



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



Seminario temático

Seminario para inclusión laboral de la Población Gitana: retos y palancas de cambio

2 de diciembre de 2025 | 10:00 a 17:00

Centro Sociocultural Gitano Andaluz, Av. del Hospicio, 0, Albaicín,
18010 Granada

RESUMEN DEL SEMINARIO

1. CONTEXTO

2. PROGRAMA

3. SESIÓN DE APERTURA: BIENVENIDA INSTITUCIONAL

4. REFLEXIONES Y APORTACIONES DE LA MESA DE DIÁLOGO

4.1. Avances actuales

4.2. Desafíos, barreras y retos identificados

4.3. Políticas actuales e innovaciones de cara al futuro

4.4. Debates y cuestiones planteadas por el público

5. REFLEXIONES Y APORTACIONES DE LA MESA DE EXPERIENCIAS

6. MESAS DE PARTICIPACIÓN: IDEAS CLAVE

6.1. Mesa 1. Políticas de empleabilidad

6.1.1. Identificación del problema

6.1.2. Ideas principales y palancas de cambio

6.1.3. Alianzas y sinergias

6.2. Mesa 2. Autoempleo y comercio ambulante

6.2.1. Identificación del problema

6.2.2. Ideas principales y palancas de cambio

6.2.3. Posibles alianzas

6.3. Mesa 3. Claves de éxito de las políticas de empleo.

6.3.1. Identificación del problema

6.3.2. *Ideas principales y palancas de cambio*

6.3.3. *Posibles alianzas*

6.4. Brecha educativa y digital para el acceso al empleo

6.4.1. *Identificación del problema*

6.4.2. *Ideas principales y palancas de cambio*

6.4.3. *Posibles alianzas*

7. GRANDES CONCLUSIONES DEL SEMINARIO

Elaborado con la asistencia técnica de:



1. Contexto

El Seminario Anual “Inclusión laboral de la población gitana: retos y palancas de cambio”, celebrado el 2 de diciembre de 2025 en el Centro Sociocultural Gitano Andaluz de Granada, se enmarca en la **Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030**. Esta estrategia sitúa el empleo como eje central para la inclusión y la ciudadanía, reconociendo que la promoción de la igualdad de oportunidades y la participación activa del Pueblo Gitano en todos los ámbitos sociales sigue siendo uno de los grandes retos en España.

Asimismo, en 2025 se aprobó el **Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la Población Gitana 2025-2028**. Este plan pone sobre la mesa una serie de directrices y medidas a implementar por las distintas administraciones españolas para la integración sociolaboral de las personas gitanas desde un punto de vista garantista y efectivo. Así, esta Estrategia propone una serie de medidas palanca adaptadas y sostenibles para impulsar la accesibilidad laboral en la población gitana, algunas de esas medidas son:

- ▶ **Puentes de colaboración para impulsar la participación de la población gitana en las políticas activas de empleo.**
- ▶ **Itinerarios personalizados de empleo para las personas gitanas.**
- ▶ **Refuerzo de garantías de formación con compromiso de contratación.**
- ▶ **Apuesta por la formación en competencias digitales.**
- ▶ **Apoyo integral de las mujeres gitanas en el entorno rural y urbano.**

Sin embargo, a pesar de los avances normativos y la consolidación de un marco estratégico, persisten importantes brechas: la tasa de empleo de la población gitana apenas alcanza el 30%, veinte puntos por debajo de la media nacional; el 52% de la población gitana activa está en situación de desempleo, con especial incidencia en mujeres (60%) y jóvenes (más del 60% ni estudian ni trabajan); el 86% se encuentra en riesgo de pobreza y el 66% en pobreza severa; solo el 17% ha completado la educación secundaria obligatoria, frente al 77% de la población general¹. Estas desigualdades se agravan en el caso de las mujeres y la juventud gitana, y se ven acentuadas por diferencias territoriales que requieren respuestas adaptadas y coordinadas.

En este contexto, el seminario se plantea con un doble propósito:

- **Identificar los principales cuellos de botella y barreras** que dificultan el acceso, la permanencia y la mejora del empleo para la población gitana, a pesar de los esfuerzos realizados y los recursos invertidos. Entre estos obstáculos destacan la desconfianza hacia los servicios públicos de empleo, la brecha educativa y de cualificación

¹ Datos extraídos del Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad gitana 2025-2028. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

(especialmente en competencias digitales), la precariedad laboral, el empleo informal, la discriminación, y la falta de programas adaptados a la diversidad territorial y a las necesidades específicas de jóvenes y mujeres gitanas.

- **Detectar y compartir palancas de cambio e innovaciones** en políticas, metodologías y alianzas que están permitiendo avances cualitativos y abriendo nuevas oportunidades para lograr un impacto real y sostenible. Entre estas palancas se encuentran la adaptación de los programas de empleo, la personalización de los itinerarios de acompañamiento sociolaboral, la formación relevante con compromiso de contratación, la creación de alianzas multiactor, la sensibilización y lucha contra la discriminación, el apoyo al emprendimiento y la evaluación continua de los programas con participación activa de la población gitana.

El seminario se concibe como un espacio de encuentro, diálogo y corresponsabilidad entre administraciones públicas de todos los niveles, entidades del movimiento asociativo gitano y otros actores clave. Su objetivo es la reflexión, el aprendizaje mutuo y la co-creación de propuestas que contribuyan a cerrar la brecha de desigualdad y avanzar hacia una inclusión laboral efectiva y duradera para toda la población gitana, con especial atención a la igualdad de género, la formación, la juventud y la diversidad territorial.

Este mismo se planteó a través de cuatro secciones:

- 1) Una **Mesa de bienvenida institucional**.
- 2) Una **Mesa de Diálogo** con representantes de las administraciones y entidades del Movimiento Asociativo Gitano.
- 3) Una **Mesa de Experiencias y Testimonios inspiradores** de jóvenes gitanos en su trayectoria personal de acceso al empleo junto con sus asistentes técnicos que le han acompañado a lo largo del proceso.
- 4) Por último, unas **Mesas Participativas Temáticas** respecto a las políticas de empleabilidad, claves de éxito para las políticas de empleo, la venta ambulante y el autoempleo y la brecha educativa en el acceso al empleo.

El seminario reunió a aproximadamente **80 personas** provenientes de la Administración General del Estado, comunidades autónomas, entidades locales, entidades del Movimiento Asociativo Gitano y expertos de la academia. Asimismo, el Seminario fue compartido vía *streaming*, para acceder pinche [aquí](#). A continuación, se comparte el programa del seminario, Asimismo, a lo largo del documento se resumen las ideas principales que surgieron en las distintas dinámicas planteadas, concluyendo con la exposición de las ideas principales y recomendaciones que se plantearon a lo largo de la jornada.

2. Programa



Inclusión laboral de la población gitana: retos y palancas de cambio

2 de diciembre de 2025

9:30

APERTURA Y RECEPCIÓN DE PARTICIPANTES

10:00

INAUGURACIÓN Y BIEVENIDA DE ASISTENTES

Modera Rocío Salazar González, Mediadora sociocultural de la Unión Romání Madrid. Participan:

- **Patricia Bezunartea Barrio**, Directora General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales y Vicepresidenta Primera del Consejo Estatal del Pueblo Gitano (CEPG).
- **Ana Vanessa García Jiménez**, Secretaria General de Inclusión Social de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad la Junta de Andalucía y Presidenta del Consejo Andaluz del Pueblo Gitano.
- **María Francisca Carazo Villalonga**, Alcaldesa de Granada.
- **Carmen Santiago Reyes**, Vicepresidenta Segunda del CEPG.

10:30

MESA DE DIÁLOGO | VISIÓN INSTITUCIONAL

Modera Maru Menéndez González-Palenzuela, experta del Grupo de Trabajo de Empleo del CEPG. Participan:

- **Gerardo Gutiérrez Ardoy**, Director General del SEPE, Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **María Victoria Martín-Lomeña Guerrero**, Secretaria General de Servicio Público de Empleo y Formación de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.
- **Encarnación González Fernández**, Concejala Delegada del Área de Educación, Empleo e Igualdad del Ayuntamiento de Granada.
- **Juan Manuel Reyes Campos**, Director Territorial de la Fundación Secretariado Gitano en Andalucía (FSG).
- **José Alfredo Maya Maya**, Coordinador del Grupo de Trabajo de Empleo del CEPG.

11:50

DESCANSO Y PAUSA CAFÉ

12:20 MESA DE EXPERIENCIAS Y TESTIMONIOS INSPIRADORES

Modera Marta Aránzazu Gatón Lasheras, Plataforma de Asociaciones Gitanas de Cantabria Romanes, Coordinadora Área Formación y Empleo. Participan:

- **Sebastián Fernández**, alumno del Centro del CIFP Aynadamar del grado superior de asesoría e imagen personal, y **Ana Prados López**, directora del CIFP Aynadamar.
- **Herminia Jiménez Manzano**, usuaria del programa Eracis y **Susana Cano Montero**, técnica del programa.
- **Elena Cortés Rodríguez**, usuaria del Programa Eracis de Granada e **Inmaculada Romera Giménez**, técnica del programa.
- **María del Rosario Romero Gómez**, usuaria del programa Mercaemprende de la FSG y **Gonzalo Muñoz Fernández**, técnico del programa.
- **Estrella Rueda Lobo**, usuaria del programa Empleakali de FAKALI y **José Francisco Vega de los Reyes**, técnico del programa.

13:50

PAUSA COMIDA

15:00

GRUPOS TEMÁTICOS PARTICIPATIVOS

Moderan las siguientes mesas:

- **Implementación de políticas de empleabilidad** | **Maru Menéndez González-Palenzuela**, experta del Grupo de Trabajo de Empleo del CEPG.
- **Autoempleo y comercio ambulante** | **Iván Borja Fuentes**, asesor Fiscal y Gestor Tributario de Numelex. Experto en economía social.
- **Claves del éxito de las políticas de empleo** | **Jesús Ramírez Escudero**, vocal representante de FAGA Valencia del Grupo de Trabajo de Empleo del CEPG.
- **Brecha educativa y digital para el acceso al empleo** | **Eva García Prieto**, Jefa de Área de Programas de la Subdirección General de Servicios Sociales, Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

3. Sesión de apertura: bienvenida institucional

La Sesión de apertura está orientada para que las personas representantes de los distintos entes institucionales como son en este caso: el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, mediante la Dirección General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales; la Junta de Andalucía, a través de la Secretaría General de Inclusión Social de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad la Junta de Andalucía y el Consejo Estatal del Pueblo Gitano (en adelante CEPG). Todos ellos dan la bienvenida a los ponentes y asistentes del seminario, poniendo en valor la temática anual, el empleo y la inclusión sociolaboral de las personas gitanas.

La Secretaría General de Inclusión Social de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, reafirma su compromiso con la implementación de las directrices de la **Estrategia de Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030**, así como con la puesta en marcha del **Plan de Empleabilidad**. Todo ello, a pesar de los retos que implica la coordinación entre múltiples entidades locales y sociales, se asume con determinación para garantizar avances reales en igualdad y cohesión social. En esta línea, se ponen sobre la mesa los distintos programas que se están desarrollando desde la Junta y el Ayuntamiento de Granada, como el Programa ERACIS, financiado por los fondos FSE+ e implementado por la Consejería de Empleo y Vivienda de la Junta de Andalucía en colaboración con las entidades locales.

Desde la Dirección General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales, se plantea que, enmarcado en la **Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030**, nace con el objetivo de impulsar la inclusión laboral de la población gitana, abordando las persistentes brechas de desigualdad que reflejan los datos y que exigen medidas específicas y sostenidas en el tiempo. La reciente aprobación del **Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad 2025-2028**, junto con iniciativas territoriales como las de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Granada, son palancas clave para avanzar hacia una igualdad real, mediante la colaboración entre administraciones, entidades sociales, empresas y el movimiento asociativo gitano. Este encuentro es un espacio para la reflexión, el análisis y la corresponsabilidad, orientado a identificar qué no está funcionando, qué debemos mejorar y cómo innovar, con el compromiso compartido de transformar políticas en oportunidades efectivas.

Finalmente, el CEPG afirma que el **Plan de Empleabilidad** constituye un hito fundamental para revertir esta situación, apoyado por la creación de la Red de Empleo ROMA, concebida como una herramienta clave para reforzar la interlocución entre el Movimiento Asociativo Gitano, las administraciones y, especialmente, las entidades locales, cuya implicación es esencial para aplicar enfoques comunitarios. Esta red busca fomentar la participación, reducir la brecha de género, difundir el Plan y articular la colaboración entre actores estratégicos, contando con la participación activa de las asociaciones gitanas como legítimas representantes del Pueblo Gitano.

4. Reflexiones y aportaciones de la Mesa de Diálogo

La “Mesa de Diálogo” ha convocado a las administraciones públicas y a representantes del Movimiento Asociativo Gitano en una sesión de diálogo y conocimiento mutuo. El objetivo de la Mesa ha sido exponer los avances actuales, desafíos y brechas identificadas, así como identificar las palancas de cambio mediante la puesta en marcha de programas y políticas innovadoras.

4.1. Avances actuales

La visión de la Dirección General del SEPE, Ministerio de Trabajo y Economía Social

Gerardo Gutiérrez Ardoy – Director General del SEPE

En los últimos tiempos, la Administración General ha logrado avances significativos en materia de empleabilidad del Pueblo Gitano, destacando la reducción del desempleo y la necesidad de un trabajo personalizado con colectivos vulnerables y discriminados históricamente. Este Plan de Empleo se alinea con la Estrategia de Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano y cuenta con garantías de financiación hasta 2029, reflejando una clara voluntad política. Además, la estrategia fue aprobada por unanimidad en la reunión de Directores Generales del Ministerio de Empleo.

Algunas de las medidas a destacar en el Plan de Empleabilidad son las siguientes:

- **Idear un sistema operativo (Red de Empleo ROMA) en el que nos permita a través de las entidades gitanas del Movimiento Asociativo, difundir y acercar las medidas, convocatorias, planes de empleo, inscripciones, etc.** Para que luego los servicios públicos puedan materializar las distintas medidas de manera garantista y accesible.
- **Protocolos con mirada gitana.** Los COES (Centros de Orientación, Empleo y Emprendimiento Social) son los lugares de encuentros físicos de red orientación laboral para las personas que necesitan. Se está haciendo un protocolo de atención a la población gitana, que van a tener que ir formando y ejecutando según las directrices establecidas en el protocolo. Este protocolo es de especial importancia por la singularidad que presenta el Pueblo Gitano en el acceso al empleo y la necesidad de generar una atención adaptada.

La visión de la Dirección General de la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.

María Victoria Martín-Lomeña Guerrero, Secretaria General

La Secretaría General de Empleo y Formación sostiene que la inclusión sociolaboral de la población gitana es una obligación de la Administración. **No se trata únicamente de diseñar un plan de empleo, sino de impulsar un plan integral de empleabilidad**, que contemple itinerarios y proyectos de vida capaces de ofrecer tantas oportunidades como necesidades existan en el Pueblo Gitano para garantizar su acceso al empleo. Asimismo, se subraya la importancia de la participación activa del tejido asociativo gitano, ya que la Administración

debe promover políticas que aseguren un acceso real al mercado laboral, pero siempre en coordinación con el Movimiento Asociativo, para garantizar cercanía, accesibilidad y difusión efectiva de los recursos.

La visión del Área de Educación, Empleo e Igualdad del Ayuntamiento de Granada.

Encarnación González Fernández, Concejala Delegada del Área de Educación, Empleo e Igualdad del Ayuntamiento de Granada.

El **Ayuntamiento de Granada** informa que está invirtiendo en programas de formación y orientación laboral, destacando la importancia de la **cercanía de los recursos** al trabajar con población en situación de vulnerabilidad. Se pone en valor el papel de la administración local para garantizar accesibilidad y difusión de estos recursos. Asimismo, se subraya la relevancia de **cuidar y apoyar al equipo técnico** encargado de la formación y el acompañamiento, dado su papel esencial en la atención a personas en riesgo de exclusión social.

La visión del Movimiento Asociativo Gitano: la Fundación Secretariado Gitano (FSG)

Juan Manuel Reyes Campos, Director Territorial de la Fundación Secretariado Gitano en Andalucía (FSG).

Desde la FSG, se informa que se están logrando grandes avances, hablando incluso de 20% de las personas con las que trabajan para el acceso al empleo, **si hay una verdadera voluntad política y coordinación entre los distintos actores clave se pueden hacer verdaderas transformaciones.**

4.2. Desafíos, barreras y retos identificados

A continuación, las preguntas planteadas en la Mesa de Diálogo se orientan a la identificación de desafíos, brechas o barreras. Estas cuestiones son abordadas fundamentalmente desde la perspectiva del Movimiento Asociativo Gitano, a través de las siguientes visiones e intervenciones.

La visión del Movimiento Asociativo Gitano: la Fundación Secretariado Gitano (FSG)

Juan Manuel Reyes Campos, Director Territorial de la Fundación Secretariado Gitano en Andalucía (FSG).

Se analiza de manera longitudinal los cambios laborales que han afectado tradicionalmente al Pueblo Gitano en las últimas décadas. Donde en el año 2000 se identificaron dos cuestiones clave la **desaparición de los oficios tradicionalmente gitanos y el declive de la venta ambulante**. La desaparición de oficios tradicionalmente gitanos -como ganaderos, herreros, paragüeros o canasteros- la población gitana se refugió en la venta ambulante, actividad que comenzó a consolidarse en los años 70. En cuanto a la venta ambulante, debido a diversos factores como las fuertes regulaciones estatales, ha provocado una paulatina desaparición de la población gitana en los mercadillos. Esta expulsión del ámbito de la venta ambulante fue detectada por la FSG, que comenzó a reflexionar sobre cómo afrontar esta realidad.

En este sentido, desde la FSG se identifican diversos retos a los que se enfrentan las personas gitanas en materia de inserción sociolaboral:

- **Combatir las barreras internas, los miedos y las inseguridades.** Afrontar el trabajo desde un marco cultural y educativo gitano puede resultar complejo, lo que provoca que muchas personas no se sientan cómodas, seguras ni compatibles con el entorno.
- **Empoderamiento de las personas gitanas.** También es importante quitarse los complejos alimentados por el rechazo social, como tradicionalmente las personas gitanas han sido discriminadas, opera la lógica de *me van a seguir discriminando*. Resulta clave romper y salir de este círculo vicioso.
- **La desconfianza social y la narrativa antigitanista,** existiendo una clara barrera estructural de discriminación a las personas gitanas en materia de empleo.
- **El reto educativo,** contando con una gran brecha, donde el 70% de las personas gitanas con los que trabajan la FSG no tienen los estudios secundarios obligatorios (ESO).

¿Cómo se pueden hacer frente estos retos?

- **Políticas específicas sostenibles a largo plazo dirigidas a las personas gitanas.** Es fundamental el medio y largo plazo de las personas gitanas en este ámbito para poder hacer una transformación estructural y cultural. Asimismo, estas políticas deben de estar coordinadas con las comunidades gitanas y el Movimiento Asociativo para fomentar la canalización de las mismas.
- **Planes de empleo de carácter integral,** donde se tengan en cuenta todos los ámbitos sociales en los que las personas pueden caer en una situación de vulnerabilidad social (educación, empleo, vivienda, sanidad, participación social, etc.), abordando la problemática desde una perspectiva holística.
- **Formación de las personas técnicas para poder saber cómo emplear los recursos disponibles.** No solo es necesario contar con recursos sino saber cómo utilizarlos. También es necesario fomentar la visión multicultural y perspectiva gitana de las personas de la Administración.

4.3. Políticas actuales e innovaciones de cara al futuro

La visión del Consejo Estatal del Pueblo Gitano (CEPG)

José Alfredo Maya Maya, Coordinador del Grupo de Trabajo de Empleo del CEPG

Se realiza una aportación poniendo en valor la mirada gitana, señalando que la falta de ilusión y esperanza ha encorsetado a muchos jóvenes gitanos en una situación de desamparo y abandono, lo que no contribuye a sumar ni a motivar. No obstante, se están poniendo en marcha muchas iniciativas; y este año, coincidiendo con la conmemoración de la llegada del Pueblo Gitano hace 600 años, se espera que se produzcan cambios reales y garantistas, contando con la participación activa de las personas gitanas y del CEPG. Por primera vez, a través de estos espacios de gobernanza, se institucionaliza la participación y la interlocución con el Pueblo Gitano.

Cabe destacar que se reclama un mayor protagonismo para las personas gitanas, con el fin de que puedan representar sus propios intereses y contribuir en la definición de las medidas que les afectan directamente. El Plan de Empleabilidad incorpora importantes medidas que favorecen a la población gitana desde una perspectiva diversa. Esta es una oportunidad real para que la juventud gitana acceda a empleos dignos y se fomente la cohesión social. El CEPG agradece profundamente al SEPE por permitir la participación del Pueblo Gitano y manifiesta que, gracias a estas iniciativas, la comunidad vuelve a tener esperanza.

Las políticas las hacen las personas, y no pueden hacerse buenas políticas sino se hacen a través de buenas personas.

4.4. Debates y cuestiones planteadas por el público

¿Quién va a desarrollar el protocolo de atención a las personas gitanas?

Este programa es incipiente y está todavía en proceso de consolidarse, de manera que en una primera instancia se contará con personal técnico. Desde el Público se demanda que en esas formaciones se tiene que contratar a personas gitanas, porque se afirma que las personas técnicas en muchas ocasiones no tienen visión cultural y pueden incurrir en discriminaciones de manera inconsciente. Esta cuestión ya la contempla el propio Plan de Empleabilidad, donde se contempla acercar los servicios públicos es necesario contar con la población gitana a través de la formación.

¿Cómo se van a adaptarse el Plan de Empleo a las CC. AA?

El Plan incluye un cuadro de financiación a cuatro años, lo que permite calcular y articular los fondos de empleo para personas gitanas, en coordinación con otros departamentos. Una parte de la articulación de fondos desde la AGE a las CC. AA va a ser con el requisito la implementación de estos planes de empleo para las transferencias de fondos destinados a la Población Gitana. No obstante, no será las mismas peticiones de la AGE en distintas CC. AA, ya que, por cuestiones de cantidad de población gitana, hay diferencias autonómicas. Para ello, se va a realizar una radiografía estatal para poder tener en cuenta cómo diseñar esos fondos.

¿Qué pasa con una parte fundamental de las empresas?

Se cree que es importante incorporar en esas formaciones, no solo a las personas jóvenes y/o personas técnicas de administración, sino también a las empresas. Se denuncia que, en muchos casos, los empresarios al ver el tono de piel de las personas gitanas y/o los apellidos gitanos. Para ello, desde la administración, a distintos niveles, se está haciendo una labor de sensibilización.

En los grupos de trabajo de empleo (autonómicos) que se aprueben tras la puesta en marcha de la Estrategia, estarán representados los distintos sindicatos.

Desde el Ayuntamiento de Granada, cuando se acaban los proyectos formativos y van a prácticas, con las empresas se firman convenios, desde ahí hay que decir que desde el Ayuntamiento de Granada se pone en valor (por parte de los técnicos de empleo), la ilusión

de los usuarios por tener trabajo y potenciar las herramientas y capacidades personales. El propio Plan cuenta con la medida 5, donde se apuesta por la formación y prácticas de los jóvenes con garantías y compromisos de contratación.

5. Reflexiones y aportaciones de la Mesa de Experiencias

La “Mesa de Experiencias y testimonios inspiradores” está orientada a dar voz a experiencias de personas gitanas a través de distintas trayectorias personales y profesionales para el acceso al empleo. Así también, las personas gitanas son acompañadas de un personal técnico que los ha acompañado a lo largo de su proceso de acceso sociolaboral y mejora profesional. Cada experiencia incluye una dupla formada por una persona usuaria y una técnica y se comparte su experiencia propia. Posteriormente, se abrió una conversación centrada en el acceso laboral del Pueblo Gitano y las necesidades que tiene este grupo de población para poder participar en igualdad de condiciones. A continuación, se resumen las ideas fuerza de las experiencias compartidas.

Experiencias

CIFP Aynadamar: Sebastián Fernández (usuario) y Ana Prados (técnica).

Descripción de la iniciativa	<p>El CIFP Aynadamar es un Centro Integrado de Formación Profesional de la Junta de Andalucía, localizado en Granada. Este centro acoge a todas las personas que quieran seguir formándose desde la vía de la FP.</p> <p>Como tal, no es una experiencia de integración sociolaboral del Pueblo Gitano, pero sí que constituye una de las vías ordinarias de acceso al empleo, la vía de la formación profesional reglada. Así, esta vía debe estar representada como una opción para las personas gitanas, por lo que se debe visibilizar e impulsar.</p> <p>Esta experiencia supone un ejemplo de alumnado gitano puede continuar sus estudios de FP, potenciando las vías ordinarias.</p>
Logros en la experiencia personal usuaria	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tener la FP de Imagen Personal y haber dado él mismo clases formativas. ▶ Estar formándose en el Grado Medio de peluquería cosmética y capilar. ▶ Seguir estudiando a pesar de que no tenía el apoyo en las aulas. ▶ Tener la ambición de querer ser profesor en el futuro y estar en el proceso de formación para ello.

Eracis + Kamira Córdoba Emplea: Herminia Jiménez (usuaria) y Susana Cano (técnica).

Descripción de la iniciativa	<p>Eracis + Kamira Córdoba Emplea es un programa con implantación provincial en el territorio de Córdoba, orientado a reducir la desigualdad en zonas de exclusión social y mejorar el acceso al empleo a personas en situación de vulnerabilidad. Asimismo, tiene como otro objetivo coordinar los recursos sociales, educativos, sanitarios y de empleo para una atención integral, centrada en la persona. El programa también incentiva la participación vecinal para favorecer la inclusión social.</p>
------------------------------	---

	En 2019 contaba con 193 participantes (74% mujeres y 26% hombres), en 2021 con 177 (con 70% mujeres y 30% hombres), y actualmente (2025-2028), cuenta con 22 beneficiarios (54,5% mujeres 45,5% hombres).
Logros en su experiencia personal usuaria	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Poder acceder al mercado laboral, con la ayuda y el acompañamiento de los técnicos de Kamira. ▶ Lograr la primera entrevista de trabajo, visibilizando su identidad gitana pese a la discriminación. ▶ Afrontar el rechazo inicial y con el acompañamiento de la educadora, conseguir nuevas oportunidades. ▶ Compaginar el cuidado de hermanos e hijo con la formación y el empleo.

Eracis + Granada: Elena Cortés (usuaria) e Inmaculada Romera (técnica).

Descripción de la iniciativa	Eracis + Granada se enmarca en el Plan Local de Intervención en Zonas Desfavorecidas Granada (PLIZD) 2024 – 2028. La visión de esta Estrategia es mejorar la integración de las zonas desfavorecidas en su municipio a través de actuaciones integrales, que incidan especialmente en la inserción de personas en el mercado laboral, y en la mejora de resultados obtenidos, por los dispositivos que prestan en la zona los servicios públicos propios del Estado del Bienestar.
Logros en su experiencia personal usuaria	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Romper con la desmotivación y el cansancio tras experiencias previas poco satisfactorias. ▶ Acceder a un empleo como educadora y descubrió su propio camino profesional. ▶ Graduarse en Magisterio de educación infantil. ▶ Seguir formándose y trabajar actualmente de sus estudios.

Mercaemprende (FSG): María del Rosario Romero (usuaria) y Gonzalo Muñoz (técnico).

Descripción de la iniciativa	Mercaemprende es un programa orientado a la modernización del comercio ambulante tradicional, especialmente dirigido a personas gitanas que desarrollan su actividad en mercadillos. A través de formación en gestión empresarial, marketing, digitalización y creación de marca, el programa busca profesionalizar los negocios, fomentar la innovación y mejorar la imagen del sector.
Logros en su experiencia personal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Compatibilizar la formación con el trabajo en el mercadillo, logrando crear un logo y abrir una tienda. ▶ Profesionalizar el comercio ambulante, incorporando estrategias de digitalización. ▶ Abrir nuevas oportunidades de negocio, manteniendo el espíritu tradicional.

Empleakali (Fakali): Estrella Rueda (usuaria) y José Francisco Vega (técnico).

Descripción de la iniciativa	FAKALI impulsa la inclusión laboral de la población gitana, especialmente en el sector de la venta ambulante, mediante itinerarios personalizados y acompañamiento sociolaboral. Entre 2021 y 2025 ha gestionado más de 1400 expedientes, facilitando prácticas profesionales y el acceso al primer empleo para el 20% de participantes.
------------------------------	---

	El programa promueve la profesionalización, la digitalización y la mejora de la imagen social del comercio ambulante, colaborando con más de 150 empresas.
Logros en su experiencia personal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Superar la barrera del barrio y el estigma del código postal, accediendo a un empleo en la administración. ▶ Alcanzar el objetivo de trabajar en lo que siempre había querido y estar formándose y trabajando respecto a ello.

¿Qué obstáculos enfrenta la juventud para la inserción sociolaboral?

- ▶ **Discriminación laboral antigitana** en entrevistas de trabajo, este antigitanismo se aplica de diversas maneras, rechazo a la persona al verbalizar que es gitana, rechazo por el lugar de residencia o por los apellidos gitanos. En ocasiones se manifiesta que las personas gitanas tienen que ocultar que lo son y decir que son latinoamericanas para ser contratadas.
- ▶ **Dificultades de conciliación familiar y sobrecarga de cuidados domésticos y/o a crianza** de hijos o de hermanos en **el caso de las mujeres**. Las mujeres sufren mayor dificultad de acceso sociolaboral por la responsabilidad de cuidados.
- ▶ **Desmotivación acumulada como dificultad añadida a las barreras de acceso**. En ocasiones no se cuenta con una figura de apoyo que apueste por los jóvenes gitanos y/o acceden a programas de inserción sociolaboral que no tienen éxito. Por lo que la desmotivación es un obstáculo a enfrentar en algunas experiencias de las personas gitanas, teniendo en cuenta el complejo contexto de inaccesibilidad laboral al que se enfrentan.
- ▶ **Entornos vulnerables en la adolescencia y prejuicios escolares**, se evidencia una discriminación y prejuicio estructural en las aulas y en los entornos de pares a lo largo del instituto, en muchas ocasiones los usuarios reportan que los profesores no los animan y ni motivan a estudiar, ya que se asume que no van a tener una formación posobligatoria. En otras ocasiones los mismos grupos de pares o entornos familiares no incentivan que las personas gitanas estudien.

¿Cuáles son los factores clave para el acceso al empleo?

- ▶ **Adaptación, apoyo y motivación desde edades tempranas en la escuela**. El abandono y/o el fracaso escolar está íntimamente relacionado con la motivación escolar y el apoyo familiar y educativo del niño, niña o adolescente. En este aspecto, se recalca la importancia del acompañamiento y el apoyo en situaciones y etapas de vulnerabilidad social, desmotivación, inseguridades o malas influencias como puede ser la ESO. Así también se pone en valor que el acompañamiento y motivación debe ser integral y preventiva, y orientarse a edades tempranas desde el tercer ciclo de primaria (5° y 6° curso), de cara a prevenir el atraso en el aula y trabajar en la motivación y seguridad de los niños de manera sostenible y prolongada.
- ▶ **Orientación profesional y acompañamiento personalizado en los procedimientos de acceso laboral**. Los usuarios confían en sus educadoras, mediadoras o profesoras en la formación profesional, por lo que estas personas son un empuje para apoyarlas en todo el proceso laboral. Además, el **acompañamiento emocional y la creación de un vínculo**

entre la persona usuaria y el personal técnico es fundamental en procesos de inserción y es algo que no se toma en consideración en múltiples ocasiones. La clave reside en la personalización de la atención.

- ▶ **Financiación y partidas presupuestarias para garantizar una atención de calidad.** Las personas técnicas que trabajan en la inserción, orientación y acompañamientos sociolaboral con las personas gitanas requieren tener una mirada y una sensibilidad deconstruida hacia el pueblo gitano. Para ello, es fundamental garantizar la formación constante del personal técnico en la perspectiva multicultural y gitana, ello requiere un compromiso mediante un presupuesto y apoyo profesional.
- ▶ **Lucha contra la discriminación y sensibilización social.** La discriminación gitana, más conocida como el antigitanismo es una de las barreras estructurales que sigue vigente en el acceso laboral de las personas gitanas. Resulta clave trabajar a nivel social la concienciación social acerca de la discriminación antigitana, así como realizar sensibilización en las empresas y administraciones.

6. Mesas de participación: ideas clave

6.1. Mesa 1. Políticas de empleabilidad

6.1.1. Identificación del problema

La principal dificultad radica en la falta de integralidad de los itinerarios de inserción laboral para la población gitana. Las políticas públicas suelen abordar el empleo de manera aislada, sin conectar con otros ámbitos fundamentales como la salud y la inclusión social. Además, existe una carencia significativa de formación específica entre el personal que trabaja en estos itinerarios, tanto en las administraciones como en las entidades colaboradoras. El lenguaje administrativo y la burocracia se convierten en barreras adicionales, dificultando el acceso y la comprensión de los procesos por parte de las personas gitanas. El antigitanismo, tanto estructural como personal, sigue presente y se traduce en discriminación y falta de coordinación entre los distintos niveles institucionales. Las políticas tienden a ser generalistas, ignorando la diversidad y especificidad del público gitano, lo que perpetúa la segregación residencial y laboral, especialmente en sectores como el de los cuidados.

6.1.2. Ideas principales y palancas de cambio

Para superar estos obstáculos, resulta imprescindible que el Movimiento Asociativo Gitano participe activamente en el diseño y el desarrollo de las políticas públicas de empleabilidad. En este sentido, se trata de realizar las políticas específicas y adaptadas para los gitanos, con los gitanos, de esta manera la administración será realmente inclusiva y garantista.

Los procesos de acompañamiento deben ser integrales y formar a todos los actores implicados, incorporando la mediación gitana como una colaboración estratégica con el Tercer Sector. Es fundamental apostar por políticas específicas y adaptadas, que respondan a las necesidades reales de la población gitana y no a soluciones estandarizadas. Una propuesta innovadora es la creación de una titulación oficial y de un cuerpo profesional

especializado dentro de la administración pública, que permita aprovechar las habilidades y conocimientos de estos profesionales en beneficio de otros colectivos vulnerables.

Por último, se plantea la necesidad de establecer una certificación de calidad para las empresas que colaboren en la inserción laboral, incentivando así la responsabilidad social empresarial.

6.1.3. Alianzas y sinergias

El éxito de estas propuestas depende de la articulación de alianzas sólidas entre el Movimiento Asociativo Gitano, el Tercer Sector, las administraciones públicas en todos sus niveles y las empresas comprometidas con la inclusión laboral. La colaboración intersectorial permitirá compartir recursos, experiencias y buenas prácticas, generando sinergias que potencien la efectividad de las políticas y programas de empleabilidad.

En esta línea, se destaca la importancia de la Red Estatal de Empleo ROMA, la cual se está constituyendo como agente interlocutor entre la Administración y el Movimiento Asociativo Gitano.

6.2. Mesa 2. Autoempleo y comercio ambulante

6.2.1. Identificación del problema

El sector del comercio ambulante se enfrenta a una gestión fragmentada y desigual. Cada ayuntamiento aplica criterios distintos, lo que genera una cierta discrecionalidad y brechas entre territorios. Además, las tasas y licencias de los mercadillos son rígidas y no contemplan diversidad de situaciones, obligando a pagar incluso en días donde no se hace la venta ambulante por lluvias o festivos. La ausencia de una normativa estatal deja todo en manos de ordenanzas locales, dificultando la dignificación y profesionalización del sector. Además, los mercadillos suelen estar relegados a la periferia urbana, reflejando prácticas antigitanas que afectan directamente a los ingresos y oportunidades de las personas gitanas.

La falta de servicios básicos, condiciones de seguridad y campañas de sensibilización contribuye a una imagen pública negativa, invisibilizando el valor económico y cultural del comercio ambulante. Por último, la formación tradicional adquirida por los comerciantes no se acredita oficialmente, lo que limita su acceso a nuevas oportunidades.

6.2.2. Ideas principales y palancas de cambio

Para transformar el sector, se propone avanzar hacia una uniformidad normativa que garantice condiciones iguales en todas las comunidades autónomas, eliminando la discrecionalidad y las desigualdades territoriales. Es necesario **implementar un sistema flexible de alta y cotización por días**, que permita a los comerciantes trabajar legalmente sin perder derechos sociales ni prestaciones. Los ayuntamientos deben asumir un papel más activo, invirtiendo en infraestructura, servicios y seguridad en los mercadillos, especialmente en zonas periféricas. La modernización y digitalización del sector es clave: se requiere formación en redes sociales, venta online y estrategias comerciales para dignificar y profesionalizar el comercio ambulante.

Las campañas de sensibilización deben cambiar la percepción social y reconocer el valor del sector, mientras que la formación y cualificación en atención al cliente, digitalización y emprendimiento deben ser accesibles y acreditadas. La difusión de recursos y buenas prácticas entre los comerciantes es esencial para fomentar la resiliencia y el desarrollo local.

6.2.3. Posibles alianzas

La mejora del comercio ambulante exige la colaboración entre ayuntamiento, asociaciones de comerciantes, el Movimiento Asociativo Gitano, organismos institucionales como la SEPE y digitalización. Estas alianzas permitirán coordinar esfuerzos, compartir recursos y promover la innovación, facilitando la inclusión y el desarrollo sostenible del sector.

6.3. Mesa 3. Claves de éxito de las políticas de empleo.

6.3.1. Identificación del problema

El acompañamiento personalizado y culturalmente adaptado ha demostrado ser fundamental para la inserción laboral de personas gitanas, pero muchos programas carecen de recursos estables, modelos y metodologías que garanticen su continuidad y escalabilidad. Las barreras identificadas incluyen la falta de formación específica del personal, el uso de un lenguaje administrativo poco accesible, la persistencia del antigitanismo y la falta de coordinación entre los distintos niveles institucionales. Las políticas suelen ser generalistas y diseñadas sin la participación real de la población gitana, lo que limita su impacto y perpetúa la segregación

6.3.2. Ideas principales y palancas de cambio

La clave del éxito de las políticas de empleo reside en identificar qué modelos de acompañamiento funcionan, cómo se sostienen y cómo pueden transferirse o escalarse a otros contextos. Es imprescindible incorporar al Movimiento Asociativo Gitano en el proceso de diseño y ejecución de las políticas, evitando la creación de sistemas paralelos y garantizando la inclusión real. Los procesos de acompañamiento deben formar a todos los actores implicados y contar con mediación gitana, entendida como una colaboración estratégica con el Tercer Sector. Las políticas deben ser específicas y adaptadas, respondiendo a las necesidades reales de la población gitana. La creación de titulaciones oficiales y cuerpos profesionales en la administración pública permitirá profesionalizar la atención y el acompañamiento, mientras que la certificación de calidad para empresas colaboradoras incentivará la responsabilidad social y la excelencia en la inserción laboral.

6.3.3. Posibles alianzas

El éxito de estas políticas depende, de nuevo de la articulación de alianzas entre el Movimiento Asociativo Gitano, las administraciones públicas, empresas certificadas y el Tercer Sector. En línea con la Mesa 1, la colaboración intersectorial permitirá compartir recursos, experiencias y buenas prácticas, generando sinergias que potencien la efectividad y sostenibilidad de los programas de inserción laboral.

6.4. Brecha educativa y digital para el acceso al empleo

6.4.1. Identificación del problema

La brecha educativa y digital para el acceso al empleo se manifiesta en la segregación de datos y la invisibilización de la realidad gitana en los centros educativos y las estadísticas oficiales. Los centros segregados y la falta de acompañamiento a medio y largo plazo dificultan la inclusión y el progreso académico de los menores gitanos. La ausencia de mediadores gitanos, predominando mediadores no gitanos que no logran establecer vínculos efectivos, limita el apoyo y la orientación educativa.

Las intervenciones suelen ser puntuales y carecen de continuidad profesional, lo que impide un seguimiento adecuado. La escolarización deficitaria, con menores que presentan niveles académicos inferiores al curso correspondiente, y las dificultades de acceso a recursos digitales (zonas sin 5G, falta de recursos económicos para internet) agravan la exclusión. La formación insuficiente para la empleabilidad perpetúa la vulnerabilidad.

6.4.2. Ideas principales y palancas de cambio

Para avanzar, es necesario implementar medidas integrales y promover una educación inclusiva real, que reconozca y valore la diversidad cultural gitana. La figura del mediador gitano debe estar presente en todas las dimensiones (educación, digital, empleo), facilitando el acompañamiento y la orientación personalizada. La coordinación y comunicación entre centros educativos, organizaciones sociales y la comunidad gitana es esencial para garantizar un seguimiento adecuado y una respuesta adaptada a las necesidades.

La sensibilización y formación del profesorado en cultura e historia gitana contribuirá a cambiar percepciones y actitudes, favoreciendo la inclusión. La formación para mejorar la empleabilidad de quienes abandonan el sistema educativo debe ser accesible y relevante. Resulta fundamental asegurar la continuidad en los programas educativos y de intervención, así como contar con los mejores profesores en centros de difícil desempeño. Finalmente, se requiere un cambio en el sistema educativo que promueva la inclusión y la equidad.

6.4.3. Posibles alianzas

La superación de la brecha educativa y digital exige colaboración entre la comunidad gitana, promoción de las medidas puente de colaboración del Movimiento Asociativo Gitano con las administraciones, centros educativos, profesorado, organizaciones sociales y administraciones educativas. Las plataformas de formación digital y empleo pueden aportar recursos para facilitar la inclusión y el acceso al empleo.

7. Grandes conclusiones del Seminario

1. Políticas públicas para el Pueblo Gitano y con el Pueblo Gitano

A lo largo del Seminario se destaca que las soluciones generalistas sin contar con la mirada gitana no funcionan. Por el contrario, las políticas deben adaptarse a sus necesidades reales y ser **cocreadas con el Pueblo Gitano** para asegurar eficacia, para ello resulta fundamental mantener una interlocución institucional fluida y representativa con el Movimiento Asociativo Gitano. Además, se insiste en **evitar la “medicina única”**: esto implica reconocer la diversidad interna de la comunidad gitana (territorial, de género, generacional) y elaborar programas hechos a medida, contando con la **voz y la experiencia del Movimiento Asociativo Gitano** en el diseño e implementación de las intervenciones.

2. Hacia un enfoque integral y holístico para la inclusión sociolaboral gitana

Uno de los **principales cuellos de botella identificados** es la falta de enfoque integral en las actuaciones de empleo dirigidas al Pueblo Gitano. Las políticas públicas suelen abordar el empleo de forma aislada, sin conexiones con otros ámbitos clave como la educación, la vivienda, la salud o la inclusión social. De esta manera, se concluye que resulta imprescindible **romper esta mirada** y ofrecer **itinerarios integrales** que combinen medidas de formación, inserción laboral, apoyo social y sanitario, etc., bajo una perspectiva **multidimensional**.

3. La personalización de los itinerarios de inserción el acompañamiento sociolaboral cercano como elementos claves de éxito

En línea con el planteamiento del Plan de Empleabilidad Gitano, se recalcó repetidamente la importancia de ofrecer un trato personalizado a cada persona gitana hacia el camino al empleo. Los programas más exitosos son aquellos que **adaptan los itinerarios de inserción a cada individuo**, considerando su situación familiar, formativa y emocional, y que proporcionan un **acompañamiento constante** durante todo el proceso. Esto incluye tutorías individualizadas, orientación profesional a medida y, muy importante, **apoyo emocional y motivacional**.

4. El impulso de la mediación gitana y la formación intercultural del personal técnico como avance en los servicios públicos

Otro consenso fuerte del seminario es la necesidad de **contar con mediadores y mediadoras gitanas** en todos los dispositivos de empleo, educación y servicios sociales que atienden a esta población. Incluir profesionales gitanos ayuda a tender puentes culturales, generar confianza y eliminar malentendidos, pues conocen de primera mano la realidad de su comunidad. Asimismo, se subraya que todo el personal técnico (orientadores laborales, formadores, personal de administración pública, etc.) debe recibir **formación específica en perspectiva multicultural y gitana**.

5. Hacerle frente al antigitanismo: denunciar y luchar contra la discriminación en el ámbito laboral y social

El seminario confirma, tal y como establecen los datos, que la **discriminación hacia las personas gitanas** sigue siendo una barrera estructural muy arraigada que dificulta su acceso al empleo. Se documentaron casos de **antigitanismo** tanto explícito (rechazo en entrevistas al percibir el origen gitano, estigmatización por apellidos o barrio) como sutiles (expectativas bajas de profesores, prejuicios de empleadores, etc.). Por ello, una conclusión central fue la necesidad de **sensibilizar y concienciar a la sociedad en general** y en particular a las empresas y administraciones sobre esta realidad.

6. El abordaje de la brecha educativa y digital en el Pueblo Gitano, sin educación no hay empleo de calidad

Una de las ideas fuerza más repetidas fue que **sin educación no hay empleo de calidad**, y actualmente persiste una **gran brecha educativa**. En España, solo el 17% de la población gitana ha completado la secundaria obligatoria. Esta carencia educativa, unida a la creciente **brecha digital** (dificultades de acceso a Internet y falta de competencias TIC en muchos entornos vulnerables), agrava la exclusión laboral. Se insta a implementar medidas para una **educación inclusiva real**, que combata la **segregación escolar y el abandono temprano y fomente el acompañamiento escolar**.

7. La importancia de la perspectiva de género en las políticas públicas de inserción sociolaboral

Las mujeres gitanas enfrentan obstáculos añadidos que requieren respuestas focalizadas. Estas soportan en muchos casos una **sobrecarga de cuidados familiares** y responsabilidades domésticas que dificulta su participación en programas de empleo. Además, sufren mayores tasas de desempleo (el 60% de las mujeres gitanas activas está en paro) y una alarmante brecha educativa. Por lo que urge que las políticas de inserción deben contemplar apoyos específicos para **conciliar** (guarderías, flexibilización horaria, etc.) y empoderar a la mujer gitana –especialmente en entornos tradicionales, rurales o de alta vulnerabilidad–.

8. Necesidad de crear alianzas multiactor sólidas y coordinación entre instituciones

Una de las palancas de cambio más subrayadas fue la importancia de tejer **colaboraciones entre todos los agentes implicados**: administraciones públicas (estatales, autonómicas y locales), Movimiento Asociativo Gitano, entidades sociales y empresas privadas. Los desafíos de la inclusión laboral gitana son complejos y requieren respuestas compartidas, por ello se vio fundamental crear **espacios estables de coordinación**. Un ejemplo destacado fue la creación de la **Red Estatal de Empleo ROMA**, concebida como herramienta para reforzar la interlocución entre el Movimiento Asociativo Gitano, las administraciones y otros actores clave.

9. Dignificar y modernizar el comercio ambulante tradicional como fuente de empleo y autoempleo.

La venta ambulante ha sido históricamente un pilar económico para muchas familias gitanas, por ello el seminario aborda sus retos actuales. Durante el seminario, se establece que este sector padece **falta de regulación homogénea y apoyo institucional**, lo que genera brechas entre territorios y precariedad. Como conclusiones, se plantea avanzar hacia una **normativa unificada a nivel estatal** que establezca condiciones justas en todos los municipios (por ejemplo, simplificar licencias y tasas). Asimismo, también se propone implementar un **sistema flexible de cotización por días** para los vendedores ambulantes, de modo que puedan cotizar a la Seguridad Social sin perder derechos por no trabajar jornadas completas.

10. El impacto a largo plazo: asegurar la sostenibilidad y la evaluación continua de las iniciativas de inserción laboral

Por último, las conclusiones insistieron en que los esfuerzos deben tener visión de **medio y largo plazo** para lograr cambios reales. Históricamente, muchos programas piloto o proyectos de inserción se han visto lastrados por **falta de recursos estables** y continuidad. Por consiguiente, es difícil escalar o mantener modelos efectivos si la financiación es corta o discontinua. Por ello, se llama a garantizar que los planes y medidas (incluido el Plan de Empleabilidad Gitana 2025–2028) cuenten con **presupuesto suficiente y sostenido en el tiempo**, evitando la dependencia de convocatorias puntuales. Igualmente, se subrayó la importancia de una **evaluación y mejora continua** de los programas, con participación activa de la propia población gitana en ese seguimiento.