



“Políticas de empleo y enfoque de género”

Daniel Pérez del Prado
Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

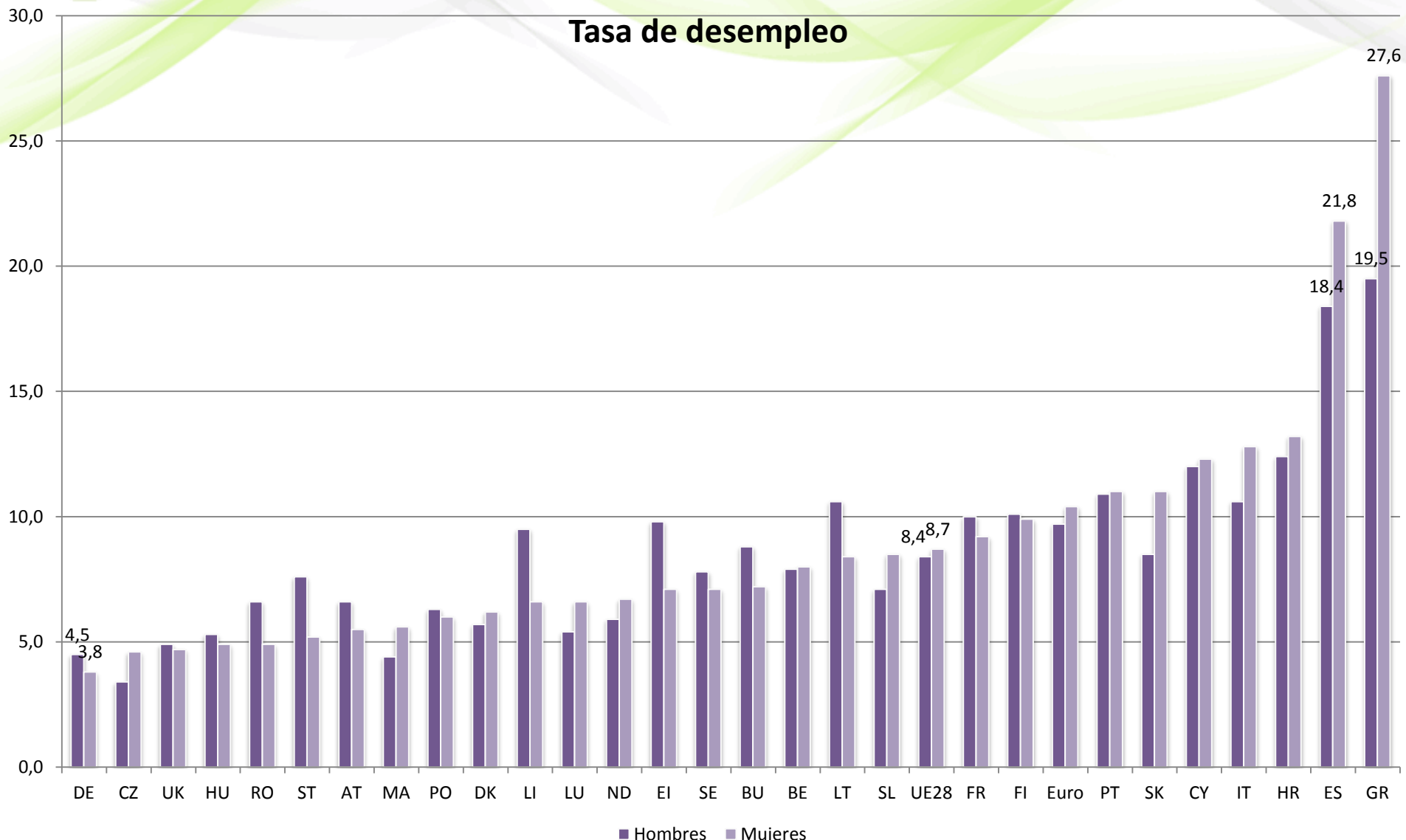
JORNADA “La Seguridad Social desde la perspectiva de género”
LUNES, DIA 17 DE OCTUBRE DE 2017
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

Índice

1. Mujer y mercado de trabajo tras la “Gran Crisis”
2. Respuestas con perspectiva de género:
 - 2.1. Herramientas desde las políticas de empleo
 - 2.2. Políticas de empleo
 - a) Políticas económicas generadoras de empleo
 - b) Políticas sustantivas de empleo
 - c) Políticas Instrumentales de empleo
 - 2.3. Especial referencia a las políticas instrumentales de empleo
 - a) Regulación básica y nivel estatal
 - b) Comunidades autónomas y nivel local
 - c) El desaparecido papel de la negociación colectiva
3. Conclusiones



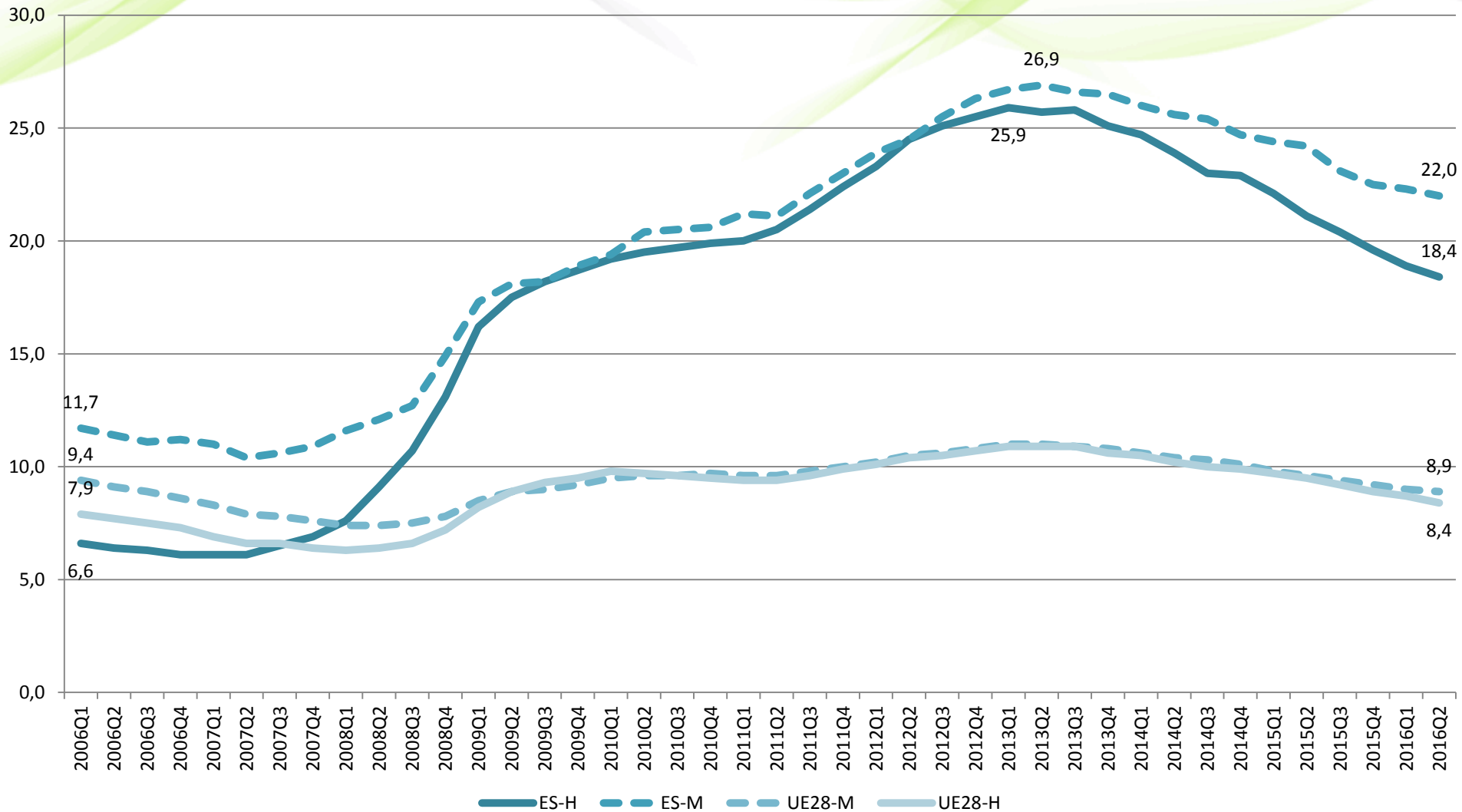
Tasa de desempleo

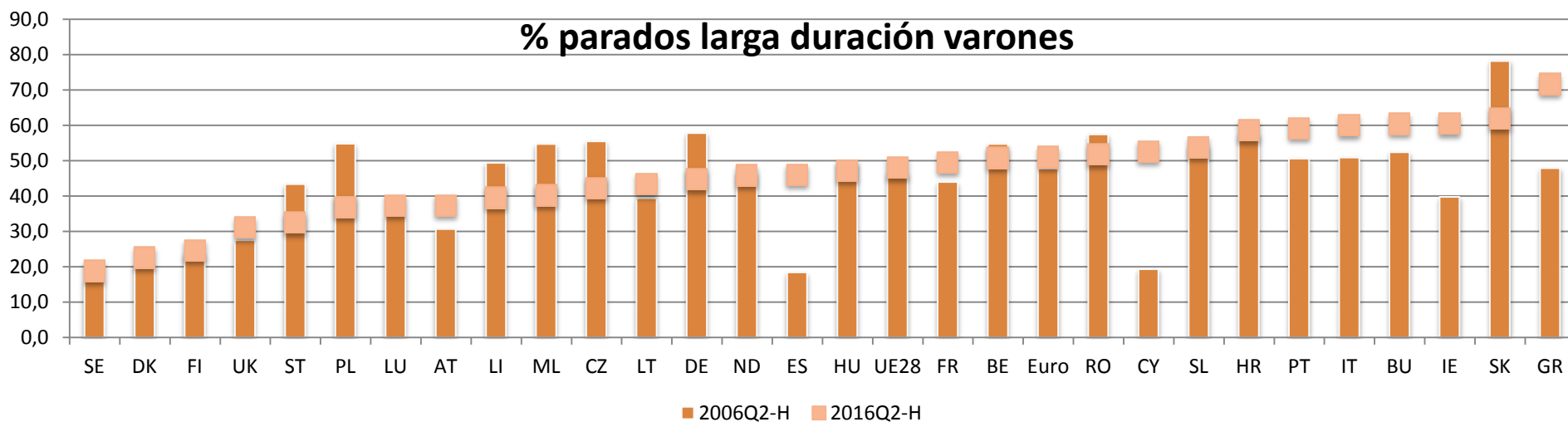
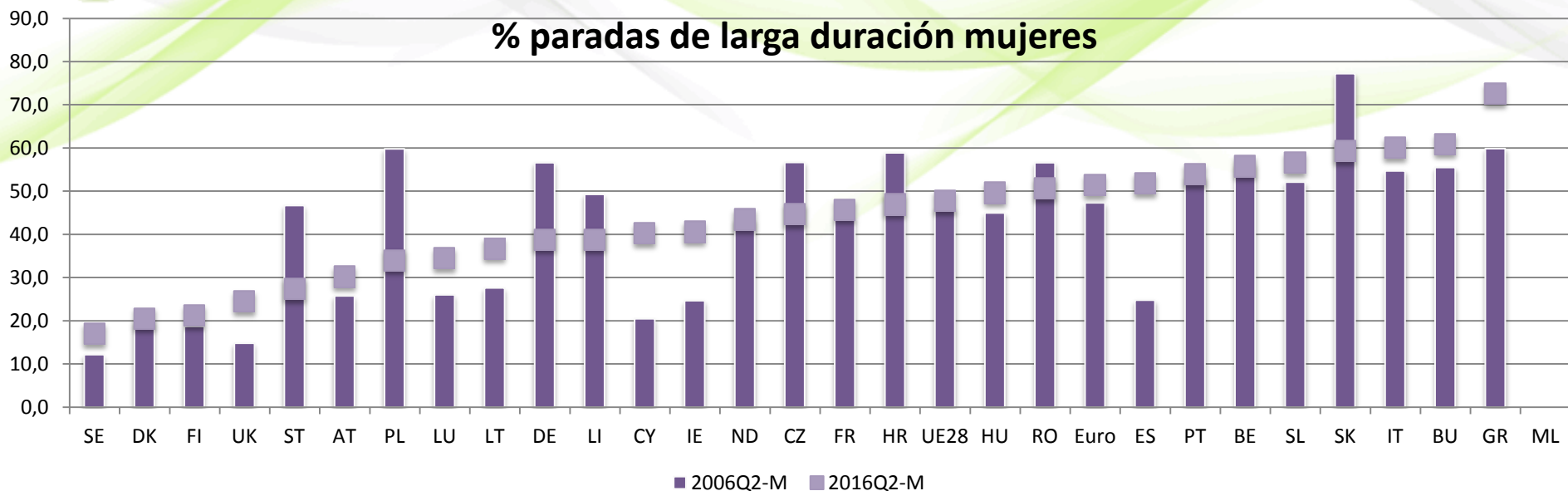


■ Hombres ■ Mujeres



Evolución tasa de desempleo





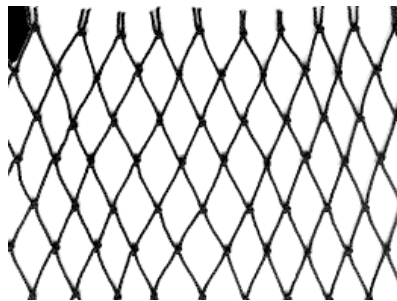


2.1. Herramientas desde las políticas de empleo

¿Qué se puede hacer para mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo?

1. Protección social: es necesario mejorar la protección social de quienes se han quedado sin empleo y, por el enorme impacto de la crisis, no encuentran un nuevo puesto de trabajo.

2. Es necesario fomentar la creación de empleo a través de políticas de empleo: resulta necesario, no solamente dotar de protección social, sino de las herramientas y medios necesarios para alcanzar un nuevo empleo .





2.1. Herramientas desde las políticas de empleo

Políticas Empleo

Políticas Activas: son el conjunto de medidas y programas que pretenden un rápido retorno del desempleado al mercado de trabajo o, dicho de otro modo, su objetivo es «aumentar la probabilidad para los trabajadores en paro de encontrar un empleo a través de ayudas en el proceso de búsqueda, mejoras en su formación o la creación directa de puestos de trabajo» (Alonso-Borrego et al. 2004)

Políticas Pasivas: tienen por finalidad la protección económica del desempleado en tanto ue dure la situación de desempleo, esto es, evitar su desamparo económico y social fundamentalmente mediante la transferencia de rentas y durante el tránsito hacia un nuevo empleo



2.1. Herramientas desde las políticas de empleo

Políticas Activas

Desde el lado jurídico (Hermosilla, 2005): Políticas de creación de empleo, políticas de mantenimiento del empleo y políticas de reparto o distribución

Desde el lado económico: medidas desarrolladas por los servicios de empleo o equivalentes, activación propiamente dicha o medidas que tienden a incentivar la búsqueda de empleo y el empleo subsidiado (Boerti y Van Ours, 2008)



2.1. Herramientas desde las políticas de empleo

¿En qué forma incide el Derecho en el funcionamiento del mercado de trabajo?

A) Las **políticas o medidas sustantivas de empleo**: se refiere a la forma en que la regulación de las relaciones laborales incide sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Nos encontraríamos ante una **incidencia indirecta en el empleo**.

B) Las **políticas o medidas instrumentales de empleo**: se refiere a los mecanismos explícitos y especializados de fomento del empleo, es decir, de creación, mantenimiento o de autoempleo, entre otras medidas. Pretenden una incidencia **directa en el empleo**. Se trata de las políticas de empleo propiamente dichas.



2.1. Herramientas desde las políticas de empleo

¿Pero es la única alternativa?

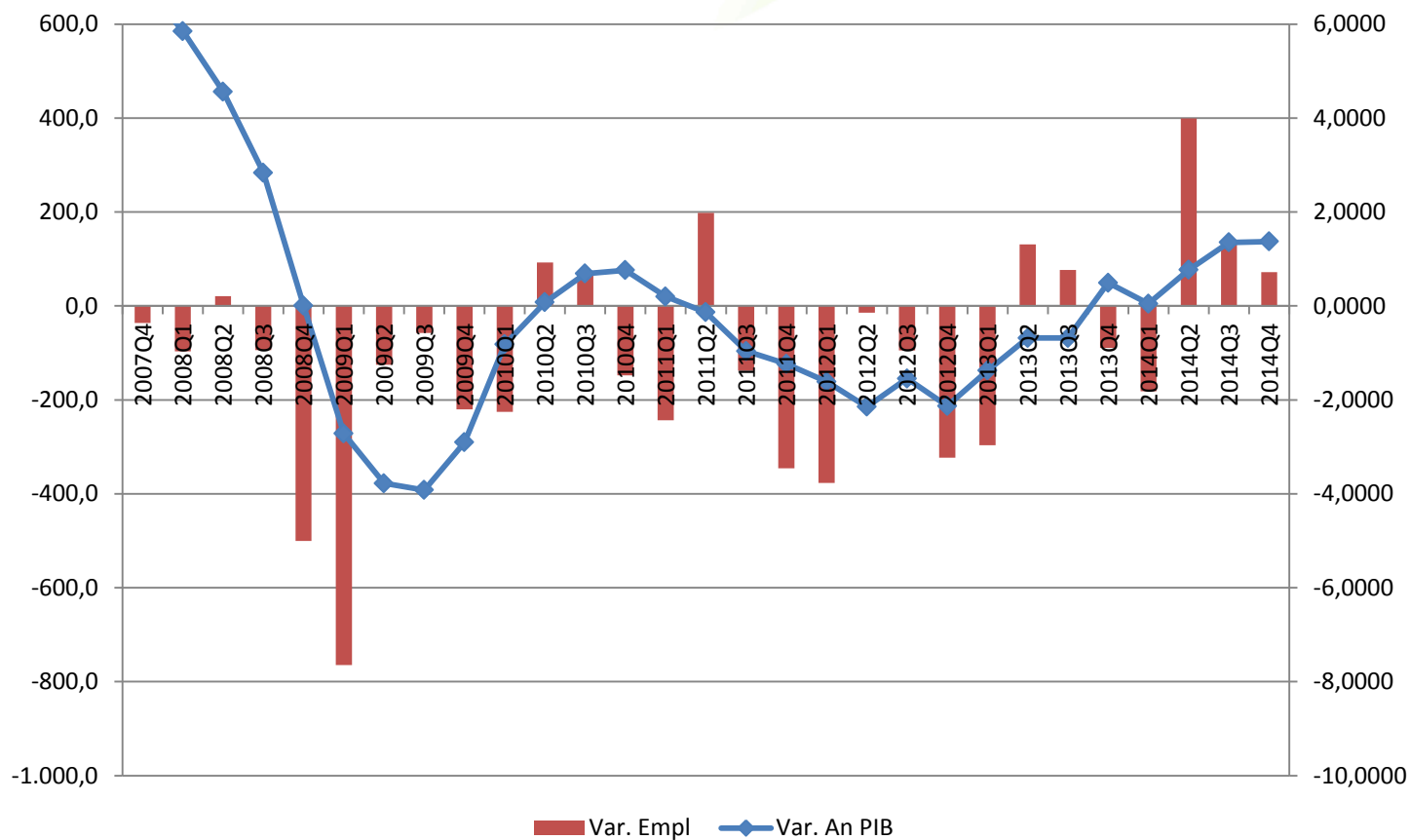
A) Las **políticas económicas de empleo**: se refieren al modo en que la economía contribuye a la generación de puestos de trabajo.

El problema de este tipo de política es que no admite perspectiva de género “*per se*”. Es necesario emplear las políticas instrumentales y sustantivas de empleo para que sus “rendimientos” contribuyan a paliar la difícil situación de las mujeres en el mercado de trabajo



2.2. Políticas de empleo: a) Políticas económicas

Empleo y PIB

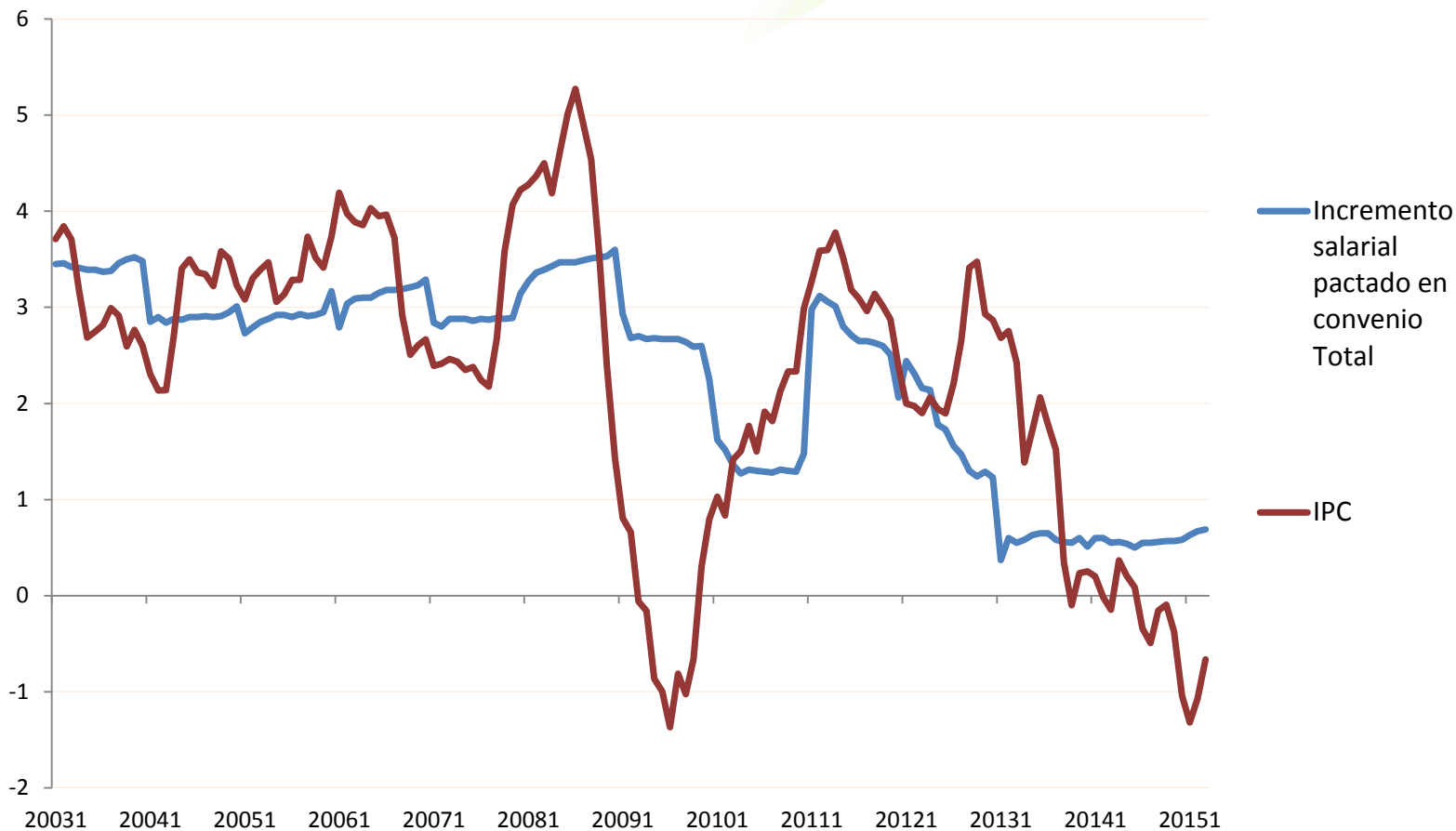




2.2. Políticas de empleo: a) Políticas económicas

Salarios pactados en convenio y precios (2003-2015).

La devaluación salarial



Fuente: Dirección General de Análisis Macroeconómico y elaboración propia



Danger

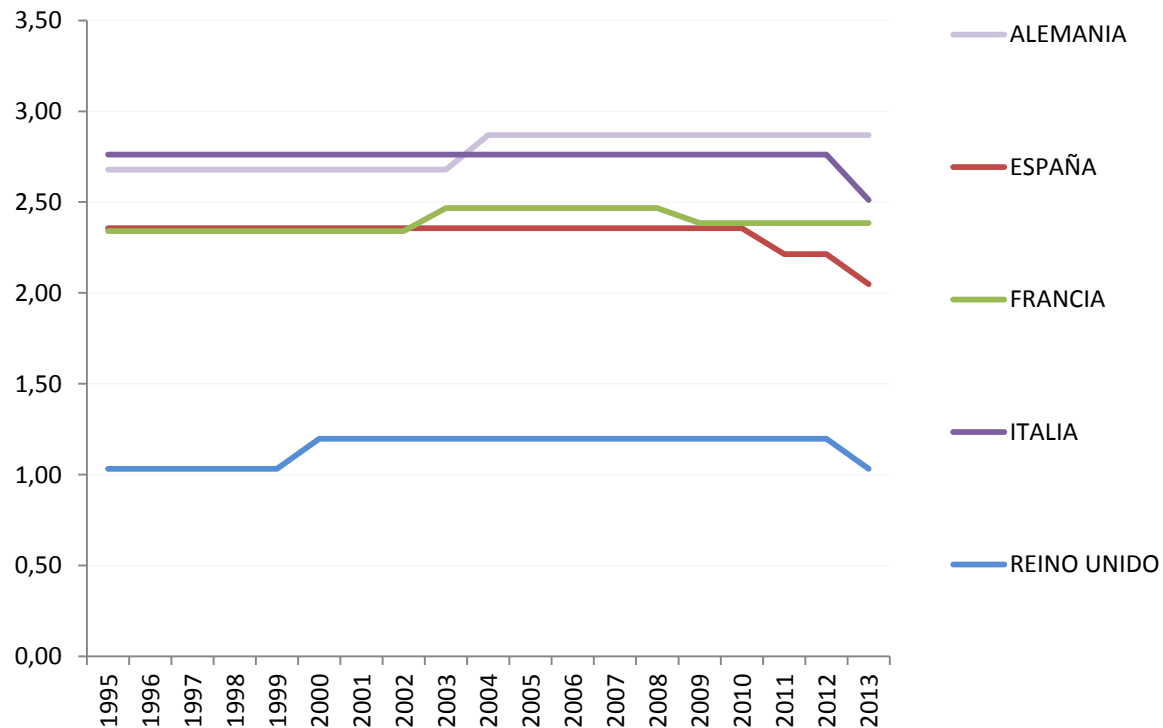
Las políticas de empleo no sirven para crear empleo





2.2. Políticas de empleo: b) Políticas sustantivas

Legislación de protección del empleo en las principales economías europeas (despidos individuales y colectivos)

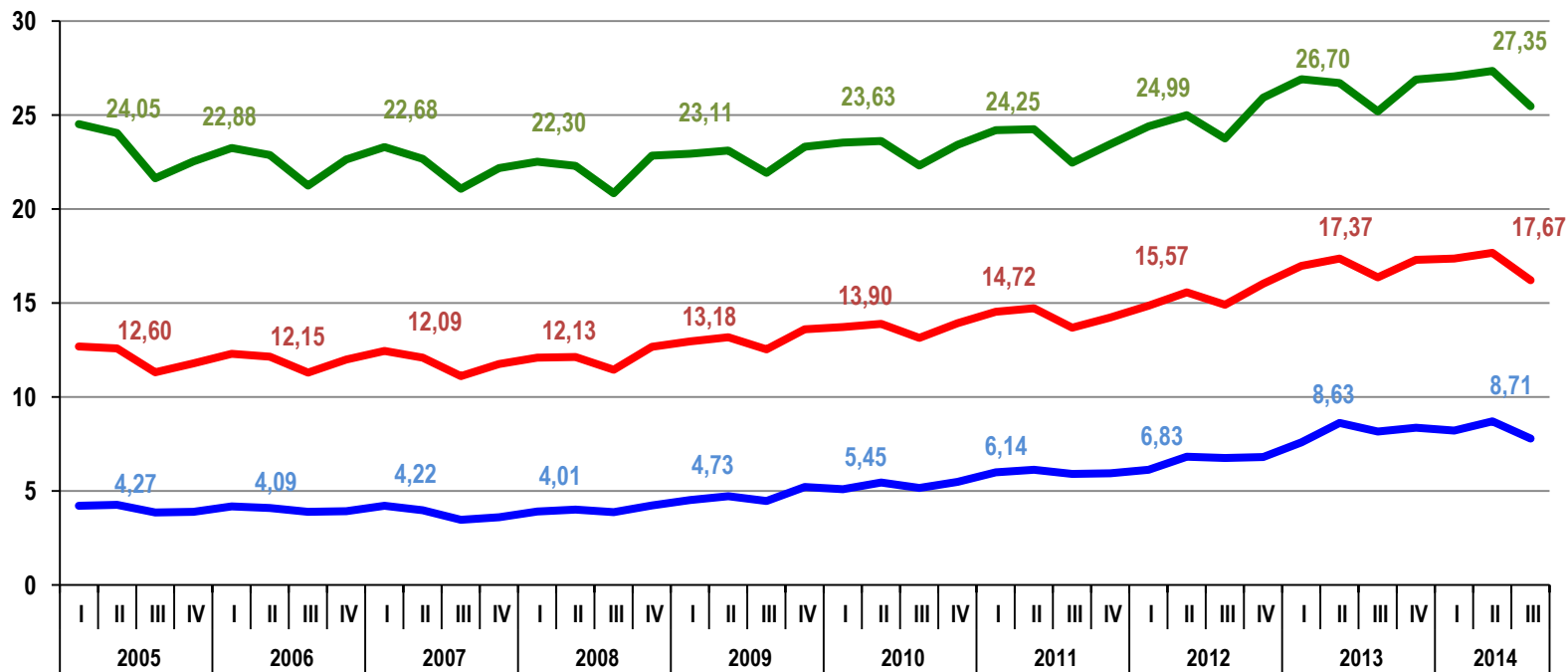


Fuente: OCDE y elaboración propia



2.2. Políticas de empleo: b) Políticas sustantivas

Empleo a tiempo parcial



Fuente: EPA (INE) — Total — Hombres — Mujeres



2.2. Políticas de empleo: b) Políticas sustantivas

El trabajo a tiempo parcial: ¿reparto del trabajo o recortes en los derechos y condiciones laborales?

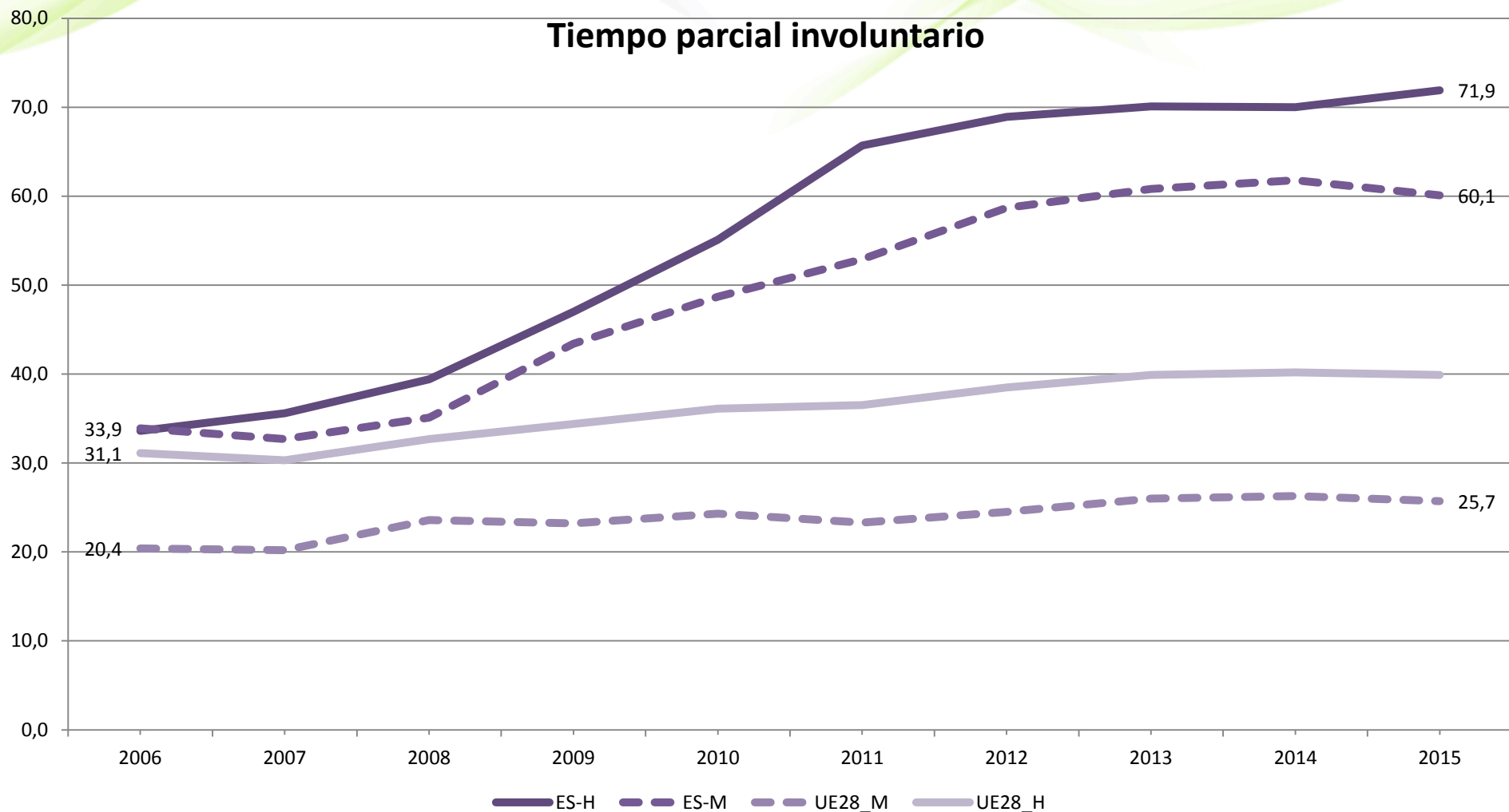
OCUPADOS A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL (2002-2015)





2.2. Políticas de empleo: b) Políticas sustantivas

Tiempo parcial involuntario





2.2. Políticas de empleo: c) Políticas instrumentales

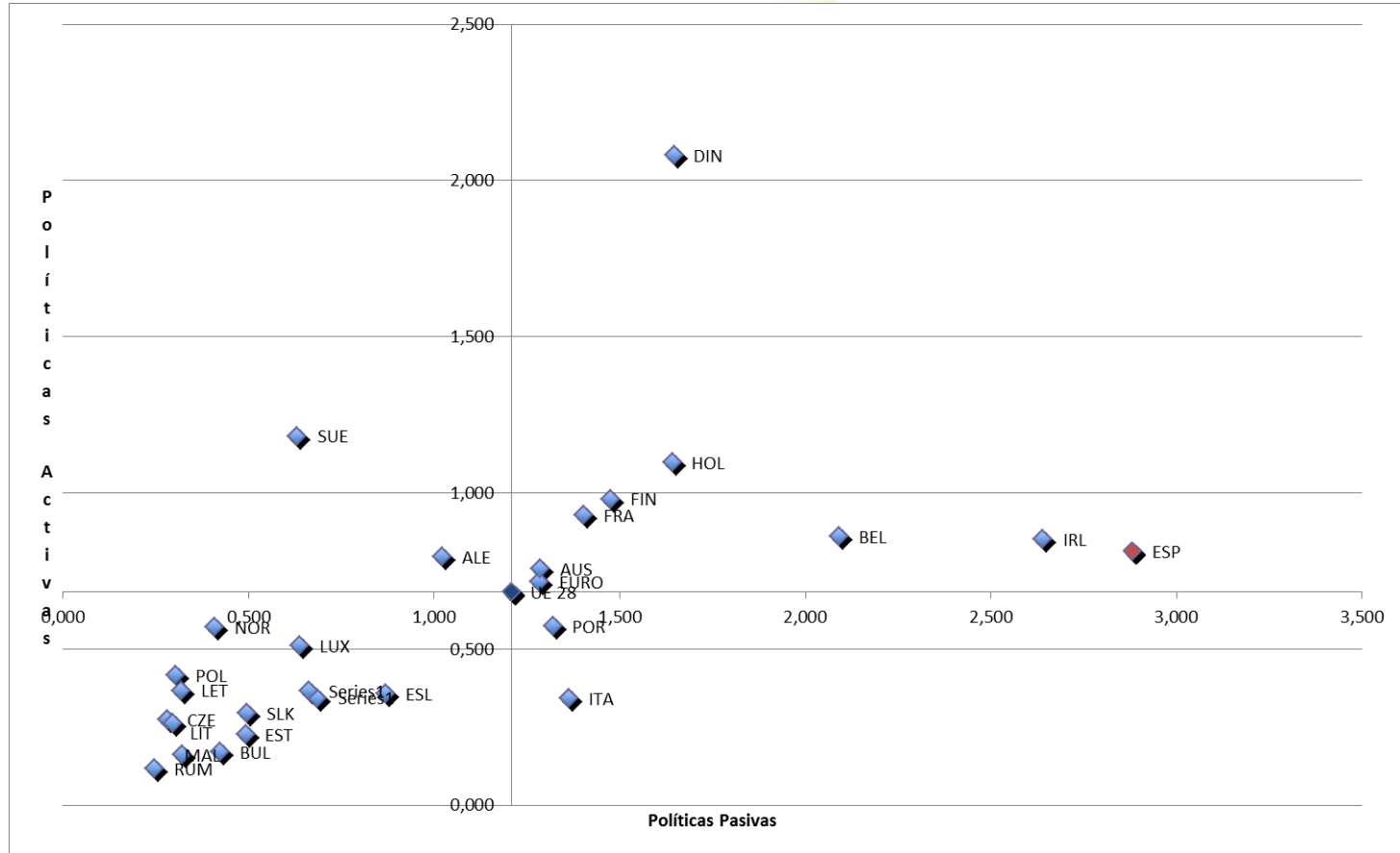
¿Qué iniciativas se han tomado desde el ámbito de las políticas instrumentales de empleo?

- 1) **Reforma de las políticas activas de empleo:** RDL. 3/2011, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.
- 2) **Nuevo programa nacional de fomento del empleo:** Ley 35/2010 de reforma del mercado de trabajo
- 3) **Nueva regulación de las agencias privadas de colocación:** Ley 35/2010 y *Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación (sin medidas especiales para jóvenes)*
- 4) **Nuevos incentivos y agentes intermediadores:** RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad
- 5) **Reforma de la Ley de Empleo I:** Reforma de la Ley 3/2012: nuevas reformas de la Ley de Empleo y creación del contrato de apoyo a emprendedores.
- 6) **Reforma de la Ley de Empleo II:** Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- 7) **Reforma de la Ley de Empleo III:** Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.



2.2. Políticas de empleo: c) Políticas instrumentales

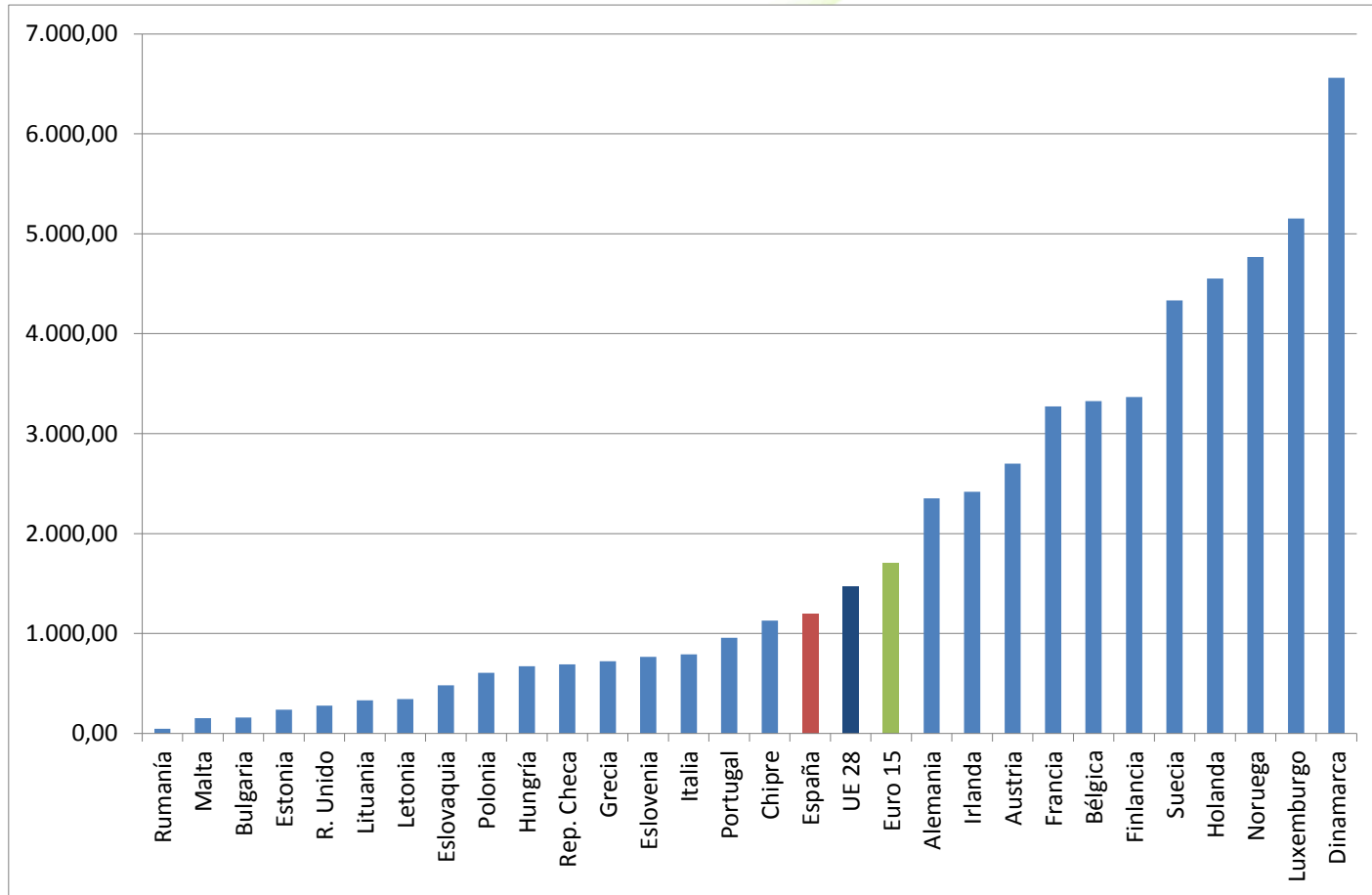
Gasto en políticas pasivas y activas de empleo





2.2. Políticas de empleo: c) Políticas instrumentales

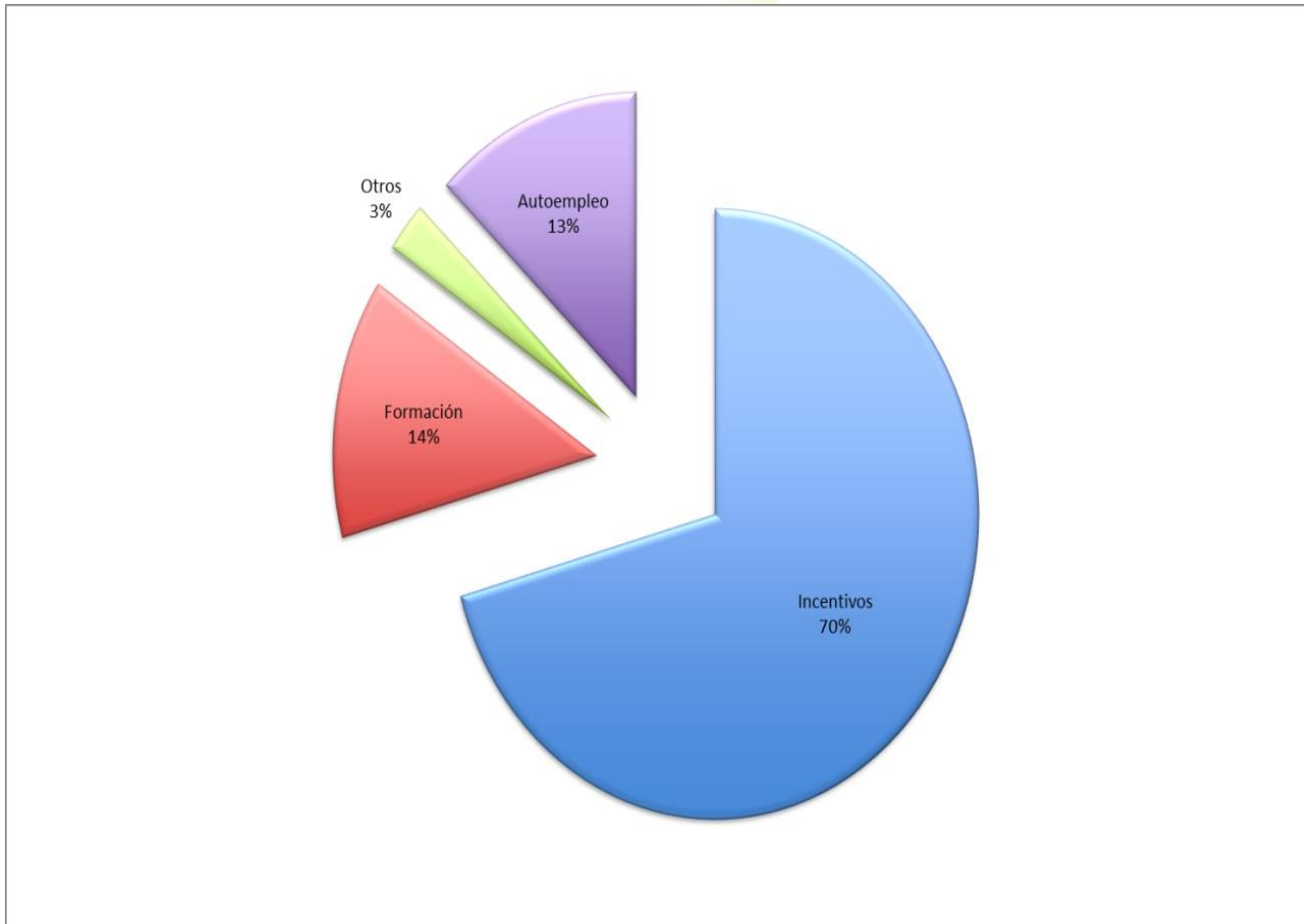
Gasto por desempleado en políticas activas de empleo





2.2. Políticas de empleo: c) Políticas instrumentales

Gasto en políticas activas de empleo por tipo





a) Regulación general y nivel estatal

Artículo 30 Colectivos prioritarios. RDLeg. 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley de Empleo**.

1. El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, **programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo**, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, **mujeres**, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

2. Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, los servicios públicos de empleo asegurarán el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas..



PLAN GENERAL

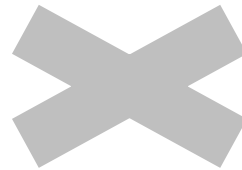
Medidas Generales

Medidas para Trabajadores discapacitados

Medidas para Trabajadores víctimas de violencia de género o doméstica

Medidas para trabajadores en situación de exclusión social

PLAN EXTRAORDINARIO



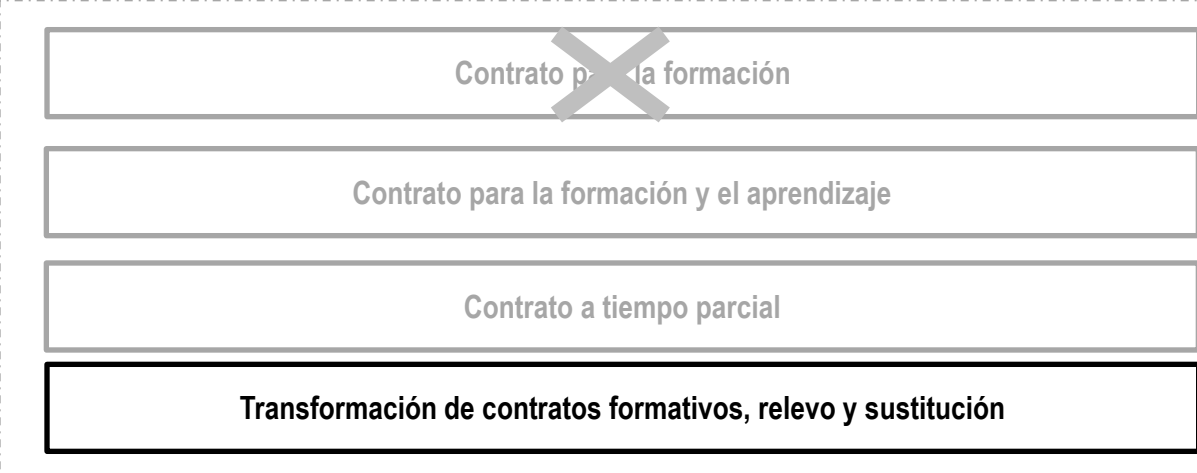
MEDIDAS URGENTES MANTENIMIENTO EMPLEO

Susp. contrato y reducción jornada

PLAN DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Medidas para el mantenimiento del empleo

Medidas para la igualdad de oportunidades



Nota: en negro, programa Ley 43/2006 y Ley 27/2009 En gris, modificaciones anteriores a 2012: Ley 35/2010, RDL 1/2010 y RDL. 10/2010 derogado = medidas para contratos





PLAN GENERAL

Medidas para Trabajadores discapacitados

Medidas para Trabajadores víctimas de violencia de género o doméstica

Medidas para trabajadores en situación de exclusión social

PLAN DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Medidas para el mantenimiento del empleo

Medidas para la igualdad de oportunidades

MEDIDAS URGENTES MANTENIMIENTO



Susp. contrato y reducción jornada

Contrato de apoyo a emprendedores

Contrato para la formación y el aprendizaje

Contrato a tiempo parcial

Transformación de contratos formativos, relevo y sustitución

Nota: en negro, situación a enero de 2012. En gris, modificaciones y novedades introducidas por la reforma laboral 2012. = derogado = medidas para contratos





b) Comunidades autónomas y nivel local

Programas de incentivos autonómicos

Esta misma configuración, apuesta por los incentivos y consideración de la mujer como “supuesto agravante”, se observa en muchos otros programas autonómicos.

La vía utilizada por las CCAA es la concesión de subvenciones por contratación.

En relación al resto de programas, se observa un “efecto eclipsamiento” en relación a las políticas de empleo específicas para mujeres.



b) Comunidades autónomas y nivel local

El programa “Empleo Mujer Castilla y León” de la Junta de Castilla y León

Este programa es una iniciativa piloto en innovación social de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades que cuenta con la colaboración de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico de Castilla y León.

Su objetivo es la reinserción social, la mejora de la empleabilidad y el acompañamiento en la búsqueda de empleo de **mujeres en riesgo de exclusión social**. Para ello, todo el programa se dirige a la estimulación de la autonomía personal y al manejo de las estrategias actuales para activar todo el potencial de las participantes en la búsqueda y retención del empleo. Esta iniciativa evalúa y mejora la empleabilidad de estas mujeres a través de distintas actuaciones metodológicas, establece una red empresarial de apoyo a las mujeres en riesgo de exclusión e intermedia laboralmente para acelerar la inserción de las beneficiarias.



b) Comunidades autónomas y nivel local

El Programa “Universidades y Empleo de Mujeres” (UNIVERSEM) de la Junta de Andalucía

Desarrollado por el IAM, en colaboración con las universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tiene como objetivo mejorar las posibilidades de empleo de las universitarias en el mercado laboral, en condiciones de igualdad a los hombres. Está cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo del FSE, integrado en el Marco Estratégico Regional de Referencia 2007-2013.

Está dirigido a mujeres graduadas y postgraduadas de las universidades andaluza, su objetivo es **mejorar las opciones de empleabilidad de las graduadas y potgraduadas universitarias**, facilitándoles el conocimiento de los recursos de orientación y formación disponibles, así como las opciones más ventajosas para acceder y mantenerse en el empleo en función de sus intereses, demandas y sus perfiles formativos



b) Comunidades autónomas y nivel local

Oficinas de Igualdad de Género en el Empleo

El Objetivo general de este programa, puesto en marcha por el IMEX y las organizaciones sindicales CCOO y UGT es «combatir y eliminar la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, así como las dificultades de acceso, permanencia, promoción y condiciones de trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo».

Objetivos específicos:

- Sensibilizar en la igualdad de trato y oportunidades en el empleo a mujeres y hombres.
- Realizar la defensa legal de las mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo.
- Sensibilizar al empresariado sobre los recursos disponibles en la Comunidad Autónoma, incluidos en el Plan de Empleo, para la contratación de mujeres, mejorando así su inserción sociolaboral.
- Informar y divulgar los derechos que la Ley Efectiva de Igualdad de Oportunidades, tanto estatal como regional, introduce en la normativa laboral, dirigida tanto para las trabajadoras y los trabajadores regulados por convenios colectivos como para el funcionariado.
- Asesorar y formar a la representación legal de los y las trabajadoras, tanto en la legislación referente al principio de igualdad como en la prevención y detención de casos concretos de discriminaciones laborales por razón de género y violencia contra las mujeres.
- La población destinataria será:
 - Mujeres en edad laboral y trabajadoras, afiliadas al sindicato o no.
 - La representación sindical de las trabajadoras y trabajadores.
- En general, los trabajadores, el empresariado extremeño y toda la ciudadanía extremeña.



b) Comunidades autónomas y nivel local

Manual de buenas prácticas de políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local

Es el resultado del Convenio de colaboración firmado entre la FEMP y el Instituto de la Mujer en 2010, viene a conjugar ambas líneas de trabajo. En particular, el Manual se desarrolla en el ámbito de un proyecto más amplio denominado “Laboratorio de experiencias sobre políticas activas de empleo”, que responde al interés expreso de la Comisión de Igualdad de la FEMP de continuar avanzando en las políticas locales de empleo que incluyen, entre sus fines generales, la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.



c) El desaparecido papel de la negociación colectiva

La negociación colectiva viene prestando escasa atención a las políticas de empleo en el seno de la empresa. Este escaso interés es aún si cabe más evidente en el caso de las políticas de empleo de género. Son raros los casos en los que se articulan este tipo de políticas y, además, se orientan desde la perspectiva de género:

CC. de la empresa Betsaide, S.A.L. (código de convenio número 48100442012013).

Art. 30.

[...] En este sentido y como primera medida adoptará el compromiso respecto a la política de contrataciones, de que al menos 1/5 de los contratos de trabajo se celebrarán con mujeres.



1. El mayor impacto de la destrucción de empleo en los varones o las alarmantes cifras de desempleo juvenil no deben hacernos olvidar la también muy difícil situación de las mujeres.
2. Al margen de la coyuntura, las mujeres han venido sufriendo unas mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.
3. El trabajo a tiempo parcial puede ser una oportunidad de empleo, siempre que sea deseada y que seamos capaces de construir mecanismos de protección sociales adecuados.
4. Los programas instrumentales de empleo han priorizado el uso de bonificaciones y han degradado a la mujer de “colectivo prioritario” a “supuesto agravante”
5. El análisis de los programas de empleo en los distintos niveles administrativos denota un “efecto eclipsamiento” de las mujeres por la grave situación que sufren también otros colectivos



GRACIAS