

Políticas activas de empleo desde la perspectiva de género. Una mirada particular a los efectos de la Covid 19

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

ORCID ID: 0000-0002-8214-1960

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

ORCID ID: 0000-0001-7106-6769

Directores de Femeris

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6618>

Las políticas públicas de empleo son el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Las políticas activas de empleo se coordinan con las pasivas (medidas de protección, generalmente económicas, que se prestan cuando una persona, queriendo y pudiendo trabajar, no lo hace por haber perdido su puesto de trabajo con anterioridad o por no haber encontrado todavía uno) a los efectos de conseguir que las personas desempleadas incrementen su empleabilidad y se incorporen al mercado laboral.

Estas despliegan sus efectos de forma general, buscando la empleabilidad de la población activa, pero también a través de la selección de ciertos grupos con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, a los cuales se destinan programas concretos. Así, se diseñarán itinerarios individuales y personalizados de acuerdo con el perfil profesional de cada persona y sus necesidades específicas.

Entre los grupos a proteger específicamente están las mujeres. La temporalidad y la parcialidad en la contratación; la conciliación de la vida laboral y familiar; la brecha salarial; el techo de cristal, entre otras, influyen directamente en la necesidad de poner en marcha políticas de empleo propias. Pero, aún más grave es su situación si se tiene en cuenta que muchas de ellas trabajan en el mercado informal o ni siquiera acceden al empleo.

Además, si se centra el foco que el análisis de los efectos de la pandemia sobre las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres, se pone en evidencia que los períodos de confinamiento han contribuido a ampliar la desigualdad en las condiciones de trabajo

entre mujeres y hombres, poniendo en peligro los avances que en este ámbito se habían conseguido hasta el momento.

Por consiguiente, se puede observar una doble tendencia. Por una parte, la estructural, esto es, que las mujeres sufren en mayor medida el problema del desempleo que los hombres y, por consiguiente, requieren de una especial atención. Por tanto, al margen de fenómenos puntuales, las mujeres requieren de un tratamiento específico en lo que al empleo se refiere. Pero, por otra parte, la crisis pone de manifiesto también un efecto coyuntural no menor: cuando la economía empeora son las mujeres las primeras en ver peligrar su puesto de trabajo. Esto conecta con algunos de los elementos observados al analizar el efecto de la pandemia en las condiciones de trabajo, como son los roles atribuidos en cuanto a las tareas de cuidado y domésticas, los tipos de empleo que se suelen desempeñar, las modalidades contractuales o la consabida sobrerepresentación femenina en el trabajo a tiempo parcial.

Uno y otro elemento ponen de manifiesto que son necesarias medidas específicas en lo que al empleo se refiere y que, además, se articulen e implementen de forma transversal, afectando al conjunto de políticas de empleo. Dicho de otra forma, es necesario huir del frecuente recurso a los incentivos a la contratación para plantear una estrategia de empleo que vaya más allá de esta concreta política de empleo.

Pero si se quiere conseguir la efectividad de las políticas de empleo es adecuado que las acciones reduzcan su campo de acción, tratando de proteger a un grupo más concreto de personas. Es decir, hay que apoyar a los grupos con especial vulnerabilidad, combinado diversos criterios con el fin de establecer quién precisa de esta atención personalizada.

Así, es necesario analizar y tener en cuenta la concreta situación de la mujer en el mercado de trabajo, en qué concretos sectores o actividad se encuentran infra y sobre-representada, en qué zonas geográficas se observan mayores dificultades de acceso al empleo, qué concretas cualificaciones se tienen y de cuáles se disponen y cuáles son las causas últimas que explican la concreta situación de las mujeres en el mercado de trabajo o, más correctamente, en los distintos mercados de trabajo.

En esta línea, quizás, se pueden combinar los distintos factores, esto es, considerar la concurrencia de dos condiciones de vulnerabilidad como, por ejemplo, mujer con discapacidad, mujer joven o inmigrante, en vez de atender a todas las mujeres en general. Pero, además, se podría combinar la atención a la diversidad con otros factores personales o profesionales, incluso los mencionados en la propia norma. Así, por ejemplo, se podrían desarrollar políticas de empleo dirigidas a mujeres que carezcan de formación o a inmigrantes con responsabilidades familiares.

Es posible articular el resto de políticas sobre la base del mismo vector de actuación: procurar remover los obstáculos que impiden o dificultan el acceso de las mujeres al empleo y/o que propician que lo pierdan con mayor facilidad que los hombres. En particular, será posible articular acciones formativas encaminadas a corregir los sesgos que se hubieran detectado, lo que facilita también el redimensionamiento de los desequilibrios entre sectores y actividades. En el mismo sentido, la mediación y la orientación basada en

la particular posición de la mujer respecto del empleo serán mucho más efectivas a la hora de dirigirlas a aquellos nichos en los que resulten más empleables.

En conclusión, el empleo de las mujeres en la postpandemia no parece revestir rasgos diferentes a los detectados desde hace tiempo y que cada crisis y posterior recuperación ponen aún más si cabe en evidencia. Rasgos que exigen una actuación transversal, tanto en lo que hace a las condiciones de trabajo y roles sociales atribuidos a cada sexo, como en lo concerniente a las políticas de empleo.