

UNIÓN EUROPEA. *Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea*. Diario Oficial de la Unión Europea, C 83, 30 mar. 2010, pp. 13-46, www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf.

UNIÓN EUROPEA. *Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea* (versión consolidada). Diario Oficial de la Unión Europea, C 325, 24 dic. 2002, pp. 33-184, www.refworld.org/docid/3ae6b39c0.html.

Organismos Internacionales

EUROPEAN NETWORK AGAINST RACISM: *Debunking myths & revealing truths about Roma*, Bruselas, ENAR, 2011, https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/roma_final_pdf.pdf