

Multidisciplinary Journal of Gender Studies
Volume 14, Issue 1, 25th February, 2025, Pages 44–62
© The Author(s) 2025
<http://dx.doi.org/10.17583/generos.15449>

Learning Community And Employability. Roma Women's Voices

Carolina Grau-del-Valle¹, Laura García-Raga¹, Mirella Barrachina-Sauri¹ & Esther Roca-Campos¹

1) *Universitat de València*, Spain

Abstract

The scientific literature has shown evidence of the “Learning Communities” (SLC) educational project on socio-personal and academic development in the Roma community. The correlation of these factors with increased employability is widely supported by scientific evidence. However, there are no studies that, from a gender perspective, focus on the actions that improve employability in Roma women within the framework of the SLC. This research on two qualitative case studies analyzes the impact of two SLC located in contexts of social exclusion and with a majority Roma population, on the increased employability of two Roma women. In order to carry out this study, the communicative methodology was used through the communicative account of two Roma women in a situation of social inequality and the interview of four education professionals. The results show an increase in the employability of the two women in terms of competencies, qualifications and personal circumstances, which is a significant fact, when it is evident that the reality of social exclusion, together with being a woman and a gypsy, entails a greater difficulty in accessing employment.

Keywords

Employability, successful educational actions, romani women, social impact

To cite this article: Grau-del-Valle, C., García-Raga, L., Barrachina-Sauri, M. & Roca-Campos, E. (2025). Learning Community And Employability. Roma Women's Voices. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 14(1), pp. 44-62
<http://dx.doi.org/10.17583/generos.15449>

Corresponding author(s): Esther Roca-Campos

Contact address: esther.roca@uv.es

Multidisciplinary Journal of Gender Studies

Volumen 14, Número 1, 25 de febrero de 2025, Páginas 44–62

© Autor(s) 2025

<http://dx.doi.org/10.17583/generos.15449>

Comunidad De Aprendizaje Y Empleabilidad. Voces De La Mujer Gitana

Carolina Grau-del-Valle¹, Laura García-Raga¹, Mirella Barrachina-Sauri¹ y Esther Roca-Campos¹

1) *Universitat de València*, Spain

Resumen

La literatura científica ha mostrado evidencias del proyecto educativo de “Comunidades de Aprendizaje” (CdA) en el desarrollo sociopersonal y académico en la comunidad romaní. La correlación de estos factores con el aumento de la empleabilidad está ampliamente respaldada por la evidencia científica. Sin embargo, no existen estudios que, desde una perspectiva de género, se centren en las actuaciones que mejoran la empleabilidad en mujeres gitanas en el marco de las CdA. Esta investigación sobre dos estudios de caso cualitativos analiza el impacto de dos CdA situadas en contextos de exclusión social y de población mayoritariamente romaní, en el aumento de la empleabilidad de dos mujeres roma. Para llevar a cabo este estudio se utilizó la metodología comunicativa a través del relato comunicativo en dos mujeres gitanas en situación de desigualdad social y la entrevista a cuatro profesionales de la educación. Los resultados muestran un aumento de la empleabilidad en las dos mujeres en términos de competencias, cualificación y circunstancias personales, siendo un dato significativo, cuando está evidenciado que la realidad de la exclusión social, unida a ser mujer y gitana, conlleva una dificultad mayor en el acceso al empleo.

Palabras clave

Empleabilidad, actuaciones educativas de éxito, mujer gitana, impacto social

Cómo citar este artículo: Grau-del-Valle, C., García-Raga, L., Barrachina-Sauri, M. y Roca-Campos, E. (2025). Comunidad De Aprendizaje Y Empleabilidad. Voces De La Mujer Gitana. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 14(1), pp. 44-62
<http://dx.doi.org/10.17583/generos.15449>

Correspondencia Autores(s): Esther Roca-Campos

Dirección de contacto: esther.roca@uv.es

La inclusión de la población romaní es prioritaria en las agendas nacionales y de la Unión Europea (UE). Las actuales estrategias europeas sobre el pueblo gitano priorizan la reducción de la segregación educativa y la brecha de empleo, incluyendo específicamente la reducción de la brecha de género en el empleo que afecta a las mujeres romaníes tanto en comparación con los hombres romaníes como con la población en general (European Commission, 2020). Estas acciones están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4, 5, 8 y 10 (United Nations, 2015), buscando construir una sociedad más inclusiva y justa para todas las personas, independientemente del origen étnico o género. En esta dirección, la literatura científica ha evidenciado que el proyecto educativo de CdA contribuye al desarrollo sociopersonal y académico de la comunidad romaní (Flecha & Soler, 2013; Iñiguez et al. 2020), factores que correlacionan con el aumento de la empleabilidad (Llinares et al., 2020; McQuaid & Lindsay, 2005). Sin embargo, son pocas las investigaciones que analicen intervenciones que mejoren la empleabilidad de las mujeres gitanas. De hecho, varios estudios denuncian su exclusión en diversos ámbitos sociales e, incluso, la falta de representación de sus perspectivas en las investigaciones que se llevan a cabo sobre ellas (Khalfaoui, 2019; Sordé et al., 2017).

Dadas las significativas barreras formativas y laborales que enfrenta la mujer romaní, esta investigación tiene como objetivo analizar el impacto del proyecto de dos CdA situadas en contextos de exclusión social en la mejora de la empleabilidad de dos mujeres gitanas, e identificar las actuaciones específicas de la CdA que contribuyen a esta mejora.

Empleabilidad y Mujer Gitana

La Empleabilidad de la Mujer Gitana y la Triple Exclusión: Género, Etnia y Nivel Educativo

Las altas tasas de desempleo y abandono escolar prematuro entre las personas gitanas en España destacan la urgencia de utilizar la educación como el principal medio para combatir la pobreza y la exclusión social (Flecha et al., 2022). De hecho, la población gitana es una de las comunidades más excluidas a nivel social y con más riesgo de pobreza en España (De la Rica et al., 2019; Sordé et al., 2012), lo que compromete su acceso al mercado laboral, la vivienda, la educación y la participación política. La mujer gitana no sólo se encuentra dentro de este colectivo, sino que presenta una triple discriminación: por ser mujer, gitana y no poseer titulaciones académicas; una realidad que afecta a la gran mayoría de ellas (Sordé, 2017; Domínguez et al. 2004).

Las mujeres romaníes enfrentan desafíos significativos en educación, empleo y salud en comparación con hombres romaníes y mujeres no romaníes (Fundamental Rights Agency, 2019). Sólo el 29% de las mujeres gitanas en edad activa tienen un trabajo remunerado, en comparación con el 56% de los hombres gitanos. Esta diferencia también es evidente en relación con la población general, donde el 67,2% de las mujeres y el 78,9% de los hombres tienen empleo (European Commission, 2020).

Es importante señalar que abordar la perspectiva de género en un estudio donde la mujer gitana es protagonista es imprescindible, puesto que permite visibilizar la diferencia de poder

por género, partiendo desde lo común entre culturas (Khalfaoui, 2019), superando posturas etnocentristas que evidencian la discriminación social y cultural de las mujeres gitanas (Macías & Redondo, 2012). En este sentido, las mujeres sufren una desigualdad laboral visible como un menor salario o cargos de menor responsabilidad y cualificación con el mismo nivel académico, incluso, con mayores competencias. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (2020), por cada 100 euros que gana un hombre (18.531,7 euros), la mujer gana 72,2 euros (13.531,7 euros). A su vez, la Organización Internacional Del Trabajo (2023) refleja la desigualdad en las responsabilidades familiares que afectan de forma desproporcionada a las mujeres, quienes continúan sufriendo la penalización de la maternidad implicando menores probabilidades de participar en el mercado laboral en comparación con los hombres. Las mujeres gitanas tampoco se escapan a esta brecha de género en el empleo, incrementándose las barreras por estereotipos de las personas contratantes sobre la familia gitana y su concepción de la maternidad (Domínguez et al., 2004).

Comunidades de Aprendizaje y Desarrollo de Competencias Académicas y Profesionales en Colectivos Vulnerables: Implicaciones para la Empleabilidad

El término de *empleabilidad* es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) como aquellas competencias y cualificaciones transferibles que fortalecen la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presentan, con el objetivo de acceder y mantenerse en el mercado laboral. Bajo el enfoque neoliberal, esta capacidad se concibe principalmente como una responsabilidad individual, enfocada en la gestión personal de habilidades y recursos (Llinares et al., 2016). No obstante, diversos estudios destacan la importancia de factores externos y circunstancias personales que, junto con las características individuales como las competencias y cualificaciones, influyen en la proximidad o lejanía de las personas respecto al mercado laboral (Llinares et al., 2020; McQuaid & Lindsay, 2005). Entre estos factores se incluyen, por ejemplo, las demandas cambiantes y temporales del mercado, las responsabilidades familiares y la cultura laboral, la disponibilidad de vivienda y el apoyo social, todos ellos determinantes significativos de la empleabilidad (McQuaid & Lindsay, 2005; González-Navarro et al., 2023).

En este contexto, la comunidad gitana, especialmente las mujeres, enfrenta discriminaciones que dificultan su acceso al empleo y aumentan su vulnerabilidad social (Flecha et al., 2022). Para superarlo, la CdA adopta una perspectiva de aprendizaje dialógico y participación comunitaria, además de fomentar altas expectativas de toda la comunidad. Este enfoque resulta fundamental para incrementar la continuidad académica, mejorar la calidad de los aprendizajes y reducir desigualdades relacionadas con la empleabilidad. Ejemplos clave son la disminución del abandono escolar en grupos vulnerables y su persistencia por generar referentes positivos comunitarios. Esto se logra mediante el apoyo y la facilitación de condiciones que permiten a familias y miembros de la comunidad continuar o retomar sus estudios, lo cual contribuye a ampliar sus oportunidades laborales y sociales (Grau del Valle, et al., 2024).

La CdA incorpora Actuaciones Educativas de Éxito (AEE) identificadas en INCLUD-ED y avaladas científicamente por su impacto positivo en el desarrollo de competencias académicas y sociopersonales, competencias que la literatura correlaciona con el aumento de la

empleabilidad: las *tertulias literarias dialógicas* mejoran habilidades cognitivas, comunicativas y sociales (Garcia-Yeste et al., 2017; Ruiz et al., 2023) la participación en *grupos interactivos* (GI) fortalece la toma de decisiones, capacidades cognitivas y relacionales, autoconfianza, participación y solidaridad (Redondo et al., 2020; Valero, 2017); la *extensión de tiempos de aprendizaje* y las *altas expectativas académicas* producen mejoras académicas y mayor motivación educativa, beneficiando especialmente a los grupos más vulnerables (Gairal et al., 2022); y el *modelo dialógico de prevención y resolución de conflictos* (MDRPC) fomenta espacios de resolución colectiva de conflictos, relaciones solidarias y apoyo (Roca et al., 2021).

Aunque existe un discurso dominante que dibuja a la mujer gitana fuera de la sociedad, están abriendo oportunidades educativas y laborales para sí mismas, sus familias y comunidades (Aiello et al., 2022). No obstante, para que la voz de estas mujeres se escuche es necesario partir de una perspectiva dialógica evitando posiciones segregacionistas y etnocentristas. Para ello, es necesario investigar con las personas participantes y no sobre las mismas (Khalfaoui, 2019). Con esta dirección, se presentan dos estudios de caso sobre el impacto de la CdA en la empleabilidad de la mujer gitana, donde sus propias voces son protagonistas.

Metodología

La investigación se ha llevado a cabo a través del *estudio de caso* como método cualitativo para comprender y analizar fenómenos dentro de su contexto particular (Stake, 1998). Concretamente, se ha llevado a cabo el análisis de dos casos de mujeres gitanas pertenecientes a dos CdA situadas en contextos de especial vulnerabilidad económica de la Comunidad Valenciana.

Este estudio se basa en la Metodología Comunicativa, reconocida por su eficacia para la superación de situaciones de exclusión y desigualdad, y que ha generado un impacto social significativo en la comunidad romaní, tanto en contextos sociales como educativos (Gómez et al., 2019; Redondo et al., 2020). Una de las claves de la metodología comunicativa en la investigación es la utilización de técnicas para la recogida y análisis de la información que posibilitan la co-creación del conocimiento como un enfoque para alcanzar un impacto social significativo en la investigación científica internacional (Soler et al., 2021). De este modo, se han identificado las actuaciones del proyecto CdA que contribuyen a la empleabilidad mediante la identificación de los factores excluyentes que perpetúan las barreras estructurales que la dificultan y la identificación de los factores transformadores que impulsan mejoras concretas en la empleabilidad.

Esta metodología se alinea con las recomendaciones de programas científicos internacionales como Horizonte Europa, que da prioridad al impacto y transformación social en todas las ciencias (European Comisión, Directorate-General for Research and Innovation, 2018).

Objeto de Estudio

La elección de los relatos de dos mujeres gitanas que participan en un proyecto de CdA, responde a su singularidad y relevancia en la educación y en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral.

El proyecto de CdA está demostrando mejoras significativas en la formación y desarrollo de competencias sociolaborales que mejoran las trayectorias educativas y sociales de sus participantes. En particular, la selección de dos escuelas CdA objeto de estudio, se ha hecho en base a que se encuentran en barrios de atención preferente de la provincia de Valencia, donde la mayoría de población es romaní y las necesidades educativas y sociales son más acuciantes. Una de las escuelas cuenta con un recorrido considerable de más de una década como CdA, demostrado avances notables en la transformación social de su comunidad. La otra implementa AEE desde el curso 2022-2023 y ya muestra mejoras en la empleabilidad de la mujer gitana. Por lo tanto, al enfocarnos en estas dos escuelas y en las historias de éxito de las mujeres roma estudiadas, podemos analizar de manera más específica y detallada cómo el proyecto de CdA está impactando en las mujeres romaníes en áreas clave como la educación y el empleo, desde diferentes participaciones en su comunidad.

Participantes

Este estudio cuenta con las voces de seis personas que pertenecen a dos CdA (CdA1 y CdA2) situadas en barrios periféricos marcados por la desigualdad y la exclusión social: dos relatos comunicativos de mujeres gitanas (RC) que han trabajado en una CdA en puestos de apoyo educativo, junto con las entrevistas de dos miembros del equipo docente y dos del equipo directivo de las respectivas CdA. A la totalidad de participantes se les informó de los objetivos de la investigación y de la anonimidad de los datos extraídos a través de los consentimientos informados.

Las 2 mujeres informantes de los RC fueron deliberadamente muestreadas tras las entrevistas realizadas con el director de la CdA1 y las dos docentes de la CdA2, en base a su pertenencia a etnia gitana, dificultad socioeconómica al iniciar en la CdA, su participación en el proyecto y haber experimentado transformación tras su paso por la CdA. Esta información queda recogida en la Tabla 1. Dado este éxito, la investigación buscó identificar las acciones que contribuyeron a su logro.

Tabla 1

Matriz de Participantes 1. Mujeres Roma de Apoyo Educativo

PARTICIPANTES	Situación	Formación	Participación: CdA
Pseudónimos	socioeconómica al incorporarse en la CdA		Rol en la CdA y puesto de trabajo
Sara	Desempleada con dificultades para la	Inicia en CdA con Educación Secundaria	Puesto en CdA CdA 1 como

PARTICIPANTES	Situación	Formación	Participación: CdA
Pseudónimos	socioeconómica al incorporarse en la CdA		Rol en la CdA y puesto de trabajo
	inserción laboral. Miembro de familia cuyos ingresos dependen de la venta ambulante. Describe su situación previa marcada por la necesidad económica.	Obligatoria (ESO). Retoma estudios al incorporarse a la CdA. Actualmente posee Ciclo de Grado Medio y estudia inglés.	monitora de comedor. Puesto Actual como técnica de apoyo en refuerzo educativo en otra entidad.
Marta	Desempleada con dificultades para la inserción laboral. Situación socioeconómica extremadamente precaria. Pareja desempleada y cuatro hijos/as a cargo.	Inicia en CdA con Certificado Escolar y certificados de cursos de formación para el empleo sin finalizar etapa de prácticas no laborales en empresas. Actualmente ha obtenido títulos de: Monitora de centros escolares, Prevención de riesgos laborales para monitora de comedor, Resolución de conflictos - Monitora de comedor.	Madre de alumnado, voluntaria en GI y monitora de comedor en CdA.

Fuente. Elaboración propia.

La Tabla 2 recoge el resto de agentes informantes que se escogieron estratégicamente por su cercanía a las mujeres roma y su conocimiento más profundo sobre sus historias de vida en relación a la empleabilidad, de entre los y las profesionales de las CdA correspondientes.

Tabla 2
Matriz de Participantes 2. Personal Docente y Directivo de CdA

PARTICIPANTES Pseudónimos	Formación	Rol en la CdA y puesto de trabajo	CdA
Hugo	Estudios Universitarios	(1)	(3)
Amparo	Estudios Universitarios	(1)	(4)
María	Estudios Universitarios	(2)	(4)
Inés	Estudios Universitarios.	(2)	(4)

Nota. (1) Profesional directivo, (2) Profesional docente, (3) CdA1, (4) CdA2.

Recopilación de Datos, Técnicas y Procedimientos

El trabajo de campo incluye la triangulación de datos mediante el análisis de información proveniente de diferentes fuentes. Se recopilaron datos desde diciembre de 2022 a junio de 2024 a través de dos RC, que incluyeron la participación de dos mujeres romaníes pertenecientes a dos CdA, y se llevaron a cabo cuatro entrevistas comunicativas (EC) con personal docente (profesorado de aula y directivo) que había tenido contacto con las mujeres gitanas informantes durante su paso por la CdA respectiva.

Mediante el enfoque de la metodología comunicativa, la elección de las técnicas empleadas aseguró una mirada ética a partir de la co-creación del impacto social, que parte de una perspectiva dialógica favoreciendo las interpretaciones intersubjetivas a la creación compartida de significados, mediante un diálogo igualitario entre las personas investigadoras y las voces de las personas investigadas. De este modo, se asegura la objetividad de resultados, empoderamiento y transformación de las personas participantes reforzando la consecución de impacto social.

Se recogieron relatos comunicativos de la vida cotidiana en formato presencial físico “cara a cara” y presencial *online* con una duración media de dos horas cada uno. Las entrevistas con los y las profesionales de la educación se extendieron aproximadamente 40 minutos.

Análisis de la Información

Los relatos de las personas informantes fueron analizados con un enfoque comunicativo. Mediante un proceso dialógico entre la investigadora y participantes los RC y las EC ayudaron a entender cómo, en un contexto de máxima exclusión, podemos identificar las actuaciones que funcionan en la mejora de la empleabilidad y por qué funcionan. De este modo, el análisis de la información identificó dimensiones excluyentes o barreras que perpetúan la desigualdad y

diálogos transformadores, en torno a determinadas AEE y el aumento de la empleabilidad, que facilitan la superación de dichas barreras.

Para abordar el objetivo establecido, se definieron las categorías de análisis alineadas con las principales competencias vinculadas a la empleabilidad, documentadas en la literatura científica (González-Navarro et al., 2023) y asociadas a las características individuales de la persona, por su gran valor para la empleabilidad desde la perspectiva de la inserción laboral (Llinares et al., 2020). Sin embargo, a través de las narrativas surgieron reflexiones sobre cambios en las circunstancias personales, factor adicional que influye en la empleabilidad no contemplado inicialmente en las categorías. De este modo, los relatos facilitaron la clasificación de la información sobre el aumento de la empleabilidad de estas dos mujeres gitanas en: (1) formación académica, (2) competencias sociolaborales, (3) obtención y mantenimiento de empleo y (4) aumento de empleabilidad por mejora en circunstancias personales. El análisis identificó los indicadores de empleabilidad mencionados en los relatos y las intervenciones educativas que las personas informantes reconocieron como más influyentes para mejorar la empleabilidad. Partiendo de la perspectiva dialógica, se compartieron los resultados con las personas participantes, permitiendo sistematizar la información mediante el contraste del conocimiento científico sobre la empleabilidad, que aportó la investigadora principal, y las experiencias y vivencias de las personas involucradas. Este intercambio favoreció la llegada a acuerdos sobre las diferentes interpretaciones de los datos que maximizaron su objetividad.

Resultados

Según el objetivo de la investigación, los hallazgos destacan el efecto positivo del proyecto CdA en la mejora de la empleabilidad de las dos mujeres gitanas objeto de estudio y se organizan en torno a las cuatro categorías de análisis analizadas. De este modo, se pretende proporcionar una visión detallada y comprensiva de cómo la CdA ha influido en el aumento de la empleabilidad de las dos mujeres romaníes participantes y cuáles han sido las actuaciones más influyentes en este proceso.

Aumento de la Formación Académica de la Mujer Gitana

La formación ha sido clave para mejorar las oportunidades laborales de las dos mujeres. Los relatos destacaron el compromiso y la continuidad académica como factores fundamentales para su empleabilidad. La CdA ha impulsado la continuidad académica de Sara y motivado a Marta a retomar sus estudios conciliando sus necesidades económicas y familiares con formación. Ambas mujeres siguen formándose en áreas relevantes y significativas para ellas, gracias al empeño de la CdA por fomentar las altas expectativas formativas ajustadas a sus intereses formativos y laborales.

En su momento... no pude estudiar porque tenía que ayudar a mi familia. Acabé los estudios obligatorios y... me puse a trabajar para ayudar a mi familia. Cuando entré al cole, pues hombre, ya tenía un sueldo estable. Y claro, en el cole, yo ya sabía que mi vocación era ir a trabajar con

niños; entonces qué mejor que si estoy trabajando en un cole y te dan la posibilidad de poder estudiar y formarte, pues se juntó todo y empecé a estudiar. (...) Ese mismo año me saqué el título de monitor de tiempo libre. Y al otro curso, me matriculé en un Ciclo Formativo de Grado Medio de Socio Sanidad. Todas las asignaturas no las puede hacer de golpe... Terminé el año pasado el ciclo formativo y ahora estoy estudiando inglés que se me da fatal, pero bueno. (Sara_RC)

Antes no estaba tan involucrada con el colegio... no venía casi a las reuniones, ... Yo dejaba a los niños y ¡hasta luego! No pensábamos en un futuro... He estado con la formación de cursos y trabajando... ahora tengo que retomar unos cursos más... En todo momento tengo muchísimo apoyo de las compañeras del trabajo, de las profesoras o de la directora para ponerme en un ordenador o si no entiendo algo... Sin formación no puedes ir a ningún lado. (Marta_RC)

Sara experimentó la facilidad que le proporcionó la CdA para seguir formándose como un trampolín hacia sus objetivos y Marta lo vio como una condición necesaria para ser contratada y mantener su empleo en un ámbito de su interés. En ambos casos, se reflexionó sobre que a mayor formación, mejores son las oportunidades laborales.

Sabía que quería formarme, lo que pasa que mi situación (económica) en ese momento no me lo permitía. Entonces para mí personalmente no lo fue, no fue una obligación, una condición, la verdad. Más bien fue un trampolín. (Sara_RC)

Para estar en este puesto me he tenido que formar... yo ahora puedo modificar mi currículum... De limpieza no quiero estar... Yo creo que estoy haciendo bien aquí, con los niños del barrio de momento... (Marta_RC)

Las narrativas concluyen dificultades económicas y falta de apoyos externos convirtiéndose en factores excluyentes que, fuera de la CdA, impiden combatir las desigualdades sociales derivadas de una escasa formación en detrimento de la empleabilidad; y añaden la falta de referentes familiares y la concepción social y laboral estereotipada que perjudica la visión de la mujer gitana trabajadora:

Mi madre desgraciadamente no tiene estudios así que siempre ha tenido esa barrera en la búsqueda de trabajo. Yo he podido formarme y en ocasiones me ha abierto puertas laborales pero, en general, siento que la mujer gitana tiene más difícil el acceder a un puesto de trabajo solo por nuestra etnia. (Sara_RC)

Yo soy gitana y nos han transmitido unas costumbres... pero yo no les transmito todas a mis hijas, sino las que yo veo como mujer, como madre para el futuro de mis hijas... A mí mi madre no me ha dicho: "Marta, ¿has hecho matemáticas?, ¿te ha tocado un examen?"... Si tú no has hecho bien el examen porque no has estudiado y no has aprobado, esta semana no saldrás como sales... A mí no me decían eso..., ni se enteraban de que tenía un examen... Hubiera habido muchos abogados y abogadas gitanas, ingenieras (con el apoyo de las madres) ... No teníamos el apoyo que tenemos al día de hoy en los colegios. Este colegio está luchando mucho por el futuro de muchos niños. (Marta_RC)

Como elemento transformador, Sara y Marta se identifican como referentes en su comunidad y para las mujeres romaníes, gracias a su avance formativo, algo que no ocurría con la figura de la mujer en sus respectivas familias.

Pienso que las gitanas que estudiamos y trabajamos ayudamos a otras generaciones a que tomen impulso y sean parte del cambio en la visión de la sociedad hacia nuestra cultura. La rueda empezó a girar hace muchos años pero debemos seguir empujando a que ruede y ojalá que algún día no haya estereotipos hacia ningún colectivo. (Sara_RC)

Te conviertes en referente... Yo quiero llegar a más y también quiero que mis hijos lleguen a mucho más... Por ser gitana no tienes que quedarte en tu casa... Espero ser referente ahora y en un futuro para muchas mamis y niñas... Ahora falta que ellas valoren esta referente y quieran hacerlo... Y si no quieren ellas, ellas animarán a sus hijas. (Marta_RC)

Amparo, directora de la CdA2 destaca el impacto de las actuaciones de la CdA en la lucha por conseguir referentes positivos en sus comunidades:

A parte de la repercusión que tiene con los nenes... Hace unos años les preguntabas a los niños y decían que se irían a la chatarra de mayores... Ahora ya dicen que si monitor, etc... La comunidad ha visto bien que hayan contratado a Marta... Está siendo una visión para otras mamás que se acercan, que nos entregan el CV... Es bueno para el resto de mamás que visionan que podrían también. (Amparo_EC)

Desarrollo de Competencias Sociolaborales en la Mujer Gitana de una CdA

Los relatos resaltan habilidades esenciales que mejoran las oportunidades de empleo: solidaridad, compromiso y participación en la comunidad, apoyadas por iniciativas como la apertura de la escuela a la comunidad y diversas actividades como el voluntariado y el trabajo en equipo, que muestran flexibilidad y altruismo.

En la parte social tienes que implicarte... En el tiempo de comedor los niños están más susceptibles... Es donde surgen más conflictos... Pueden pasar muchas cosas y no te dé tiempo a atajar el conflicto. No he podido hacerlo, pues voy a ingeniármelas para que al siguiente día hagamos una asamblea... Vamos a solucionar entre todos el problema. Mucha comunicación con mi compañera... A veces hacíamos las asambleas entre cursos cuando había una problemática que se extendía de un grupo a otro. Llega el día de las familias por ejemplo, pues si hay que trabajar un sábado pues se trabaja un sábado.... Casi todos íbamos... (Sara_RC)

Marta describe el voluntariado en los GI como una labor en beneficio de toda la comunidad que, además, genera confianza. En términos de empleabilidad, la ausencia de confianza en la persona misma y en general, puede actuar como riesgo y debilidad en la consecución de un empleo:

Si a mí no me abren las puertas y no me dan esa confianza... yo no puedo acercarme a la persona, me acercaré lo justo, guardaré distancia... Pero si lo que me comentas es bueno y es positivo y es

futuro para mis hijos, para mí y para el cole... después puedo sacarlo fuera del colegio... Hablo por la comunidad, por la comunidad gitana y por la castellana. (Marta_RC)

La autoestima es otra competencia que se relaciona con la seguridad y que indica mayor o menor empleabilidad. Las voces del profesorado docente entrevistado coinciden en el aumento de dicha competencia en las informantes gitanas. Marta lo narra explícitamente:

Llevaba 6 meses y tenía mi autoestima muy mal... ya no sabía ni qué hacer... solo tenía mi casa y mis hijos... ¿Qué hago? ¿Dónde voy?... De ser una niña trabajadora y tener motivaciones... de repente no encontrar trabajo, no tener nada... ni ilusión de reír, ni de vivir, solo tenía mis niños... Me ofrecieron este trabajo.... Este trabajo ha sido muy positivo para mí, me ha ayudado a superarme, a ver el cole desde dentro y estoy muy contenta (Marta_RC)

La seguridad como mujer y como trabajadora también emerge en el relato asertivo de Sara:

Antes de ir a ese cole a mí me daba mucha vergüenza dar mi opinión, me daba mucha ansiedad decir que “no” y poder crear conflictos,... de esas situaciones me distanciaba... Pero yo también tengo que dar mi criterio en el trabajo. En el cole aprendí eso, no solo en el ámbito laboral sino en el personal. Dar mi opinión, no sentirme mal y saber decir que no. (Sara_RC)

La empleabilidad también está afectada con cómo se gestiona el conflicto. Las narrativas, en unísono, presentan la gestión del conflicto como la competencia por excelencia que emerge de la participación, con bases dialógicas, en la CdA. El proyecto CdA prima la creación de espacios para el diálogo que permiten visibilizar, identificar y eliminar cualquier tipo de violencia a través del MDRPC. De hecho, las direcciones de las CdA, que recogen las visiones de docentes y personal monitor de comedor y otros apoyos educativos de sus centros, coinciden en que desde que aplican el modelo ha reducido significativamente la gestión negativa del conflicto. Al respecto, las narrativas identifican el “Club de Valientes Violencia 0” y las “Asambleas”, tanto utilizadas por el alumnado como por el resto de la comunidad, como acciones clave que reducen significativamente el conflicto y refuerzan su gestión positiva. Las profesoras y directora de la CdA2 describen claramente cómo Marta se posiciona ahora ante el conflicto, lo gestiona desde una postura firme y fomenta que los niños y niñas también lo hagan. Marta lo narra así:

El que se chiva es el valiente y denuncia y está premiado el quién se chiva por ser valiente... El club de valientes sirve para todo, sirve en la calle... ¡Pues te voy a denunciar al club de los valientes (refiriéndose a los niños)!... Y yo digo: ¡Hasta en la calle siguen haciendo el club de valientes! ¡Y yo me quedo (sorprendida)! Vuelven al cole al día siguiente y han denunciado a uno en el club de valientes... y yo les digo: ¡Pues muy bien por denunciarlo! Y al otro le digo: pues tú no tenías que haber dicho esto... Antes era: Todo lo de la calle, al cole... Ahora es al revés... Lo bueno del cole se lleva a la calle.... (Marta_RC)

Las docentes relatan la influencia positiva, en el aumento de la empleabilidad, que ha experimentado Marta desde que aplica el MDRPC donde se aprecia la colaboración y el trabajo en equipo entre madre y personal docente:

Ha cambiado muchísimo. Lo que más noto es la relación con nosotras, las maestras: las caras, cómo nos saluda, ... Alguna vez tuvimos un encontronazo... Ha ido cambiando la forma en que nos habla... Hubo una reunión y (se mostró) muy comprensiva con las consecuencias que iba a tener su hija, incluso, aportando ideas... (María_EC)

Acceso y Mantenimiento en el Mercado laboral de la Mujer Roma

Los testimonios destacan cómo las contrataciones de la CdA a las dos mujeres gitanas les permiten mantenerse laboralmente activas en su comunidad y seguir participando en el mercado de trabajo, gracias a las experiencias laborales adquiridas.

Sara trabajó en sectores no relacionados con la educación (panadería, dependienta, etc) pero siempre estuvo interesada por la educación. La CdA le brindó su primera oportunidad en este sector como monitora-educadora de comedor, le permitió promocionar dentro del sector educativo y actualmente trabaja como Técnica de apoyo en refuerzo educativo. Este resultado transformador que ha conseguido la CdA se enfrenta al estereotipo discriminatorio que sufre la mujer gitana y que actúa como barrera excluyente reproductora de desigualdades sociales: “A mí personalmente me ha pasado ir a una entrevista y preguntarme si tenía problemas por trabajar los fines’ y si mi familia se iba a oponer. Dando por sentado que mi familia decide si trabajo o no” (Sara_RC)

La oportunidad del acceso al empleo a través de la contratación de las CdA ha ido de la mano de un clima laboral que ha fomentado la proyección profesional y ha facilitado una planificación y avance educativo más sólido en ambas mujeres. Marta es feliz; ha mejorado su autoestima, su formación y su compromiso con esta y ahora quiere retomar la educación formal, consciente de que es el camino para obtener un trabajo que le apasione. Su participación en los GI y otras actividades comunitarias de la escuela, donde las familias se involucran activamente en la educación de los niños y niñas de la comunidad, se refleja en el futuro tanto de ella como en el de su hijo e hijas. Marta ha transformado sus expectativas; ahora contempla mejores oportunidades laborales para ella y mejores opciones educativas para ella y sus hijos, en contraste con su visión anterior:

Mi pensamiento era: dejo a los niños en el cole y me voy... Que acaben el colegio y luego el instituto (ESO)... y luego a apuntarse al paro y, si pueden, se saquen el carné de coche... y más porque somos gitanos. (Marta_RC)

Aumento de Empleabilidad por Mejora en las Circunstancias Personales de la Mujer Gitana

Los resultados revelan que las actuaciones de la CdA influyen positivamente en la modificación de las circunstancias personales, factor que aunque la persona no puede cambiar directamente (responsabilidades familiares, acceso a recursos, etc) afecta a su empleabilidad, ya que puede acercar o alejar a la persona del mercado laboral. En este sentido, para estas dos mujeres gitanas, las dificultades de acceso al recurso del transporte para acceder a un trabajo, ya sea por motivos económicos o geográficos, dejan de ser un elemento de riesgo para la obtención y

mantenimiento de empleo porque la CdA proporciona oportunidades laborales dentro de la comunidad o del mismo barrio.

Otro aspecto incardinado en las circunstancias personales es la mirada cultural que se le da al trabajo. Las narrativas reflejan una cultura laboral favorable para la mujer gitana que lucha por su futuro a través del empleo:

Nosotras, no es que seamos mejor que las castellanas pero si tenemos que hacer la faena, primero la faena... y, luego, si tengo que ir a entregar una documentación pues ¡ya lo haré mañana!... Nuestro futuro no lo miramos porque nos han criado de esa manera. Pero ahora, que hemos visto que si no, no tenemos futuro; ahora que tengo mi casa, mis hijos, mi trabajo... y me ha costado lo mío... y me sigue costando lo mío, dejo mi casa... pero yo hago esto... He tenido una entrevista, esta entrevista es para que otras madres gitanas escuchen mi voz y se den cuenta de que si tienen hijas es un futuro muy bueno. (Marta_RC)

Además, los testimonios refuerzan la motivación de Marta por trabajar en la escuela y para la escuela, incluso a través del voluntariado:

Tenemos hijos aquí en el colegio y queremos un futuro bien para nuestros hijos... Entonces, si nos abren las puertas (refiriéndose a los GI), nosotras podemos saber qué hay dentro del colegio y ellas también pueden saber lo que hay de puertas hacia fuera.... Yo vengo aquí como madre... (Marta_RC)

Discusiones

El abordaje de la discriminación múltiple es un imperativo social y económico para la UE y un reto crucial para avanzar hacia la igualdad y calidad social, siendo el ámbito del empleo un espacio estratégico (Rodrigo, 2018). De igual modo, la incorporación de la perspectiva de género es esencial para garantizar sociedades más justas e inclusivas, siendo la igualdad y el empoderamiento de mujeres y niñas, objetivos prioritarios de las políticas europeas (Comisión Europea, 2020) y de la Organización de las Naciones Unidas (s/f)

Este estudio ha dado respuesta al objetivo al demostrar el impacto de un programa de CdA en la empleabilidad de dos mujeres gitanas, destacando las actuaciones de éxito que han facilitado su incorporación y permanencia en el mercado laboral, contribuyendo a combatir las desigualdades y la exclusión social.

De acuerdo con los resultados, y en consonancia con estudios que destacan la formación como un factor determinante para el acceso al mercado laboral (Formichella & London, 2013), la mejora de la empleabilidad se ha logrado, en primer lugar, gracias al impulso y apoyo de la CdA hacia la continuidad académica de ambas mujeres. Tal y como se ha contrastado en análisis previos (Grau del Valle et al., 2024), el presente estudio destacó la persistencia del proyecto CdA en impulsar las altas expectativas formativas y la creación de condiciones que permitieran a las participantes conciliar sus necesidades económicas y familiares con oportunidades educativas ajustadas a los intereses y demandas del mercado laboral. En este sentido, varios estudios con comunidad gitana coinciden en resaltar la importancia de trabajar

junto al colectivo gitano en la co-creación de intervenciones que tengan impacto social (Espinell et al, 2019; Flecha et al., 2022; Vargas et al, 2004). Este enfoque implica identificar tanto las barreras que limitan sus oportunidades educativas como los factores que las favorecen para conseguir impacto social en las intervenciones implementadas. Este modelo participativo posibilita abordar algunas de las raíces de la exclusión social, profundamente ligadas al acceso limitado a una educación de calidad, perpetuando desigualdades que restringen el acceso a empleos dignos y mejores condiciones laborales.

En segundo lugar, los resultados muestran que las dos mujeres desarrollaron competencias sociolaborales clave para la empleabilidad, como solidaridad, autoestima, seguridad, asertividad, flexibilidad horaria y compromiso comunitario. Estas habilidades, reconocidas como indicadores de empleabilidad (González-Navarro et al., 2023), se lograron mediante prácticas de la CdA, como la apertura de la escuela a la comunidad, su participación como miembros de la comunidad o como trabajadoras en las aulas y asambleas, y la promoción del voluntariado en beneficio colectivo.

A través de estas iniciativas, las CdA han creado un entorno favorable hacia la socialización orientada a la empleabilidad. En este sentido, Llinares et al. (2020) sostienen que la empleabilidad no es una característica innata o genética, sino como una metacompetencia que se construye mediante la interacción de las personas con su contexto inmediato, donde la socialización y su impacto desempeñan un papel crucial. Las CdA en las que han participado las dos mujeres objeto de estudio, refuerzan este proceso mediante la implementación de una socialización en entornos de trabajo solidarios y preventivos frente a la violencia. Esto se concreta a través de acciones dialógicas como las Asambleas de Centro y el Club de Valientes Violencia 0, enmarcadas dentro del MDPRC (Roca, et al., 2021). Estas acciones, identificadas por las mujeres gitanas participantes como AEE fundamentales, han mostrado un impacto que va más allá del ámbito escolar, favoreciendo su transferencia al ámbito laboral. Este enfoque incide directamente en la gestión positiva de los conflictos, fortaleciendo habilidades como el manejo del estrés y el autocontrol, ambas esenciales para mejorar la empleabilidad (González-Navarro et al., 2023).

En tercer lugar, los hallazgos evidencian que algunos factores esenciales para acceder al empleo no están únicamente relacionados con características individuales, sino que también se ven profundamente influenciados por circunstancias culturales, económicas, geográficas y contextuales (Llinares et al., 2020; McQuaid & Lindsay, 2005). En este sentido, el enfoque de las dos CdA ha abordado los factores circunstanciales desde una perspectiva interseccional, considerando las múltiples dimensiones que configuran las oportunidades laborales de las dos mujeres gitanas. Por un lado, desde la provisión de oportunidades laborales cercanas a la comunidad, eliminando barreras significativas como la falta de recursos para acceder a trabajos fuera del entorno cercano (Grau del Valle et al., 2024). Esto contribuye a promover una cultura del trabajo que favorece la empleabilidad (McQuaid & Lindsay, 2005), entendida como las influencias sociales del entorno inmediato que moldean actitudes y aspiraciones hacia el empleo. Por otro lado, las CdA han motivado a las mujeres gitanas a interesarse tanto por el trabajo remunerado como por el voluntariado en beneficio de la comunidad, permitiéndoles involucrarse activamente en la educación de los niños y niñas desde la escuela, resultando también clave para promocionar la cultura laboral.

Por último, destaca el papel de los y las referentes sociales en la educación por su significativa influencia en las expectativas de las comunidades, en línea con los estudios de Amador (2016). Las dos mujeres gitanas obtienen y mantienen un empleo digno a través del proyecto CdA y, junto a su participación en AEE, desafían estereotipos discriminatorios que vulneran su poder de decisión en el empleo. Como resultado, se han convertido en referentes comunitarios positivos, promoviendo una percepción más favorable sobre la educación y la empleabilidad entre las mujeres romaníes.

Limitaciones de la Investigación

Los estudios de casos analizados en esta investigación muestran que, en estos dos barrios, el proyecto CdA está siendo una alternativa para la mejora de las oportunidades de empleo en mujeres gitanas en situación de desigualdad social, compensando déficits al respecto en las políticas públicas de ambos contextos. Futuras investigaciones podrían profundizar en cómo los factores estructurales, como las políticas de ayuda social y otros programas compensatorios, interactúan con estos proyectos comunitarios. La muestra limitada restringe la generalización de los resultados. Ampliar casos y diversificar participantes en futuros estudios permitirá identificar más elementos de éxito en la empleabilidad de las mujeres gitanas en el marco de las CdA transferibles a otros de contextos.

Conclusiones

Esta investigación destaca el impacto del proyecto CdA en la vida de dos mujeres romaníes que luchan contra la discriminación laboral interseccional contribuyendo a la transformación social. La mujer gitana se empodera, lucha contra estereotipos y se prepara para enfrentar desafíos laborales y formativos y contribuir positivamente a sus comunidades, al aumentar su empleabilidad en términos de competencias, cualificación y circunstancias personales. Esto es especialmente relevante para la mujer gitana dada la combinación de exclusión social y las dificultades adicionales que enfrenta por género y etnia en el mercado laboral.

Este estudio identifica las CdA como un proyecto socioeducativo que aborda las necesidades comunitarias desde el ámbito escolar y reconoce la empleabilidad no sólo como la obtención de un empleo, sino como un proceso transformador de desigualdades sociales. Este enfoque se alinea con las recomendaciones europeas de impacto social y destaca la relevancia de ampliar el proyecto CdA a otros contextos educativos para combatir desigualdades mediante formación de altas expectativas en programas formativos y laborales.

Se requieren más estudios con ampliación de muestra para transferir este enfoque en orientaciones políticas que puedan recrear experiencias formativas afines con jóvenes y personas adultas para combatir las desigualdades sociales en el acceso al empleo.

Referencias

- Aiello, E., Sordé-Martí, T., Khalfaoui, A., & Redondo-Sama, G. (2022). Dialogic traits of Roma women leadership. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 11(3), 200-232. <https://doi.org/10.17583/generos.10784>
- Amador, J. (2016). La “Roma Response” al Modelo Reproductorista. La Educación, Nuestra Escalera para la Transformación Social. *Internacional Journal of Sociology of Education*, 5, 144–163. <https://hipatiapress.com/hpjourals/index.php/rise/article/view/2091>
- Comisión Europea. (2020). *Gender Action Plan – putting women and girls' rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2184
- De la Rica, S., Gorjón, L., Miller, L., & Úbeda, P. (2019). Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza. *Fundación Secretariado Gitano*.
- Domínguez, C., Flecha, A., & Fernández, M. (2004). Mujeres gitanas y mercado laboral: mecanismos para superar su triple exclusión. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (11). <http://hdl.handle.net/10810/44405>
- Espinel, T. G., Santiago, D. S., & Algar, M. G. (2019). Diseñando e Implementado Políticas Públicas con y para la Comunidad Gitana. El Impacto Social del Plan Integral del Pueblo Gitano en Cataluña. *International Journal of Roma Studies*, 1(1), 84–119. <https://doi.org/10.17583/ijrs.2019.3957>
- European Commission (2020). *EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation for 2020-2030*. https://commission.europa.eu/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_es
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Flecha, R., Radauer, A., Besselaar, P. (2018) *Monitoring the impact of EU Framework Programmes: expert report*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/518781>
- Flecha, A., Abad-Merino, S., Macías-Aranda, F., & Segovia-Aguilar, B. (2022). Roma University Students in Spain: Who Are They? *Education Sciences*, 12(6), 400. <https://doi.org/10.3390/educsci12060400>
- Flecha, R., & Soler, M. (2013). Turning difficulties into possibilities: engaging Roma families and students in school through dialogic learning. *Cambridge Journal of Education*, 43(4), 451-465. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2013.819068>
- Formichella, M.M., & London, S. (2013). Empleabilidad, Educación e Igualdad Social. *Revista de estudios sociales*, 47, 79-91. <http://dx.doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Fundamental Rights Agency (FRA) (2019). *EU-Midis II. Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Romani women in nine EU Member States*. Publications Office of the European Union.
- Gairal, R., Garcia-Yeste, C., Pascual, A. M., & Cuxart, M. P. (2022). Study to Change Destiny. Elements that promote successful trajectories in young people who have been in residential care. *British Journal of Social Work*, 52(4), 2253–2270. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab087>

- García-Yeste, C., Gairal-Casadó, R., Munté, A., & Plaja, T. (2017). Dialogic literary gatherings and out-of-home child care: creation of new meanings through classic literature. *Child & Family Social Work*, 23(1), 62-70. <https://doi.org/10.1111/cfs.12384>
- Gómez, A., Padrós, M., Ríos, O., Mara, L. C., & Pukepuke, T. (2019). Reaching social impact through communicative methodology. Researching with rather than on vulnerable populations: the Roma case. *Frontiers in Education*, 4, 9. <https://doi.org/10.3389/educ.2019.00009>
- González-Navarro, P., Córdoba-Iñesta, I., Casino-García, A. M., & Llinares-Insa, L. (2023). Evaluating employability in contexts of change: validation of a scale. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1150008>.
- Grau Del Valle, C., García-Raga, L., Barrachina-Sauri, M., & Roca-Campos, E. (2024). Case Study of the Impact of the Learning Communities Project on Increasing the Employability of the Roma Population in Situations of Social Inequality. *International Journal of Sociology of Education*, 13(2), 139–156. <https://doi.org/10.17583/rise.14642>
- Iñiguez Berrozpe, T., Elboj Saso, C., Flecha, A., & Marcaletti, F. (2020). Benefits of adult education participation for low-educated women. *Adult Education Quarterly*, 70(1), 64-88. <https://doi.org/10.1177/0741713619870793>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Informe anual 2020*. Instituto Nacional de Estadística.
- Khalfaoui, A. (2019). Continuidades y cambios en la identidad de la mujer gitana. Un estudio de caso. *International Journal of Roma Studies*, 1(2), 185-203. <https://doi.org/10.17583/ijrs.2019.4649>
- Llinares, L. I., Iñesta, A. I. C., Zacarés-González, J. J., & González-Navarro, P. (2020). Indicadores de Empleabilidad: De la inclusión al desarrollo de las carreras laborales. *CIRIEC España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, (36), 365-387. <https://doi.org/10.7203/ciriec-j.36.17016>
- Llinares, L.I., Zacarés, J.J., & Córdoba, A.I. (2016). Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model, *Employee Relations*, 38(6), 961-974. <http://dx.doi.org/10.1108/ER-07-2015-0145>
- Macías, F. Redondo, G. (2012). Pueblo gitano, género y educación: investigar para excluir o investigar para transformar. *International Journal of Sociology of Education, RISE*, 1(1), 71-92. <https://doi.org/10.4471/rise.2012.04>
- McQuaid, R.W. & Lindsay, C. (2005). The concept of employability, *Urban Studies*, 42(2), 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Organización de las Naciones Unidas (s/f). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad*. <https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (num.195)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312533,es

- Redondo, G., Díez-Palomar, J., Campdepadrós, R., & Morlà, T. (2020). Communicative Methodology: Contributions to Social Impact Assessment in Psychological Research. *Frontiers in Psychology*, 11(216). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00286>
- Roca-Campos, E., Duque, E., Ríos, O., & Ramis-Salas, M. (2021). The Zero Violence Brave Club: a successful intervention to prevent and address bullying in schools. *Frontiers in psychiatry*, 12, 601424. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.601424>
- Rodrigo, M. (2018). El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(3), 196-228. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/606
- Ruiz, L., Soler, M., Racionero, S. & Padrós, M. (2023). Dialogic literary gatherings: A systematic review of evidence to overcome social and educational inequalities. *Educational Research Review*, 39. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100534>
- Soler, A., Martínez, J. I., López-Meseguer, R., Valdés, M. T., Sancho, M. A., Morillo, B., & de Cendra, L. (2021). *Mapa del abandono educativo temprano en España*. Fundación Europea Sociedad y Educación.
- Sordé, T. (2017). *Les reivindicacions educatives de la dona gitana*. Galerada.
- Sordé, T., Munté, A., Contreras, A., & Prieto-Flores, O. (2012). Immigrant and Native Romani Women in Spain: Building Alliances and Developing Shared Strategies, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(8), 1233-1249. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2012.689179>
- Stake, R. E. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Ediciones Morata.
- United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. Retrieved from <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- Valero, D., Redondo-Sama, G., & Elboj, C. (2017). Interactive groups for immigrant students: a factor for success in the path of immigrant students. *International Journal of Inclusive Education*, 22(7), 787-802. <https://doi.org/10.1080/13603116.2017.1408712>
- Vargas, J., Davila, A., & Flecha, R. (2004). Metodología comunicativa crítica en la investigación en ciencias sociales la investigación WORKALÓ. *Lan harremanak*, (11), 21-34