

## Las políticas de empleo como refuerzo de la precariedad y la división sexual del trabajo: el papel del personal técnico<sup>1</sup>

Vicky Martín Herreros<sup>2</sup> e Inma Pastor Gosálbez<sup>3</sup>

Recibido: 16 de marzo de 2020 /Aceptado: 13 de junio de 2020

**Resumen.** Las políticas activas de empleo son herramientas específicas de las políticas sociolaborales para intervenir en el mercado de empleo facilitando que aquellas personas que buscan empleo lo encuentren. La actual configuración de estas políticas se sustenta en proyectos programa con duración determinada y acciones finalistas en manos de entidades locales. Son ejecutadas por personal técnico en una especialidad profesional muy feminizada con trayectorias laborales caracterizadas por la precariedad. Se ha llevado a cabo una investigación con metodología cualitativa mediante entrevistas semiestructuradas a personal técnico que desarrolla políticas de empleo, así como a *diversos policy makers*. Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que las PAE se configuran como un mecanismo de control social eficiente sobre el sistema de división sexual del trabajo, utilizando al personal técnico como herramienta en la legitimación de la precariedad y de la segregación por género en el empleo.

**Palabras clave:** Políticas activas de empleo, división sexual del trabajo, personal técnico, género, precariedad.

### [en] Employment policies to reinforce precariousness and the sexual division of labor: the role of technical personnel

**Abstract.** Active employment policies (SAPs) are specific tools of socio-labour policies whose purpose is to intervene in the employment market. The reasoning is to make it easier for those seeking employment to find it. The current configuration of these policies, which is mostly based on program projects with a fixed duration and finalist actions in the hands of local entities, is carried out by technical personnel. Especially those in a highly feminized professional specialty and whom has clear career paths characterized by precariousness. Therefore, a research with qualitative methodology has been carried out through semi-structured interviews with technical personnel who develop employment policies, as well as with several policymakers. The findings obtained will allow us to affirm that SAPs are configured as an efficient social control mechanism over the sexual division of labour system. For it uses technical personnel as sources tools of information in order to legitimize precariousness and gender segregation in employment.

**Key words:** Active employment policies, sexual division of labor, technical personnel, gender, precariousness.

<sup>1</sup> Este artículo deriva de la investigación realizada en el marco del Programa de doctorado Interuniversitario en Estudios de Género: Culturas, Sociedades y Políticas impulsado por el Instituto Interuniversitario en Estudios de Mujeres y Género (iiEDG) de Cataluña.

<sup>2</sup> Doctoranda de la Universitat Rovira i Virgili. E-mail: [mariavictoria.martinh@estudiants.urv.cat](mailto:mariavictoria.martinh@estudiants.urv.cat)

<sup>3</sup> Profesora de sociología de la Universitat Rovira i Virgili y miembro del grupo de investigación *Social and Business Research Laboratory* (SBRLab), Departamento de Historia e Historia del Arte. E-mail: [inma.pastor@urv.cat](mailto:inma.pastor@urv.cat)

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Cuestiones claves abordadas. 2.1. Las políticas activas de empleo. 2. La Unión Europea y la activación de las políticas sociolaborales. 2.3. La división sexual del trabajo. 2.4. La precarización del empleo. 3. La investigación sobre las PAE. 3.1. Contexto sociolaboral de las PAE. 3.2. Metodología. 4. Análisis de las PAE. 4.1. El personal técnico de base y las PAE. 4.2. Construcción y legitimación de la precariedad. 4.3. La tecnología del género. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

**Cómo citar:** Martín Herreros, V.; Pastor Gosálbez, I. (2021). Las políticas de empleo como refuerzo de la precariedad y la división sexual del trabajo: el papel del personal técnico, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(1), 53-72, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.68994>.

## 1. Introducción

Los cambios sociales y laborales experimentados a escala internacional exigen una adaptación continua de las y los profesionales para conseguir lo que la Estrategia Europea 2020 (Comisión Europea, 2010) señala en sus orientaciones: la necesidad del aumento de la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, la reducción de la desocupación estructural y el fomento del empleo de calidad, entre otros. Ante los nuevos desafíos, la Unión Europea (UE) necesita poder contar con todo el talento disponible. Durante las últimas décadas, tanto desde la UE como desde otras instancias, se ha defendido la necesidad de la incorporación de un mayor número de mujeres al empleo. Es fácil defender esta apuesta, dados los beneficios que dicha incorporación aporta a la sociedad: aumento de mano de obra, aumento de capital humano altamente cualificado o mantenimiento del actual sistema de bienestar. Es una visión economicista (Serrano Pascual, 2016: 141) que pone la mirada en los beneficios económicos que aportaría a la Unión, instrumentalizándolos a la hora de afrontar el gran reto de mantenerse entre las sociedades líderes a nivel mundial.

Así, se hace necesario averiguar cómo se llevará a cabo el aumento de la población activa femenina. Se debe tener en cuenta que el mercado laboral está fuertemente marcado por el género, persistiendo la segregación vertical y horizontal, así como la brecha salarial o las altas tasas de desempleo, donde la temporalidad y la parcialidad no deseada siguen teniendo rostro de mujer (Santamaría, 2016). Desigualdades en el mercado que se han de analizar a la par de las desigualdades que se mantienen en el espacio doméstico (Prieto y Pérez de Guzmán, 2013). Espacio en el que el trabajo de cuidados sigue estando mayoritariamente a cargo de las mujeres, y en el que el incipiente reparto del mismo reproduce la división sexual del trabajo que tiene lugar también en el mercado laboral (Carrasquer, 2002; Carrasquer y Torns, 2007).

Y esto se produce en un contexto en el que el empleo sigue siendo un elemento central para la identidad de la ciudadanía (Yàñez, 2014). Según la OIT (2004), la empleabilidad es uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad: abarca las cualificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo. Al mismo tiempo, el desempleo constituye un problema importante, que insta con urgencia a conocer las variables que mejoran las condiciones de las personas para encontrar empleo y a desvelar las estructuras y demás condiciones que generan la escasez de empleo. El desarrollo de la empleabilidad es, de esta manera, una pieza clave en la construcción de la ciudadanía.

Para entender el origen, evolución y diseño institucional de las políticas activas de empleo (PAE de ahora en adelante) es necesario considerar el desempleo como problema clave: las PAE tratan de incidir en el mercado contribuyendo a mejorar el engranaje entre oferta y demanda, e intentando acelerar ciertas dinámicas de creación de empleo.

La investigación que presentamos en este artículo analiza el papel de las personas que desarrollan las acciones derivadas de las PAE, es decir, el personal técnico de las entidades públicas que las llevan a cabo. Y lo hacemos en un marco muy específico, como son los servicios municipales de empleo y los programas y acciones que implementan. Las PAE se desarrollan fundamentalmente por programas de temporalidad limitada, la mayoría de ellos de un año o menos de duración. Además, la mayor parte de las acciones las llevan a término entidades locales, que no tienen competencias directas sobre las mismas. De esta manera, el personal técnico que implementa las PAE tiene contratos laborales temporales adscritos a los programas de empleo que ejecutan, con las derivaciones que conllevan (Darmon et al. 2006; Martínez López, 2009).

Este artículo propone una reflexión sobre la situación de precariedad en que se encuentra el personal técnico que ejecuta las PAE y la influencia que ejerce como transmisor de la aceptación de un nuevo modelo laboral basado en la flexibilidad y la precariedad laboral. Dicha flexibilización fue exigida tanto desde la regulación europea de empleo, ya desde los años 90 al incorporar el concepto de flexiseguridad, como por el propio sistema productivo, y dio lugar a la precarización generalizada de las condiciones de trabajo de la parte más frágil de un mercado cada vez más fragmentado (Serrano Pascual, 2016; Pozo Cuevas, 2019).

El análisis que aquí se presenta incorpora también la perspectiva de género, de manera que nos cuestionamos si esta transmisión de la tolerancia hacia la precariedad se hace reforzando la actual división sexual del trabajo (Carrasco, 2011). Esto posicionaría a las mujeres y a los hombres en un mercado laboral atravesado por la desigualdad de género de manera diferente, tanto en el punto de partida como en las expectativas (Alfama, Cruells y de la Fuente 2014; Medina-Vicent, 2018; Ezquerria y Mansilla, 2019).

## **2. Cuestiones abordadas**

### **2.1. Políticas activas de empleo**

Siguiendo a Alujas (2003), consideramos las PAE como un conjunto de medidas que pretenden potenciar la adaptación de los trabajadores y las trabajadoras a las exigencias cambiantes del mercado, incidiendo especialmente en sus capacidades para estar en disposición de incorporarse al circuito del empleo.

En España las PAE quedan enmarcadas en el artículo 149.1.7 de la Constitución de manera que es el Estado el que legisla para todo el territorio y establece uniformidad, dejando a las Comunidades Autónomas (CC.AA.) la organización de las PAE. Así, las CC.AA. tienen las competencias relativas a la ejecución de la legislación laboral al respecto, que normalmente llevan a cabo a través de los servicios autonómicos de empleo. Las PAE trasladan a las entidades públicas -municipales y supra-municipales- y a las entidades privadas colaboradoras, el diseño y la ejecución de las

acciones derivadas de dichas políticas, en aras de una mejor adecuación a la realidad territorial. Todo ello en coherencia con la reestructuración y modernización de los servicios públicos de empleo y para favorecer la intermediación (Martín, 2014:153).

A nuestro entender, las PAE resultan herramientas políticas en manos de los diferentes niveles territoriales de gobierno, bajo el modelo de descentralización de las políticas de bienestar y de empleo, que se concretan en el reparto de funciones a nivel de decisión, financiación, e implementación, lo que les haría -supuestamente- incidir mejor en los elementos que conforma el mercado de empleo (Hernández-Moreno y Ramos, 2017: 7). Estas políticas forman parte del segundo orden de las políticas socioeconómicas específicas fundadas en diagnósticos referidos a los mercados de trabajo y la economía europea. Las de primer orden son las políticas encaminadas a modificar la regulación laboral. Las de segundo orden, entre ellas las PAE, promueven actuaciones que se enfrentan a los desequilibrios de los mercados de trabajo, y se justifican en la medida que sirven para paliar situaciones de desigualdad que tienen su origen en fallos del mercado (Barbier, 2006). Es decir, tienen como objetivo mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y comparten con el resto de las políticas laborales el objetivo último del incremento de la eficiencia en la utilización de la mano de obra y de la competitividad del sistema productivo. Lo hacen, dada la activación que han sufrido, desde una aproximación individualizada al desempleo, que incide especialmente en modular las conductas y en los colectivos más desfavorecidos (Sanz de Miguel, 2013: 234).

Las PAE cobran importancia en la medida que deben facilitar la empleabilidad en un contexto económico extremadamente débil. La persistencia de elevadas tasas de desempleo, unidas al aumento del paro de larga duración y a la existencia de colectivos específicos con dificultades de empleabilidad, suponen retos a los que dar respuesta (Dahan y Di Nardo, 2010; Fernández Rodríguez, 2014; García Palma, 2019).

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020<sup>4</sup> (EEAE) pone a disposición de todos los agentes del Sistema Nacional de Empleo nuevas herramientas, infraestructuras y sistemas de información, concediendo especial relevancia a la planificación, evaluación y seguimiento de las políticas de activación para el empleo en base a resultados. Esto se incardina dentro de las reformas de los servicios públicos de desempleo que están asumiendo esa transformación hacia nuevas formas de organización y de gestión de las mismas: nuevas formas que ponen el foco más en los efectos y en los resultados que en los procesos (Martín, 2014: 145). La EEAE centra sus objetivos en los servicios públicos de empleo, eludiendo incidir en aquellas cuestiones estructurales del mercado de trabajo desde una perspectiva integracionista, que no incorpora una crítica -ni explícita ni implícita- a las causas que generan el desempleo (Mimbrero et al., 2016: 57).

## 2.2. La Unión Europea y la activación de las políticas sociolaborales

Ante los desafíos que supone abordar las altas tasas de desempleo que padece el mercado, el reto demográfico derivado del envejecimiento de la población y las bajas tasas de actividad que caracterizan nuestro mercado, en la Estrategia Europea 2020 se presenta como necesaria la activación y la permanencia en el mercado de

---

<sup>4</sup> Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020. En línea: <https://www.boe.es/boe/dias/2017/12/16/pdfs/BOE-A-2017-14858.pdf>

trabajo de todos los activos potenciales (Comisión Europea, 2010: 5). Se apuesta por una inversión en capital humano a lo largo de la vida para así poderse adaptar a los cambios, mejorar la productividad y aumentar la motivación, dentro del paradigma de la activación.

Las actuaciones previstas se desarrollan en un conjunto de directrices comunitarias que, en ocasiones, incluyen objetivos cuantificables, y que los países miembros han de respetar a la hora de elaborar los planes anuales de empleo, en un proceso creciente de institucionalización de una gestión supranacional del empleo (de la Rica, 2015: 3).

En línea con el análisis de diferentes autores (Ramos, 2004; Alonso, 2007; Crespo et al., 2009; Lope y Alos, 2013; Serrano et al., 2013) la problemática del desempleo en España tiene una dimensión estructural que requiere de reformas de gran calado para abordarla. Sin embargo, a nuestro entender, las directrices desarrolladas hasta la fecha ponen de manifiesto una escasa voluntad de modificar las actuales políticas de empleo. Según Alonso-Borrego et al. (2004), el principal resultado de este enfoque ha consistido en un mayor protagonismo de las denominadas políticas activas del mercado de trabajo, en aras de dotar de una mayor flexibilidad al mercado de trabajo.

Las instituciones de la Unión Europea están participando en la construcción simbólica de las representaciones del trabajo, al articular conceptos como flexiguridad, activación y empleabilidad, entre otros (Serrano, 2013:115). Conceptos que se han convertido en paradigmas de concepción y articulación de lo social y del empleo, y en vertebradoras del discurso en torno al mismo. Este discurso queda enmarcado dentro del Modelo Social Europeo y ha cambiado la situación problemática a la que deben dar respuesta, pasando de luchar contra el desempleo al combate contra la no empleabilidad, en la que el individuo deviene el responsable último de esa situación (Serrano, 2016: 115).

El paradigma de la activación aparece en el centro de las reformas de las PAE en la UE redefiniendo la protección social y el empleo a favor de incrementar la participación de los individuos en el mercado y estableciendo una relación más directa entre las políticas pasivas (o de transferencia de rentas) y las activas. Dentro de este modelo, se juega con dos enfoques que han hecho confluír las políticas concretas puestas en marcha en los distintos territorios. Un enfoque se centra en reducir la cuantía de las prestaciones sociales y limitar el acceso a ellas. El otro se da desde una aproximación coactiva que introduce incentivos al empleo junto con controles a la búsqueda activa de empleo (o castigos si no se demuestra que se ha realizado esa búsqueda) (Sanz de Miguel, 2013:234). Con la firma de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), se incorporó la activación de las políticas de empleo como uno de sus ejes fundamentales, y la Estrategia de Lisboa marcó el pleno empleo como objetivo de la Unión. Así, la EEE ha venido funcionando como transmisora del paradigma de la activación (Jacobsson, 2004; Martínez López, 2011).

Ante el problema del desempleo y la redefinición del modelo de protección social, la UE se plantea, como solución de urgencia, la flexiseguridad como modo de enfrentar el desempleo. Lo hace promoviendo la adaptabilidad de las personas ante un mundo cambiante y flexible, y con mecanismos de seguridad en los períodos entre empleo y empleo (Artiaga et al, 2014: 263). Parejo a este nuevo enfoque va el de empleabilidad, en el que el individuo ha de “habilitarse” para ser empleable y así dar respuesta a las necesidades del sistema productivo (Moreno y Serrano, 2007). De esta manera los problemas que generan los desequilibrios y las fluctuaciones del

mercado laboral se traspasan al individuo, al responsabilizarle de su adaptación o de su falta de ella.

En lo referente a la igualdad entre hombres y mujeres, el principio de igualdad es un elemento central de la política de las democracias occidentales modernas, hasta el punto de considerarse un requisito fundamental para la legitimación de estos sistemas. Este principio debe ser una de las prioridades políticas de las diferentes administraciones, tal y como señala el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* (Unión Europea, 2016). La Unión Europea ha incorporado a su agenda política la participación igualitaria de mujeres y hombres como prioridad. Pero lo ha hecho con una visión concreta de cómo debería ser dicha participación, ya que parte de una mirada economicista. Mimbreno et al. (2016) critican el constructo de la empleabilidad en este sentido, al mostrar que cuestiones como el género provocan desequilibrios estructurales ocupacionales sobre hombres y mujeres (Carrasquer, 2015), que no son suficientemente abordados.

La inclusión en la agenda política europea de la participación igualitaria de las mujeres y de los hombres ha generado recomendaciones hechas a los Estados miembros en relación a la configuración de sus políticas de empleo. Dichas propuestas están determinadas por el objetivo de aumentar el grado de participación de las mujeres en el mercado de trabajo como respuesta a problemas tanto demográficos como de capacidad para mantener el actual sistema de bienestar, especialmente los sistemas de pensiones. Sin embargo, dichas propuestas son poco sensibles a eliminar los obstáculos estructurales del contexto social del patriarcado (Castellano, 2008) en cuyas raíces están los principales impedimentos para la igualdad entre hombres y mujeres.

### 2.3. La división sexual del trabajo

Las explicaciones tradicionales sobre la división del trabajo en la familia atribuyen a las madres –y, por ende, a las mujeres– una capacidad superior para el cuidado que sustenta ideológicamente su especialización en este ámbito, mientras que, en cambio, los atributos tradicionales de la paternidad se refieren a la provisión económica y a la imposición de la disciplina y la autoridad (Royo Prieto, 2010). Es dentro de este modelo dónde se asimila el concepto de trabajo al de empleo. Actualmente esta es la forma en la que la literatura política y socioeconómica sigue definiendo al trabajo (Durán, 2003), una forma que alude a un tipo específico de relaciones de género.

Central en nuestro análisis es el concepto de tecnología de género elaborado por de Lauretis (1996, 2000). Este concepto afirma que el sujeto está constituido en el género, pero no solo a partir de la diferencia sexual sino a través de representaciones lingüísticas y culturales, engendrado en la experiencia de relaciones raciales y de clase (de Lauretis, 1996:8). La deconstrucción de la noción de género y de diferencia permite mostrarla como una tecnología por medio de la cual se articula la instalación diferencial de los sujetos femeninos y masculinos. La división de lo público y de lo privado corresponde a esta organización. Así, la división del trabajo y de las esferas de participación de las mujeres y de los hombres en los espacios, las funciones, las actividades y los trabajos, puede ser visto como el fruto de un marco normativo y moral sexuado (Sánchez Mira, 2016). Se conceptualiza los trabajos que hacen las mujeres dentro del ámbito privado como instinto, como cuidados naturales o como labores propias de su sexo.



Hoy sabemos que dichos trabajos son trabajo invisible, un objeto valioso pero negado de las relaciones económicas entre los sexos, y asegurado por la división del trabajo que es, de hecho, una organización social genérica (Lagarde, 1996). Así, el mercado de trabajo es un lugar al que no pertenecen las mujeres de forma natural, ya que ni el espacio público ni el mundo del empleo les son propios, según la diferenciación por género instaurada por la división sexual del trabajo.

Los discursos que hemos recogido revelan construcciones sociales que legitiman esta separación desde una mirada normalizante. Carrasquer y Torns (2007) nos recuerdan que la norma social del empleo femenino es la precariedad, y Prieto y Pérez Guzmán (2013) que la posición desigual que presenta hombres y mujeres en el mercado deriva de los rasgos diferenciados que éste les adjudica y, por tanto, los posiciona de diferente manera.

Así, las PAE resultan ser parte de la tecnología del género en la medida que presentan, refrendan y no cuestionan esas representaciones (de Lauretis, 2000). Las tecnologías del género están unidas a prácticas sociales, discursos e instituciones capaces de crear efectos de significado en lo que ha de ser una mujer y un hombre en un espacio determinado, que en este caso es el mercado de trabajo. Las PAE no abordan las estructuras que generan la desigualdad, y se centran en intentar resolver los datos de desempleo (Serrano 2016: 129) pero, para las mujeres, el concepto trabajo es plural, y no se circunscribe tan solo al empleo (Torns, 2008).

En el marco de la flexibilidad las PAE presentan una intervención administrativa inductora de conductas de adaptación y aceptación, de ajuste a las reglas del mercado en la que la persona usuaria es la responsable de los resultados (Cuevas 2019: 149). Este proceso, en el que se exige cada vez más responsabilidad y autonomía a los individuos, se caracteriza también por la psicologización política del trabajo. Este proceso, según Crespo, Sevilla y Serrano (2009: 83) es una transformación de los problemas sociales en déficits personales. Un proceso en el que los conflictos sociales devienen exigencias, tanto morales como psicológicas, traspasando el conflicto social a personal. Además, se produce una atribución de la culpa a aquellos colectivos con especiales dificultades, entre los que están las mujeres (Sanz de Miguel, 2013:239).

## 2.4. La precarización del empleo

Por último, nos acercamos al concepto de precarización laboral como característica del empleo actual, en el que la calidad del mismo cada vez es menor al fijarnos en las nuevas fórmulas de contratación y derechos derivados. Esta precarización forma parte de la experiencia laboral del personal técnico que implementa las PAE: la experimentan y padecen sus efectos de manera que la reconocen en el mercado de trabajo ante el que hace de intermediador. El sistema sitúa a los y las técnicos de empleo como controladoras y evaluadoras permanentes de la empleabilidad, colocándolas en medio de demandas contradictorias (Darmon, 2006: 59) que logran salvar entre atenciones individualizadas y procesos categorizadores de las personas usuarias.

Esta precarización no es un concepto nuevo. Ya lo sustentó Bourdieu y lo relacionó con el concepto marxista del ejército de reserva, destacando que la precarización genera, en las personas que forman parte de ese segmento, la idea de que son fácilmente sustituibles. Cuanto peores sean las condiciones del empleo, más frágil es el sujeto que depende económicamente -e identitariamente- de él. El personal técnico de las PAE vive esa precarización ya que es sustituible y sustituido constantemente como resultado

de una contractualización de las PAE, que genera programas de corta duración y que exige -tanto al personal técnico como a los usuarios y usuarias- que suscriban contratos para acceder, cada uno en su papel (Martín Martín, 2014). Esto posiciona al personal técnico en un colectivo también abocado a la precariedad, a la adaptación continua, que les hace más permeables a los discursos que repiten en su empleo, en su quehacer diario.

Así, el personal técnico vive como una constante contradicción su papel como trabajador/a especializado/a y con empleo, dada su fragilidad en el sistema de las PAE. Además, la falta de institucionalización de la profesión dificulta posicionamientos colectivos que permitan reivindicaciones y toma de conciencia. En este sentido, Bourdieu (1999: 156) habla de un nuevo formato de dominación en el que la instauración de la inseguridad permanente aboca a la sumisión, anulando las solidaridades y referencias colectivas. En el caso de este personal técnico, esto se ve incrementado por la realidad habitual en este mercado como profesionales que compiten por una contratación en un contexto de reducción de fondos y de aumento de exigencias (Martín y Serrano, 2014: 388).

### **3. La investigación sobre las PAE**

#### **3.1. Contexto sociolaboral de las PAE**

El mercado de trabajo en España muestra una brecha de género importante. El número de personas ocupadas ha crecido en España, entre el cuarto trimestre de 1978 y el cuarto trimestre de 2018, en más de siete millones y el 75,2% de dicho incremento es empleo de mujeres (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019).

Ahora bien, con carácter general, las mujeres tienen más dificultades para encontrar un empleo: la brecha en la tasa de ocupación es de 11,7 puntos porcentuales entre hombres y mujeres y la tasa de temporalidad afecta al 27,6% de las mujeres. Los datos son contundentes al mostrar que 3 de cada 4 asalariados a tiempo parcial son mujeres y 1 de cada 4 mujeres asalariadas tiene una jornada a tiempo parcial. Casi 6 de cada 10 trabajadoras a tiempo parcial lo hace de manera involuntaria. La tasa de actividad de las mujeres es del 53,1%, mientras que la de los hombres es del 64,5%. Paralelamente, la tasa de paro de las trabajadoras es del 16,3%, y la de los hombres es del 12,9%. Así, la última memoria del Consejo Económico y Social de España muestra una ampliación de la brecha de género tanto en el paro como en el empleo (CES, 2019: 295).

Para el análisis que aquí se presenta se optó por dar voz al personal técnico encargado de la ejecución de las acciones derivadas de las PAE. Se escogió el nivel local y desde entidades públicas que las ejecutan. Esto nos ha permitido dar voz a las mujeres y los hombres que ponen en marcha -en último término- las políticas de empleo. Ellas y ellos son el punto de conexión entre el proceso de generación de una PAE y la ciudadanía.

Consideramos que su voz, aquello que saben y comprenden sobre las PAE, es de especial relevancia si queremos averiguar cómo estas políticas inciden sobre la realidad, ya que son el último escalafón del proceso (a excepción de los y las usuarias). Esto nos ha permitido conocer las narraciones de las personas que implementan las PAE y analizar los discursos interiorizados y en qué medida pueden estar siendo transmitidos a través de su quehacer (de la Rica 2015: 6).



### 3.2. Metodología

La hipótesis principal que guía este artículo es que las actuales condiciones de trabajo del personal técnico de base de las PAE contribuyen a perpetuar la división sexual del trabajo y a reproducir las exigencias de flexibilización de la mano de obra. Es decir, las PAE son utilizadas como parte del engranaje del control social necesario para el sostenimiento del actual orden de relaciones laborales.

La investigación que presentamos forma parte de una investigación más amplia en la que también se recogieron y analizaron los discursos de una muestra de usuarias receptoras de las PAE. La investigación se centró en servicios de empleo públicos locales, como elemento último de una estructura multinivel que comienza en la UE y acaba en los municipios.

La relación de acompañamiento que realiza el personal técnico de base con las personas usuarias de los servicios y programas de las PAE nos llevó a considerar la importancia que tiene la situación de precariedad laboral del propio personal técnico, así como la dimensión de género de la profesión, en la transmisión de ciertas ideas y consideraciones sobre el empleo. Para recoger esta información hemos utilizado un método cualitativo de análisis de relatos a través de entrevistas semiestructuradas a ocho personas técnicas de políticas activas de empleo que han trabajado en la provincia de Barcelona en diversas entidades. Cuentan con una trayectoria dilatada (experiencia laboral media en el sector de 20 años) y diversa dentro del sector ya que ha trabajado en distintos proyectos y entidades, y con colectivos variados (ver cuadro resumen). Para contextualizar y comprender mejor ciertas características de los procesos de las PAE también se ha entrevistado a cuatro responsables de diseño de las PAE dentro del entramado multinivel de decisión sobre las PAE (Hernández-Moreno y Ramos, 2017), desde una Secretaria de Estado de empleo a responsables de políticas con diversos niveles de responsabilidad en los programas autonómicos y supramunicipales en Cataluña.

Cuadro resumen del perfil del personal técnico entrevistado

Clave	Edad	Experiencia en años	Programa actual	Formación	Contrato
T1	48	21	Formación -SEFED	Lic. Antropología. Postgrado Orientación y Asesoramiento laboral. Pedagogía del tiempo libre. Formación en RRHH	Indefinido
T2	39	18	Responsable del SLO	Diplomada en Trabajo Social. Postgrado en Inserción laboral	Indefinido
T3	38	10	Proy. Desarrollo local Europeo	Lic. Psicopedagogía. Master Dirección de RRHH. Postgrado en Formador de formadores. Postgrado en Learning	Temporal
T4	43	20	Treball als barris	Lic. Pedagogía. Postgrado Inserción laboral	Temporal
T5	54	30	Joves per l'ocupació	Lic. Filología. Máster Educación de personas adultas.	Temporal
T6	50	26	Orientador/a general	Lic. Psicología. Formación permanente en Orientación.	Interina por programas

Clave	Edad	Experiencia en años	Programa actual	Formación	Contrato
T7	36	12	Orientador/a Prelaboral	Lic. Psicología. Postgrado inserción laboral. Master en Rehabilitación psicosocial en salud mental	Temporal
T8	54	26	Orientador/a general.	Lic. Historia. Habilitado Educador Social. CP Formador de formadores.	Temporal

A todas ellas se les ha garantizado el anonimato, así como la confidencialidad de la información aportada. Para identificar la información correspondiente se ha codificado cada entrevista con una letra y un número: T para las técnicas, y PM (*policy makers*) para las responsables de diseño de las PAE.

## 4. Análisis de las PAE

### 4.1. El personal técnico de base y las PAE

Las PAE ofrecen una serie de acciones, entre ellas: orientación, formación, incentivos a la contratación privada, contratación pública y programas específicos para colectivos con especiales dificultades de inserción laboral. Estos programas buscan ayudar a hombres y mujeres a gestionar su carrera profesional, a seguir formándose a lo largo de su vida, a acceder a empleos que les permitan formarse y a adquirir o mejorar ciertas competencias, todo ello desde ciertas premisas como ya hemos visto.

Los servicios que ejecutan las PAE deberían no solo satisfacer necesidades individuales sino también contribuir a alcanzar objetivos de políticas públicas tales como la eficiencia de los sistemas de enseñanza y del mercado laboral, y ayudar a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres (OCDE, 2019). Los desafíos de este planteamiento radican en los cambios necesarios para que las acciones derivadas de las PAE desarrollen aptitudes de gestión profesional, optimicen la intermediación, aporten información y ayuden a tomar decisiones inmediatas.

Es importante, pero sólo la orientación laboral por sí misma no va a sacarnos del paro, ni es una solución por sí misma. Hay gente que de orientación laboral ya está hasta el moño, de talleres, de definición del objetivo [...] Y lo que necesita es que haya ofertas de trabajo, que se le den oportunidades. T7

En los dispositivos que se ponen en marcha en los ayuntamientos se hace generalmente hincapié en las opciones de empleo a corto plazo en lugar del desarrollo profesional a largo plazo. De esta manera, se puede producir un conflicto entre la necesidad de limitar el gasto para subsidios de desempleo y la necesidad de asegurar rápidos retornos al empleo, frente al interés personal por una proyección profesional a medio o largo plazo en coherencia con las exigencias de formación/capacitación del mercado actual.

Tenemos que reorientar a todas esas personas de esos sectores económicos hacia nuevos campos, nuevos yacimientos de empleo, nuevos trabajos, nuevas profesio-

nes [...] y esa gente tiene que estar bien formada para trabajar en esos ámbitos. Hace falta formar a gente de verdad y en serio. Y no parcharlos con dinero cada seis meses. T3

El personal técnico que trabaja directamente con las ciudadanas y ciudadanos hace una labor de intermediación entre las empresas, las administraciones y el mercado. Buscan adecuar las expectativas y las necesidades de las personas que se acercan a los servicios.

Bueno, tú puedes enseñar a hacer un currículum y a preparar una entrevista, pero luego hacerla de verdad es más complejo. Y entonces es curioso, porque nosotros vendemos bien, sin mentir, diferenciando las capacidades de cada uno de ellos, pero luego los echan atrás. T5

El personal técnico entrevistado expone un discurso explicativo de la gestión actual de los programas y proyectos destacando tres elementos: la utilización política de los mismos sobre todo a nivel local, la necesidad de la reducción de la carga administrativa por parte del personal técnico y la necesidad de mejora de los sistemas de evaluación.

Se prioriza las necesidades del mercado laboral y los intereses políticos. Sobre todo, el hacer cosas que sirven para captar votos. T7

[...] a nivel burocrático y a nivel numérico. Evalúan el número de horas de atención a usuarios, el número de inserción, [...] pero no hay una evaluación de calidad y una evaluación de ver realmente el desarrollo de competencias de las personas atendidas y participantes, el nivel de mejora real. Se valoran datos numéricos, básicamente, y de ejecución. T4

Según este análisis, la reorientación de las PAE para buscar la activación de las políticas no se concreta en el desarrollo de las capacidades, que son las que harían posible una respuesta activa por parte de los y las usuarias. En esta línea, Crespo, Revilla y Serrano (2009:99) hablan de la “psicologización política del trabajo”, gracias a la cual los conflictos sociales se transforman en problemas personales, en tanto que exigencias psicológicas y morales sobre los sujetos, a partir del desplazamiento de la responsabilidad de las instituciones a las personas. De este modo, se pretende naturalizar lo que acontece, resultando un fracaso de la persona si no consigue adecuarse a esa realidad, encubriendo así que el fracaso es el “de las constricciones estructurales”.

El personal técnico muestra capacidad para reconocer las limitaciones de los programas y manifiesta que en estos programas no se tiene en cuenta las competencias, capacidades y que no hay apoyo a la gestión de carrera profesional.

Pues eso el análisis de necesidades inicial, ver en qué punto de partida está esta persona, qué necesita, qué le podemos dar, si no se lo damos nosotros hacia donde le tenemos que derivar, con el fin de que tenga las capacidades. T3

Las entrevistadas saben que estos programas tienen, en parte, una función social de mantenimiento económico. Reconocen que estos programas suplen carencias

económicas que son, en muchos casos, objetivos más propios de servicios sociales. Este punto es relevante porque supone reconocer que no hay mucha diferencia entre este tipo de políticas y las políticas pasivas.

[...] pero esto, claro, supongo que, con una persona parada de 48 años, que ha estado 28 en la misma empresa, pues es complejo entrarle como una orientación profesional. Es más fácil utilizar todos los recursos de políticas activas de ocupación para “sobreviviría”. T5

Respecto a las condiciones laborales del personal técnico que estamos analizando, cabe apuntar que, habitualmente, estos profesionales trabajan en peores condiciones que sus compañeros/sa que sí que pertenecen a la estructura de la entidad que desarrolla las PAE: convenios distintos, diferencias en la estabilidad de su puesto, imposibilidad de generar antigüedad, exclusión de los planes generales de formación, períodos vacacionales que no responden a los mismos criterios, imposibilidad de ascensos, etc. Esto ha generado un mercado segmentado dentro de las instituciones que se encargan de incidir en el otro mercado, también segmentado, que es el mercado laboral general (Carballo, 2012).

Bueno, mira, a mí se me cae la cara de vergüenza cuando yo tengo que hablar con un tío de estos sobre su inserción y a mí se me acaba el contrato pasado mañana. Pero bueno, yo soy una profesional, y no se lo digo. T5

## 4.2. Construcción y legitimación de la precariedad

El análisis de las entrevistas nos muestra también que las PAE actuales no son únicamente un modo de aumentar la oferta y de reactivar el empleo, sino que son también un instrumento con el que incidir sobre el individuo. Cada vez más, las PAE se desarrollan a partir de un modelo en el que el peso de la responsabilidad recae sobre la persona usuaria. Estas políticas intervienen en las conductas, motivaciones y actitudes individuales. Es lo que se ha venido a llamar “activación de las políticas de empleo” (Pozo Cuevas, 2019: 137) en línea con el Modelo Social Europeo. Este modelo ha puesto el énfasis en el empleo y, para ello, se interviene en los comportamientos de los individuos, incentivando y motivando frente al mercado de trabajo (Serrano, 2016), en su empleabilidad. De esta manera, en vez de incidir en los aspectos de la sociedad que generan el desempleo, se incide directamente sobre el individuo. Esto es en un enfoque psicologicista que se coloca dentro del paradigma de la activación de las PAE (Artiaga et al, 2014).

[...] pues bueno independientemente de si hemos tenido más o menos recursos pues la gente entiende que el objetivo por el que estamos aquí es por eso, para intentar su mejora en la ocupabilidad. T2

Las altas tasas de desempleo funcionan como una gran medida de presión hacia el empleo en condiciones de flexibilidad y de precariedad laboral (Martínez López 2009:160). En un mercado segmentado, las opciones de quienes tienen baja especialización -o una especialización que el mercado ha dejado de absorber-, se ven reducidas a participar de esa franja del mercado con condiciones cada vez más precarias.

Se está dejando de lado a personas mayores de, no sé qué decir porque antes te decían 45 años, pero ahora te encuentras gente de 38 que ya no la quieren. Gente adulta con una trayectoria ya considerable y que no se está ofreciendo nada a estas personas o muy poco, o lo que se ofrece es lo de siempre. Y a las mujeres, ya superolvidado también. T7

El personal técnico prioriza la necesidad de incidir en la parte más personal del proceso de búsqueda de empleo y de capacitación. Así, ofrece una suerte de terapia en la que el individuo ha de asumir su responsabilidad en encontrar empleo, y debe concederle toda la importancia que tiene, dedicándole el tiempo y el esfuerzo necesario. En los itinerarios que plantean a las personas usuarias, la formación en competencias profesionalizadoras parece estar en un segundo plano.

En ofrecerles recursos para mejorar su cualificación y trabajar sobre todo también el tema de la seguridad en ellas mismas y las habilidades personales con las que hace falta trabajar. T7

Pero la implicación en este sentido no es si eliges una cosa u otra. Sino que aquello que elijas, hazlo a conciencia, intentando ser el mejor. T2

El personal técnico es consciente de las dificultades o imposibilidades de ofrecer mejores puestos de trabajo y, al mismo tiempo, de la necesidad de preparar a las personas usuarias para que acepten la oferta disponible. Esto les sitúa en contantes contradicciones. Están en esa barrera entre los diversos agentes del mercado intentando comprender sus motivaciones y su funcionamiento, pero también ante las urgencias y las necesidades de las ciudadanas y ciudadanos que se acercan a su servicio. Desde su puesto, el personal técnico de las PAE reproduce retóricas de flexibilización y adaptación. Y desde el conocimiento del sistema de las PAE y el mercado, reconocen que las políticas de empleo y los discursos dominantes culpabilizan al eslabón más débil, en una confluencia de intereses que no suele priorizar las necesidades de las personas usuarias.

El personal técnico, ante la necesidad de presentar como accesible el mercado a las personas usuarias, se torna impulsado a esconder, suavizar o disimular las contradicciones del sistema y las desigualdades que incorpora funcionando como un bálsamo atenuador del conflicto. De esta manera, se utiliza al personal técnico para presentar como incuestionables o inmutables los requerimientos del mercado.

Una de las *policy markers* entrevistada justifica la inestabilidad laboral del personal técnico como parte del engranaje discursivo de la precarización.

Yo creo que eso (la temporalidad) estimula [...] Evidentemente que preferiría, di-jéramos, tener niveles de estabilidad. Pero a mí me parece muy interesante, o poco interesante, que alguien que no sabe buscarse ni su propio empleo, asesore a otros a buscarlo. PM3

Este personal técnico, como ya hemos mencionado, tiene una experiencia personal sobre el mercado de trabajo de precariedad y temporalidad. Se mueve en un mercado de condiciones de flexibilidad extrema en el que han de rivalizar constantemente con sus compañeros y compañeras para alcanzar, para unos meses, alguno de los pocos puestos de trabajo disponibles.

Empecé hace 24 ó 25 años [...] en los períodos que no he sido contratada por las escuelas taller, porque son todos programas que nacen con fecha de caducidad, por lo tanto, mis contratos también. Nunca he sido fija, en ninguna administración. T5 Estoy como interina de programas, pero llevo desde enero de este año. Aunque son 13 años los que llevo por programas. T6

Mantenemos que la situación de inestabilidad en la que los y las técnicos de empleo desempeñan su labor profesional influye en que se transmita la aceptación de la precariedad en las personas desempleadas a las que se atienden. Lo hace como materialización (y mecanismo de transmisión) de los paradigmas o discursos de la activación y la flexibilidad (Fernández y Serrano, 2014). De este modo se fomenta la aceptación de condiciones precarias y de responsabilidad personal sobre la situación de desempleo que sufren en desmedida.

[...] hay algunas más encorsetadas que otras, y depende también de la persona que lo recibe, de la predisposición. Es cómo todo, tú puedes ir a un curso que tú consideres que no es muy, de mucha calidad, pero siempre le puedes sacar provecho a algo. T4

El personal técnico legitima como práctica profesional correcta aquella que funciona. Es decir, en un mercado que exige flexibilidad, lo más acertado aparece como lo que mejora la empleabilidad de las personas, porque esto les facilita encontrar empleo. Ese es su trabajo.

Pues yo creo que he cambiado de opinión a lo largo de mi vida profesional, y también en función de lo que hay a mi alrededor, las situaciones socioeconómicas que he vivido. [...]Eso, y mejorar la ocupabilidad de la gente. Que la gente tenga más oportunidades al acceso a [...] T5

La interpretación de estos discursos hay que situarla en el terreno de los dilemas que afrontan en los servicios de empleo y, en particular, sus profesionales. Estos dilemas resultan de las contradicciones que encierra la lógica de la activación como mecanismo de intervención en el mercado de trabajo. Algunos trabajos (Darmon et al., 2006, Martínez López, 2009 y 2011, Serrano et al., 2012 y 2014) han puesto de manifiesto que los dilemas que tensionan el ejercicio profesional del personal de las PAE derivan del hecho de que la activación abogue por que el sujeto se haga cargo de su transición laboral, pero no se intervenga en las condiciones externas, en lo que ocurre en el mercado laboral. Estas condiciones no pueden ser modificadas desde el plano individual ni, por ende, con los recursos que quienes trabajan en las PAE pueden ofrecer a las personas desempleadas. Para sus profesionales, las PAE constituyen una realidad sometida a demandas contradictorias (Jacobson, 2004, Martínez López, 2009). Por un lado, están llamados a atender a quienes tienen mayores dificultades de inserción. Por otro, lo hacen utilizando herramientas que la situación de necesidad de esas personas vuelven incompletas o insuficientes. Se ven llamados a conseguir resultados con mecanismos basados únicamente en la movilización y motivación individual de las y los desempleados (Moreno y Serrano, 2007; Artiaga et al., 2014).



### 4.3. La tecnología del género

Las técnicas de las PAE muestran cierta desconfianza en que las personas que diseñan y deciden sobre las PAE conozcan en profundidad las características de las personas usuarias de las mismas, las necesidades no solo de inserción laboral sino de recursos económicos, de soporte a los trabajos de cuidado, de vivienda, de apoyo psicológico, etc. En el terreno de las motivaciones, se puede apuntar que más que la formación o el apoyo en la orientación profesional, los usuarios y usuarias buscan y valoran la posibilidad de encontrar un trabajo (y poder garantizar un ingreso económico) gracias a su participación directa en el programa.

No están al pie de calle del cañón, del día a día, con la gente que nos viene, que atendemos. O bueno de la realidad de la gente que está en situación de desempleo, de mejora de empleo, etc. [...] pero hay cosas que sí que encajan, y nos sirven como recurso, y hay otras que te planteas T2

Yo creo que sí condiciona el género [...] en el sentido que las mujeres buscan, entienden, viven la formación de una manera más agradecida, más tolerancia al fracaso. T1

Las carreras profesionales del personal técnico de las PAE han sufrido también de sesgos marcados por el género: desde sus elecciones a sus trayectorias. Sus decisiones están afectadas por los roles de género, atravesando sus carreras tan intrínsecamente que no son capaces de detectarlas, aceptando como normal la segregación profesional, tanto en la formación como en la manera en que entienden, estructuran y configuran sus empleos.

A qué sector dedicarme lo tenía claro, siempre y cuando pudiera un poco estar en contacto con la gente y ayudarla en la medida que se me permitiera. T2

El discurso del personal técnico no presenta una mirada crítica con la división sexual del trabajo, de manera que, en sus tareas de asesoramiento y orientación, las técnicas de las PAE reproducen valores hegemónicos del patriarcado y actitudes sexistas que refuerzan el sesgo de género existente: aceptar como inevitable la segregación del mercado de trabajo.

Las vocaciones, por cuestión cultural, por cuestiones socioeconómicas, por las que sean, son las que son. Entonces yo, claro, el mayor objetivo profesional de su vida de estos chicos cuando entran el primer día, es ser policía. [...] Y las chicas, estar de reponedora en el Mercadona. T5

Esta cuestión se enfatiza dada la falta de formación en perspectiva de género que tiene el personal técnico, que –por parte de las entidades que las contratan–, por un lado, no se exige y por otro, no se proporciona.

Es muy gracioso porque te dicen que tienes que tener en cuenta la igualdad de género o algo así. Y todo el mundo se queda superpillado porque dicen ¿cómo voy a implantar esto?, ¿cómo se hace?, pero ¿de qué me están hablando [...] Lo ponen ahí que queda muy bien [...] y tampoco lo valoramos porque ni siquiera sabemos de qué se trata. Ni siquiera sabemos de qué va esto. T7

## 5. Conclusiones

El trabajo de campo realizado nos ha permitido identificar una serie de elementos que conforman la puesta en práctica de las PAE si bien, en muchos casos, estos elementos se desarrollan de manera no explícita, no consciente o, incluso, no buscada. A pesar de ello, o mejor dicho, precisamente por ello, por no ser buscados o por no ser explícitos, deben ser estudiados para evitar los sesgos que, a nuestro entender, se están dando en algunos momentos de las políticas activas de empleo.

Son diversos los elementos que nos permiten identificar un sesgo de género y una alta tolerancia a la precarización del empleo que acompañan al desarrollo de las PAE que se han presentado con detalle en el análisis. A modo de resumen podemos identificar los siguientes.

En su mayoría, este personal técnico se compone de personas con formación de nivel universitario especializada, sin contratos estables. Cabe añadir que es un grupo profesional muy feminizado y no institucionalizado, lo que dificulta tanto la identificación como colectivo profesional como la capacidad de presión social y laboral que pudieran ejercer como tal.

El personal técnico de base que ejecuta las PAE se encuentra ante una paradoja. Por un lado, acompañan y asesoran a personas en situación de desempleo en la mejora de su capacitación y búsqueda de empleo. Por otro lado, ellas mismas están en una situación de precariedad laboral constante ya que sus puestos de trabajo son por definición temporales, no permitiéndoles en la mayoría de los casos ni mejoras salariales ni consolidación de condiciones, ni seguridad ni ascensos profesionales.

Uno de los aspectos clave es considerar dónde está el límite entre las imposiciones y las elecciones que hay detrás de la posición de las personas en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta las responsabilidades en el trabajo doméstico y familiar (Arroyo Prieto, 2012). Es una especie de intervención ideológica sobre lo que han de ser las personas que buscan empleo, que insta a asumir la centralidad del empleo, y una subordinación del trabajo reproductivo a los requerimientos del productivo. Esta intervención, además, consolida la segregación de oficios, reforzando el carácter individualizador de las relaciones laborales, introduciendo un cuño psicologizante de la responsabilidad de acceso a un empleo (Crespo y Serrano, 2013), entre otros.

Las políticas construyen y difunden nociones y significados culturales operando en la producción de subjetividades “generizadas” (de Lauretis, 1996). Así, las políticas de empleo, a través de las propuestas que hacen las técnicas sobre cómo abordar sus carreras profesionales y la lectura de sus vidas, tienden a reproducir y a legitimar el sistema que ordenaba la vida de las mujeres y de los hombres que son atendidos; un sistema dónde las decisiones sobre las decisiones vitales y las prioridades están claramente marcadas por la socialización de género.

Las profesiones tienen género tanto para las personas usuarias, como para el mercado, como para el personal técnico. Una falta de formación en perspectiva de género de los agentes que intervienen en las PAE, el sesgo de género que recorre el mercado y las opciones formativas y vocacionales, junto con una escasa intencionalidad de las PAE de corregir dicho sesgo, generan programas y acciones reproductoras de la actual división sexual del trabajo. La información recogida muestra que las PAE no incorporan mecanismos para desmontar los prejuicios y las imposiciones de la socialización de género, más bien al contrario. Todos estos elementos confieren un

sesgo de género y explican la manera a través de la cual las PAE se convierten en mecanismos de reproducción de las desigualdades de género y de aceptación de la precarización laboral.

Para lograr que las actuales PAE trabajen realmente por la igualdad y logren que el mercado de trabajo absorba y desarrolle de forma óptima las capacidades de todos los individuos, consideramos que han de profundizar en la incorporación de la perspectiva de género. Creemos que las PAE tienen un gran potencial para lograr el desarrollo en igualdad de las carreras profesionales de la ciudadanía. Esto se puede lograr incidiendo en la promoción de competencias y para ello es fundamental que las PAE dejen de ser políticas de bajo calado y consigan un prestigio y un desarrollo acorde a sus posibilidades y la importancia de su fin.

## 6. Bibliografía

- Alfama, E.; Cruells, M., de la Fuente, M. (2014). “Medir la igualdad de género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave”, *Athenea Digital* . 14 (4): 209-235.
- Alonso, L.E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona: Anthropos.
- Alonso-Borrego, C.; Arellano, A.; Dolado, JJ y Jimeno, J.F. (2004). “Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español”. Documento de Trabajo 53/2004. Fundación Alternativas. Madrid.
- Alujas Ruíz, J.A. (2003). *Políticas activas de mercado de trabajo en España: Situación en el contexto europeo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Arroyo Prieto, L. (2012). “L’atur de llarga durada de les dones més grans de quaranta-cinc anys a Catalunya. Una anàlisi exploratòria tenint en compte la classe social i la divisió sexual del treball”. *Revista Catalana de Sociologia*. 28: 125-137.
- Artiaga Leiras, A. Martín Martín, M.P., Serrano Pascual, A. (2014). “Qué significa la orientación: producción política del desempleado”. En C.J. Fernández Rodríguez y A. Serrano Pascual (Coords.) *El paradigma de las flexiseguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo* (pp 411-448). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Barbier, J.C. (2006). “Activación de los sistemas de protección social y el seguro de desempleo”. En L. Toharia (ed.) *Los mercados transicionales. Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos* (pp 227-260). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.
- Bourdieu, P. (1999). “En la actualidad, la precariedad está en todas partes”. En: P. Bourdieu, *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal* (pp 120-128). Barcelona: Anagrama.
- Carballo Viagra, P. (2012). “Individualización y descolectivización de las relaciones laborales como tendencias del mercado en Costa Rica”, *Rev. Reflexiones*. 91 (2): 163-174.
- Carrasco, C. (2011). “La economía de cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes”. *Economía Crítica*. 11: 205-225.
- Carrasquer, P. (2002). “¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España”, *Revista Sistema*. 167: 73-99.
- Carrasquer, P. Torns, T. (2007). “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones: una aproximación desde la perspectiva de género”. *Revista Sociedad y Utopía*. 29: 139-156.

- Carrasquer, P. (2015). “Las mujeres en las políticas de empleo”. En F. Miguélez (coord.) *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014* (pp 1-69). Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Castellano Burguillo, E. (2008). “Feminismo de la Diferencia y Políticas Laborales Comunitarias para fomentar la Igualdad de género”. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía. Colección Premio de Investigación.
- Comisión Europea (2015). *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. (en línea) <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es>. [Consulta 17 de marzo de 2020].
- Comisión Europea (2010). “Estrategia Europa 2020. Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador”. Comunicación de la Comisión Europea 2020, COM (2010) 2020, Bruselas.
- Consejo Económico y Social (2019). Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018 (pp 271-507). Madrid: Consejo Económico y Social.
- Crespo, E., Revilla, J. y Serrano, A. (2009). “Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación”. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 82-101.
- Crespo, E.; Serrano, A. (2013). “Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia”. *Universitas Psychologica*. 12 (4): pp.111-124.
- Dahan, J.; di Nardo, S. (2010). *El Fondo Social Europeo: Políticas activas de empleo y servicios públicos de empleo Unión Europea*. (en línea) [https://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/docs/alm\\_p\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/alm_p_es.pdf). [Consulta 17 de marzo de 2020]
- Darmon, I.; Frade, C. Demazière, D.; Haas, I. (2006). “Formadores y usuarios frente al doble vínculo de la formación para la empleabilidad”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24 (1): 37-62.
- Durán, M.A. (2003). “El trabajo no remunerado en la familia”. *Arbor*. CLXXVI, 694: 239-267.
- Ezquerria, S. Mansilla, E. (2019). *Economia de les cures i política municipal: cap a una democratització de la cura a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Col·lecció Estudis Temps i Cures.
- Fernández Rodríguez, C.J. (2014). “La creación de las bases del sistema de regulación del desempleo”. En C.J. Fernández Rodríguez, C.J. y A. Serrano Pascual (coords.) *El paradigma de las flexiseguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo* (pp 179-220). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García Palma, M.B. (2019). “Políticas activas de empleo en España: antecedentes y marco cultural desde el análisis del debate político”. *STUDIA POLITICÆ*. 47: 17-44.
- Hernández-Moreno, J. J.; Ramos Gallarín, J. A. (2017). “La centralización de la gobernanza territorial en las políticas activas del mercado de trabajo en España durante la Gran Recesión (2011-2016)”. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*. 18: 5-22.
- Jacobsson, K. (2004). “Soft regulation and the subtle transformation of states: the case of EU employment policy”. *Journal of European Social Policy*. 14 (4): 355-370.
- de Lauretis, T. (1996). “La tecnología del género”. *Mora. Revista del Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer*. 2: 6-34.
- de Lauretis, T. (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través de la diferencia*. Madrid: Horas y Horas.
- Letablier, M. T. (2007). “El trabajo de ‘cuidados’ y su conceptualización en Europa”, en C. Prieto (dir.), *Trabajo, género y tiempo social* (pp 64-84). Madrid: Hacer-UCM.

- Lope, A. y Alós, R. (2013). “Las políticas activas de empleo en España. Deficientes políticas para malos empleos”. *Sociología del trabajo*. 77: 92-116.
- Martín Martín, M.P. (2014). “Servicios públicos de empleo y nuevos modelos de gobernanza”. En C.J. Fernández Rodríguez y A. Serrano Pascual, (coords.). *El paradigma de las flexiseguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo* (pp 135-177). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Martín Martín, M.P.; Serrano Pascual, A. (2014). “Reinventando el gobierno del desempleo en un entorno flexiseguro”. En C.J. Fernández Rodríguez y A. Serrano Pascual, (coords.). *El paradigma de las flexiseguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo* (pp 376-409). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Martínez López, A. (2011). “El discurso de la Unión europea en materia de políticas de empleo y exclusión social. Análisis sociológico de la Estrategia Europea de Empleo”. *Papers*. 96 (1): 35-54
- Martínez López, A. (2009). “Los orientadores laborales. Trabajo y efectos sobre sus públicos”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 27 (2): 145-169.
- Medina-Vicent, M. (2018). “Mujeres y emprendimiento a través de Lean In: una perspectiva crítica”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 36 (2): 305-323.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019), *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*. (en línea) <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/downloads/empleo/page/21/> [Consulta 18 de marzo de 2020]
- Mimbrero Mallado, C., Pallarès Parejo, S.; Guil Bozal, R. (2016). “Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género”. *Faces de Eva. Estudios sobre a Mulher*, (35), 55-71.
- Moreno, L.; Serrano Pascual, A. (2007). “Europeización del Bienestar y activación”. *Política y Sociedad*. 44 (2): 31-44.
- OCDE (2019). *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2019. Informe español*. (en línea) <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/dam/jcr:4689798f-5c6b-4bab-b5fe-58ad7004c6fd/panorama%20de%20la%20educaci%C3%B3n%202019-1%C3%ADnea-def.pdf>. [Consulta 19 de marzo de 2020]
- OIT (2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos*. (núm. 195) (en línea) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312533:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533:NO) [consulta 18 de marzo de 2020]
- Pozo Cuevas, F. (2019). “Demandantes de empleo frente a políticas de activación: conformes, distantes y beligerantes”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 37(1), 135-153.
- Prieto, C.; Pérez de Guzmán, S. (2013). “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, *Reis*. 141: 113-132
- Ramos Martín, F. (2004). “Las diferentes políticas del estado de bienestar. Las transformaciones del trabajo”. En C. Ruiz Viñals (coord.) *Políticas sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar* (pp 169-203). Barcelona: Editorial UOC.
- Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020. BOE núm. 305, de 16 de diciembre de 2017, páginas 124186 a 124217 (32 págs.)
- de la Rica, S. (2015). “Políticas activas de empleo: una panorámica”. Fedea Policy Papers - 2015/01. Fedea. Madrid.
- Royo Prieto, R. (2010). “Valores sociales y división sexual del trabajo en las familias españolas: permanencias de género y cambio social”. Comunicación del V Congreso Español de Sociología en Pamplona. Pamplona: Universidad Pública de Navarra.

- Santamaria, El. (2016). “Transformaciones del mercado de trabajo: principales elementos de análisis”. En E. Santamaria López y A. Serrano Pascual. *Precarización e individualización del trabajo. Claves para entender y transformar la realidad laboral* (pp 15-66). Barcelona: Editorial UOC.
- Sánchez Mira, N. (2016). “El empleo femenino desde el hogar. Hacia un análisis comprensivo de la articulación entre empleo y vida familiar”. *Cuadernos de Relaciones laborales.* 34 (2): 385-403.
- Sanz de Miguel, P. (2013). “El discurso de la activación dentro de la Estrategia Europea de Empleo: Análisis de los marcos interpretativos”. *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico.* 7 (1): 231-248.
- Serrano Pascual, A. (2016). “Formación y transformación de la lucha contra el desempleo y el modelo social europeo: del desempleo a la inempleabilidad”. En E. Santamaría y A. Serrano. *Precarización e individualización del trabajo* (pp 113 164). Barcelona: UOC.
- Serrano, A., Martín, M. P., Crespo, E. (2013). “La regulación paradójica del trabajo y el gobierno de las voluntades”. En E. Tejerina, B. Cavia, S. Fortino y J.A. Calderón (eds). *Crisis y precariedad vital trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España* (pp 115-144). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Torns, T. (2008). “Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España”, en M. Maruani, R. Chantal, T. Torns, (dirs). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (pp 311-326). Barcelona: Editorial Icaria.
- Unión Europea (2016). *Strategic engagement for gender equality: 2016-2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Yániz, C., Villardón-Gallego, L. (2014). “Competencias para el empleo: formación y mercado laboral”. *Procedia. Social and Behavioral Sciences* 139: 373-379.