

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA PARADOS DE LARGA DURACIÓN: DIFERENCIAS DE GÉNERO (*)

Maite Blázquez

Ainhoa Herrarte

Universidad Autónoma de Madrid

Resumen

Las políticas activas de empleo constituyen un elemento fundamental en la lucha contra el desempleo, especialmente entre los colectivos más vulnerables como los parados de larga duración. Incorporar la dimensión de género a la evaluación del impacto de estas políticas es imprescindible para identificar brechas de género en el mercado laboral e incorporar mejoras en su diseño para garantizar su equidad y eficiencia económica. Nuestros resultados, centrados en la evaluación de cuatro programas mixtos de empleo y formación desarrollados en la Comunidad de Madrid, proporcionan evidencia de ciertas diferencias de género: con carácter general, los hombres tienden a beneficiarse en mayor medida de estos programas, especialmente en el acceso a empleos de mejor calidad y con trayectorias profesionales más estables.

Palabras clave: políticas activas de empleo, evaluación de políticas, parados de larga duración, brecha de género, empleo subvencionado.

Abstract

Active labour market policies constitute a key element in the fight against unemployment, especially among the most vulnerable groups, such as the long-term unemployed. Incorporating the gender dimension into the impact evaluation of these policies is essential to identify gender gaps in the labour market and incorporate improvements in their design to ensure their equity and economic efficiency. Our results, which focus on the evaluation of four mixed employment and training programmes developed in the Community of Madrid, provide evidence of certain gender differences: in general, men tend to benefit more from these programmes, especially in terms of access to better-quality jobs and more stable career paths.

Keywords: active labour market policy, programme evaluation, long-term unemployment, gender gap, subsidized jobs.

JEL classification: J16, J64, J68.

I. INTRODUCCIÓN

Las políticas activas de empleo (PAE) tienen como objetivo promover el empleo y abordar los desequilibrios del mercado laboral, tratando de mejorar las oportunidades laborales de las personas desempleadas mediante formación, intermediación, orientación y apoyo a la búsqueda de empleo e incentivos a la contratación.

Durante la Gran Recesión de 2008-2013 o la reciente crisis provocada por el COVID-19, las PAE se convirtieron en un eje central de las políticas

gubernamentales para hacer frente a una amplia gama de problemas del mercado laboral, como el desempleo juvenil o el desempleo de larga duración (Martín, 2015; OCDE, 2021; Blázquez y Pérez del Prado, 2022), desempeñando un papel clave en la recuperación económica. Si bien el objetivo general de estas políticas es aumentar la probabilidad de inserción y la sostenibilidad del empleo, sus efectos no son homogéneos. La evidencia empírica ha puesto de manifiesto que impactos heterogéneos por género pueden emerger por vías estructurales (segmentación del mercado laboral, desigualdades en las responsabilidades

de cuidados de hijos y mayores, diferencias en la duración y tipo de contrato, etc.) o por el diseño de las propias medidas (tipo de programa, intensidad, duración). Evidencia para el caso de España de la existencia de esta brecha de género queda recogida en el informe “Evaluación ex post PAPE 2022: Evaluación por dimensiones del Plan Anual de Política de Empleo 2022” (SEPE, 2024). Como se pone de manifiesto en dicho informe, aunque las PAE han servido para facilitar la inserción laboral pos-Covid, especialmente en colectivos vulnerables, la tasa de inserción laboral por parte de las mujeres fue menor que la de los hombres, pese a que su participación fue mayor.

Por tanto, un análisis centrado en las diferencias de género en la probabilidad de empleo tras la participación en PAE es esencial para evaluar la eficacia y la equidad de dichas políticas y para orientar su diseño en contextos con fuertes asimetrías de género, como es el caso del mercado laboral español. En este artículo, nos centramos en analizar dichas diferencias de género para un conjunto de programas mixtos de empleo y formación dirigidos a parados de larga duración llevados a cabo en 2018 por el Servicio Público de Empleo (SPE) de la Comunidad de Madrid. En concreto, analizaremos la eficacia de cuatro programas —dos programas de cualificación profesional y dos programas de activación/reactivación profesional— en términos de mejora de la empleabilidad de los participantes, atendiendo a la calidad de los empleos alcanzados.

Incorporar esta dimensión de género en el estudio de evaluación de impacto de las PAE es especialmente relevante en mercados laborales como el español, caracterizado por significativas brechas de género en diferentes aspectos tales como tasas de participación y de empleo, desempleo, salarios, calidad del empleo y oportunidades de promoción profesional, entre otros. Como refleja el informe del “Mercado de Trabajo Estatal 2025”, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a finales de 2024 se observa una significativa brecha de género en las tasas de empleo —más de 10 p. p.—, con una cifra del 57,60 por 100 para los hombres frente al 47,24 por 100 para las mujeres. Otro indicador en el que persisten unas diferencias de género significativas se refiere a la incidencia del paro de

larga duración. En concreto, el informe muestra que el colectivo femenino representaba a finales de 2024 el 64,32 por 100 del total de parados de larga duración (1) —parados inscritos como demandantes de empleo más de doce meses— frente al 35,68 por 100 del colectivo masculino. Al igual que en el conjunto de España, datos recientes para la Comunidad de Madrid (2) ponen de manifiesto que, a pesar de la reducción de la brecha de género en los últimos años, la tasa de actividad y de empleo de los hombres sigue siendo notablemente superior a la de las mujeres. Asimismo, estas siguen teniendo un mayor peso en el paro de larga duración (64,9 por 100 de mujeres frente a 35,1 por 100 de hombres que llevan más de un año inscritos como demandantes de empleo).

En este contexto de partida, es necesario examinar si las PAE reproducen o corrigen estas desigualdades, evaluando si generan impactos diferenciados según el género, al objeto de poder garantizar que dichas políticas no perpetúen las desigualdades existentes. Los resultados del presente trabajo confirman, en línea con otros trabajos tanto a nivel de la Unión Europea (UE) y a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (European Training Foundation, 2024; OCDE, 2021) como del mercado laboral español (Conde-Ruiz y Marra de Artiñano, 2016), la importancia de incorporar la dimensión de género en el diseño, seguimiento y evaluación de las PAE, adaptándolas a las necesidades específicas del colectivo femenino.

El artículo se estructura como sigue. La sección segunda describe las PAE, proporcionando evidencia empírica sobre el impacto de estas con especial atención a las diferencias de género. La tercera sección proporciona un análisis de las políticas objeto de evaluación en este trabajo (Programas Mixtos de Empleo y Formación). En la sección cuarta se describe la metodología, mientras que la sección quinta recoge los resultados más relevantes. Finalmente, la sexta sección concluye.

II. PAE Y DESIGUALDADES DE GÉNERO: EVIDENCIA EMPÍRICA

En términos generales, las PAE abarcan medidas orientadas a la activación temprana de las personas

que han perdido su trabajo y pueden clasificarse en cinco grandes categorías: orientación laboral personalizada, mejora de la intermediación entre empresas y trabajadores, formación ocupacional, incentivos a la contratación de colectivos con dificultades de inserción y creación temporal de empleo público mediante subvenciones.

Los programas analizados en este artículo podrían clasificarse dentro de esta última categoría, pero difieren de los programas tradicionales de empleo público subvencionado al combinarse con un acompañamiento en materia de formación y orientación. Si bien los programas de creación directa de empleo público han demostrado ser, en general, poco eficaces (Card *et al.*, 2010, 2018; Kluve, 2010; Escudero, 2018), otros trabajos como Kluve *et al.*, (2019) y Malo (2018) muestran evidencia de que los programas que integran múltiples intervenciones, combinando medidas de empleo público subvencionado con formación y orientación, presentan mayores probabilidades de éxito, mejorando el acceso al empleo, promoviendo la estabilidad laboral y reduciendo la temporalidad para los grupos vulnerables.

En cuanto a los efectos heterogéneos por género, por un lado, encontramos evidencia a nivel europeo y para el caso concreto de España, de que las mujeres suelen presentar trayectorias laborales distintas tras la participación en PAE: menor probabilidad de empleo a tiempo completo, mayor probabilidad de empleo temporal y salarios más bajos que los hombres que participan en los mismos programas. Pero, por otro lado, algunos otros estudios no sugieren evidencias robustas de tales diferencias de género.

A nivel internacional, el informe de la European Training Foundation (2024), *Gender dimension of labour market transitions*, centrado en los llamados países socios de la Fundación Europea de Formación, concluye que, si bien las mujeres suelen participar más que los hombres en políticas activas de empleo, dicha participación no se traduce necesariamente en una mejora proporcional de la inserción laboral ni de la calidad del empleo alcanzado. De hecho, muchas mujeres acaban en trabajos temporales, a tiempo parcial o de baja

remuneración, siendo los programas de incentivos al empleo y formación los que parecen tener un impacto más favorable para el colectivo femenino. El informe apunta a la necesidad de diseñar las PAE con perspectiva de género, incluyendo paquetes integrales (por ejemplo, formación, prácticas laborales y medidas de apoyo al emprendimiento), junto con medidas que permitan la conciliación laboral y familiar (horarios flexibles, formación online, opciones de jornada parcial con progresión, etc.) y medidas de apoyo al cuidado (servicios de guardería subvencionados o ayudas directas para cuidado infantil/dependientes).

Para el caso español, varios trabajos analizan las diferencias de género en la evaluación de distintas PAE, encontrando resultados diversos. El trabajo de De la Rica y Gorjón (2022) evalúa el impacto de los incentivos a la contratación de jóvenes mediante el contrato en prácticas en el mercado laboral español para el período 2009-2018, encontrando una menor probabilidad de pasar a un empleo indefinido, menor estabilidad en el empleo y un peor impacto salarial entre el colectivo femenino. Sin embargo, trabajos más recientes como el de González *et al.* (2025), que se centran en el mismo tipo de contrato formativo, pero para el período 2015-2021, muestran eficacia limitada de este tipo de contratos para todos los participantes, sin evidencia clara de una brecha de género.

El trabajo de Alegre *et al.* (2015), centrado en el caso de Cataluña para el período 2009-2013, evaluó los programas de cualificación profesional Inicial (PQPIs), dirigidos a jóvenes que ni estudian ni trabajan, con evidencia no muy clara de efectos diferenciados de la participación según género. En general, los programas ofrecieron una salida laboral más inmediata, pero caracterizada mayoritariamente por empleos más precarios. Las mujeres, aunque tardaban más en insertarse, lograban en algunos casos empleos algo más estables si continuaban estudiando.

Para el caso de la Comunidad Valenciana y para el período de recuperación económica tras la gran recesión, el trabajo de Guijarro (2018) concluye que, en términos generales, las PAE aumentan la probabilidad de salir del desempleo tanto para

hombres como para mujeres, pero la ganancia media es menor para las mujeres. Solo en el caso de las mujeres con alto nivel educativo se observa una mayor efectividad en las probabilidades de empleo.

Por último, cabe mencionar el estudio de Arranz y García-Serrano (2024), que, al igual que nuestro estudio, se centra en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid y usa datos administrativos del SPE de Madrid. Estos autores analizan el impacto de la participación en programas de orientación, búsqueda de empleo e intermediación, así como programas de formación, sobre la probabilidad de encontrar empleo y la calidad de este para el período 2018-2019. Sus resultados apuntan a la existencia de efectos positivos de ambos programas para hombres y para mujeres, pero la magnitud del impacto es menor entre el colectivo femenino para la probabilidad de empleo de calidad alta.

III. PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

En esta sección hacemos una descripción de los cuatro programas mixtos de empleo y formación dirigidos a parados de larga duración (PLD) objeto de evaluación. Se trata de programas que combinan actividad laboral remunerada, formación y orientación para la búsqueda de empleo –dos programas de cualificación profesional y dos programas de activación/reactivación profesional– llevados a cabo en 2018 por el SPE de la Comunidad de Madrid. Para ambos bloques de medidas, se incluye un programa dirigido a jóvenes y otro a mayores de 30 años. En el caso de los programas dirigidos a mayores de 30 años, tienen prioridad los PLD que no perciban prestaciones ni subsidios por desempleo u otras rentas por desempleo.

Todos ellos son subvenciones dirigidas a entidades locales de la Comunidad de Madrid, sus organismos autónomos y entidades dependientes o asimiladas con competencias en materia de promoción de empleo, para financiar los costes salariales y de cotización de la Seguridad Social de los desempleados contratados, así como los costes de la impartición de la formación.

Se dirigen a la contratación de PLD, definidos como aquellos demandantes de empleo que, duran-

te un período de 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa, hayan permanecido inscritos en las oficinas de empleo más de 180 días en el caso de los jóvenes o 360 días en el caso de los mayores de 30 años. Se exige que los jóvenes estén inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. En todos los programas se estipula que al menos la mitad de los participantes sean mujeres (3).

Bloque I: Programas de cualificación profesional

Se incluyen en este bloque dos programas: “Programa de cualificación profesional para jóvenes desempleados de larga duración” (PCP-Jóvenes) y “Programa de cualificación profesional para desempleados de larga duración mayores de 30 años” (PCP-Mayores) (4). Su objetivo es la cualificación profesional de los participantes con el objeto de proporcionarles un certificado de profesionalidad relacionado con la ocupación y activarlos para la posterior búsqueda de empleo.

Son medidas dirigidas a PLD que carezcan de una cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para el desempeño de la ocupación. En ambos casos, se trata de contratos subvencionados –mediante un contrato de formación y aprendizaje a jornada completa y con una duración mínima de nueve meses– para la realización de actividades de interés público o social en entidades locales en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y formación directamente relacionada con la ocupación para la obtención de un certificado de profesionalidad (preferentemente de nivel 1). En ambos programas, los participantes reciben, adicionalmente, medidas de tutorización específica y orientación profesional. La subvención va destinada a sufragar los costes salariales y de cotización a la Seguridad Social –800 euros al mes por participante– y los costes de impartición de la formación, con un máximo de 8 euros por hora y participante.

Bloque II: Programas de activación/reactivación profesional

Se incluyen en este bloque dos programas: “Programa de activación profesional para jóvenes

desempleados de larga duración” (PARP-Jóvenes) y “Programa reactivación profesional para desempleados de larga duración para mayores de 30 años” (PARP-Mayores) (5). El objetivo es fomentar la contratación de PLD cualificados en una ocupación directamente relacionada con su titulación (en el caso de los jóvenes) o con su cualificación profesional (en el caso de los mayores de 30 años). Incluyen práctica profesional remunerada durante seis meses y entre 90 y 120 horas de formación en competencias transversales con fuerte incidencia en el empleo (tecnologías de la información y las comunicaciones, idiomas, trabajo en equipo, etc.). Van dirigidos a PLD que cuenten con un título universitario o de formación profesional (grado medio o superior, o títulos reconocidos como equivalentes) o bien de un certificado de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional de la ocupación. En el PARP-Mayores se considera también cualificados a quienes acrediten experiencia previa en la ocupación. En ambos casos, los participantes reciben una experiencia profesional en la obra o servicio, mediante un contrato a jornada completa (contrato de prácticas en el caso de los jóvenes), con una duración mínima de seis meses. La subvención por participante se establece entre 2,5 y 2 veces el salario mínimo interprofesional para las ocupaciones de los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 1 a 2 y 3 a 9, respectivamente.

IV. DATOS Y METODOLOGÍA

1. Datos: registros administrativos

Para evaluar el impacto de la participación en los cuatro programas descritos, utilizamos registros administrativos del SPE de la Comunidad de Madrid. Mediante un identificador anonimizado se combina la información de los registros de demandas, contratos y servicios de empleo recibidos.

El registro de demandantes de empleo incluye a todas las personas inscritas en las oficinas de empleo. Dado que los cuatro programas están dirigidos a PLD, se ha seleccionado para el análisis una submuestra de demandantes de empleo PLD que cumplieran los criterios de elegibilidad establecidos en las bases reguladoras de los programas. El registro de demandantes contiene información

personal (sexo, edad, nivel educativo, nacionalidad, competencias lingüísticas, experiencia laboral en la ocupación demandada, prestación por desempleo, tiempo de inscripción en los SPE, entre otros), así como datos adicionales relacionados con la búsqueda de empleo (ámbito de búsqueda, jornada laboral solicitada, ocupación demandada, etc.).

El registro de contratos comprende todos los contratos de trabajo registrados en la Comunidad de Madrid. Dado que es obligatorio para los empleadores registrar los contratos de trabajo, el registro contiene todos los contratos que un individuo haya podido tener, así como información sobre las características de este (tipo de contrato, duración, jornada laboral, ocupación, actividad económica, etc.). Finalmente, el registro de servicios comprende todos los servicios de empleo recibidos por los demandantes, categorizados según un amplio conjunto de medidas. El período de análisis abarca desde el mes anterior al inicio de los contratos subvencionados hasta febrero de 2020.

2. Características de los participantes

El Anexo recoge las características de los participantes en los cuatro programas, tanto en la muestra global como para hombres y mujeres por separado. En todos los programas, más del 70 por 100 de los participantes eran no perceptores de prestación por desempleo.

En el cuadro n.º A1 se muestran los principales descriptivos para los programas de cualificación profesional, con un total de 461 participantes analizados (42 por 100 de mujeres) en el PCP-Jóvenes y 1.447 en el PCP-Mayores (56,1 por 100 mujeres). También, en ambos programas, predominan los contratos subvencionados en “Ocupaciones elementales” (superior al 70 por 100), especialmente en el PCP-Mayores (por encima del 80 por 100).

En el caso del PCP-Jóvenes, no se alcanza la cuota mínima de mujeres (42 por 100) y, dada la juventud de los participantes, la proporción de desempleados de muy larga duración (PMLD) es muy reducida (6 por 100) (6), aunque con cierta mayor incidencia entre las mujeres. Predominan los participantes con secundaria de 1.ª etapa (60 por 100)

y una experiencia laboral muy limitada (61 por 100 sin experiencia previa en la ocupación demandada), sin apreciarse diferencias de género relevantes; sin embargo, las mujeres presentan mayor dominio de idiomas que los hombres. Respecto a la ocupación demandada, las mujeres demandan mayoritariamente ocupaciones de “Dependientes y trabajadores del sector servicios” (casi un 49 por 100), mientras que los hombres se orientan hacia “Ocupaciones elementales” (aproximadamente 40 por 100).

En el programa dirigido a mayores de 30 años (PCP-Mayores), las mujeres superan la cuota mínima (56,1 por 100) y la mayoría de los participantes son mayores de 45 años, con la mitad de ellos considerados PMLD. Predomina la secundaria de 1.ª etapa, aunque las mujeres muestran un nivel educativo medio superior al de los hombres, pero en este caso con menor nivel de idiomas que ellos. Aunque la mayoría son españoles, entre los hombres destaca una mayor proporción de nacionalidad extranjera. Los participantes en este programa demandan mayoritariamente “Ocupaciones elementales”, tanto mujeres (42,5 por 100) como hombres (34,6 por 100); sin embargo, la segunda ocupación más demandada corresponde a “Dependientes y trabajadores sector servicios” (25 por 100) para mujeres y “Artesanos y trabajadores de la industria” (31,3 por 100) para hombres. La mayoría tiene experiencia previa en la ocupación demandada, pero mayor entre los hombres (7,8 años frente a 6,5 años en las mujeres) y la proporción de participantes sin ninguna experiencia es mayor entre las mujeres.

En el cuadro n.º A2 se muestran los principales descriptivos para los programas de activación/reactivación profesional, con un total de 345 participantes analizados en el PARP-Jóvenes (58,6 por 100 mujeres) y 1.653 en el PARP-Mayores (57,5 por 100 mujeres). Ambos programas muestran perfiles de participantes distintos, aunque con algunos elementos comunes. En ambos casos, las mujeres superan ampliamente la cuota mínima de participación exigida (en torno al 58 por 100).

En el PARP-Jóvenes, el grupo mayoritario corresponde a personas de entre 25 y 29 años, con un porcentaje muy pequeño de PMLD. Por las pro-

pias características de elegibilidad del programa, destaca su elevado nivel educativo, ya que más de la mitad posee estudios universitarios y casi un tercio FP superior. No obstante, existen diferencias de género: las mujeres se concentran más en el colectivo universitario y los hombres en el colectivo con FP superior. Además, los hombres destacan en conocimiento de idiomas, mientras que entre las mujeres es algo más frecuente la nacionalidad extranjera. Predominan entre las ocupaciones demandadas las de mayor cualificación, “Profesionales científicos”, tanto para mujeres (45 por 100) como para hombres (34,3 por 100). Sin embargo, para las mujeres, la segunda ocupación más demandada corresponde a “Administrativos y contables” (19,3 por 100), mientras que para los hombres corresponde a “Técnicos de apoyo” (30,8 por 100). La experiencia laboral de los participantes es reducida, pues casi la mitad acumula menos de un año en la ocupación demandada y alrededor de un 30 por 100 carece de experiencia previa, especialmente entre los hombres. Atendiendo a la ocupación del contrato subvencionado, predominan las ocupaciones cualificadas como “Profesionales científicos” en el caso de las mujeres (51,8 por 100) y como “Técnicos de apoyo” en el caso de los hombres (46,5 por 100).

Por su parte, en el PARP-Mayores, destacan los participantes con más de 45 años, superando el 60 por 100. El peso de PMLD es destacado (alrededor del 40 por 100), con mayor incidencia entre las mujeres. En términos de nivel educativo, el contraste de género es muy significativo: los hombres se concentran en niveles bajos (primaria y secundaria) y las mujeres cuentan mayoritariamente con FP medio/superior y estudios universitarios. Las mujeres presentan además un nivel de idiomas superior al de los hombres, mientras que estos presentan mayor proporción de nacionalidad extranjera. En cuanto a las ocupaciones demandadas, también se observa una marcada diferenciación: las mujeres demandan mayoritariamente ocupaciones de “Administrativos y contables” (36,7 por 100) y “Profesionales científicos” (31,4 por 100), mientras que los hombres lo hacen en ocupaciones menos cualificadas, como “Trabajadores cualificados en industria y construcción” (47,6 por 100) y “Ocupaciones elementales” (14,7 por 100). Cuentan con una

experiencia laboral media de nueve años en la ocupación demandada y el peso de participantes sin experiencia es inferior al 10 por 100. Aquí también se observan diferencias de género: el porcentaje de hombres sin experiencia es inferior al de las mujeres y el número medio de años de experiencia es superior (10,8 años frente a 8,3 en las mujeres). Respecto a la ocupación del contrato subvencionado, predominan los contratos en ocupaciones de “Administrativos y contables” (37,3 por 100) y “Profesionales científicos” (35,8 por 100) para las mujeres, y como “Trabajadores cualificados en industria y construcción” (58,3 por 100) para los hombres. Por último, aunque la mayoría de los participantes no recibía prestación por desempleo, en este programa los hombres destacan por una mayor cobertura de desempleo.

3. Selección del grupo de control

Entre las diversas metodologías existentes para la evaluación del impacto de la participación en una política cuando el tipo de datos disponibles son observacionales, se ha optado por la selección de un grupo de control mediante un procedimiento de emparejamiento. El análisis consiste en la comparación de diferentes indicadores de empleo para dos grupos de individuos: Grupo de tratamiento (T), formado por los demandantes de empleo destinatarios de los contratos subvencionados; y Grupo de control (C) integrado por no participantes con características similares a las del grupo de tratamiento. Se ha exigido que los integrantes del grupo de control no hayan participado ni en los programas analizados ni en otras PAE durante los seis meses anteriores al inicio del programa ni los seis meses posteriores a la finalización de los contratos.

El objetivo de la evaluación consiste en comparar la probabilidad de empleo de los participantes en el programa (y_i^1), con la probabilidad de empleo de esos mismos individuos en el caso de que no hubieran participado en la política (y_i^0). El efecto de la participación vendría dado por $\Delta_i = y_i^1 - y_i^0$. Dado que no es posible observar y_i^0 , esta última probabilidad puede estimarse a partir de la probabilidad de empleo de un grupo de control que comparte características observables similares a las de los participantes.

Para la selección del grupo de control se ha utilizado el algoritmo de emparejamiento exacto de estratos (*coarsened exact matching, CEM*) desarrollado por Iacus et al. (2009). Este algoritmo, a diferencia de otros métodos de emparejamiento, permite obtener estimaciones del efecto causal de la participación en una política más eficientes, menos sesgadas y con menor dependencia asociada a la elección del modelo empírico (King y Nielsen, 2019).

De manera resumida, el procedimiento consiste en clasificar a los individuos en estratos según un conjunto de variables pretratamiento observables y realizar emparejamientos exactos de participantes con no participantes dentro de cada estrato (7). La selección del grupo de control se realiza únicamente en aquellos estratos donde al menos exista un individuo participante, descartándose aquellos estratos en los que no haya participantes. De manera similar, la muestra de participantes finalmente analizados se restringe a los estratos donde al menos exista un individuo no participante, descartándose del análisis a los participantes para quienes no haya sido posible encontrar un contrafactual. Los métodos de emparejamiento pretenden reducir el desequilibrio existente entre el grupo de tratamiento y el de control en relación con las variables pretratamiento. Así, la calidad de la selección del grupo de control depende de seleccionar suficientes variables para definir bien los estratos y garantizar un emparejamiento exacto para eliminar el desequilibrio en características específicas. El inconveniente asociado a los métodos de emparejamiento exacto, y por tanto también al *CEM*, es la pérdida de datos que se produce cuando, debido a la definición de un número muy elevado de estratos, no es posible encontrar contrafactuales exactos para algunos de los participantes, resultando en su exclusión del análisis. Para evitar que la pérdida de datos pueda sesgar los resultados de la evaluación, la selección de las variables se ha realizado atendiendo a las características más relevantes para el objeto de la política, garantizando minimizar la pérdida de datos a un máximo del 6 por 100 (8). En una segunda fase, se estiman modelos probabilísticos que incluyen como explicativas variables de pretratamiento adicionales para eliminar potenciales

desequilibrios en otras variables no consideradas en la definición de los estratos.

Las variables en base a las cuales se realiza el emparejamiento exacto son género, edad, nivel formativo, nacionalidad (español o extranjero), tiempo ininterrumpido inscrito como demandante, experiencia en la ocupación demandada, tipo de jornada demandada y recibir o no prestación por desempleo. Dado que las variables anteriores se miden mensualmente en el registro de demandas y de ellas la más relevante para el análisis es el tiempo en desempleo, en la definición de los estratos se incluye, además, el mes de la demanda con el fin de garantizar que el emparejamiento se produce en el mismo mes en el que se miden las variables. Dicho mes se corresponde con el mes anterior al del inicio del contrato subvencionado.

4. Enfoque econométrico

La evaluación de los programas se centra en estimar la probabilidad de encontrar un empleo en el mercado ordinario al finalizar el contrato subvencionado. Para ello, estimamos un modelo logit según la ecuación [1]. Consideramos dos horizontes temporales distintos: de 1 a 6 meses y de 1 a 8/12 meses después de la finalización del contrato subvencionado (9).

$$Pr(y_{it}=1|P_i, X_i) = F(\beta_0 + \beta_1 P_i + \beta_2' X_i + \varepsilon_i) \quad [1]$$

donde, la variable de interés, P_i , toma el valor 1 si el individuo ha participado en el programa (T) y 0 en caso contrario (C). Un coeficiente positivo y significativo de esta variable indicará que la participación en el programa aumenta la probabilidad de empleo. Para eliminar el potencial desequilibrio en otras variables no consideradas en la definición de los estratos, se incluyen, entre las explicativas, factores adicionales. Así, el vector de explicativas X_i incluye tanto características personales (sexo, edad, nacionalidad, nivel educativo y dominio de idiomas) como atributos relacionados con el trabajo (experiencia previa en la ocupación demandada, tiempo ininterrumpido registrado como demandante, ocupación demandada, ámbito de búsqueda de empleo, jornada laboral demandada), así como una variable ficticia que indica si el individuo recibe

prestación por desempleo. ε_i es el término de error con media cero y varianza constante.

En un segundo paso, se considera la calidad del contrato, distinguiendo entre calidad alta, media y baja. En línea con Blázquez *et al.* (2019), la clasificación de la calidad del empleo se basa en tres características: tipo de contrato (indefinido o temporal), duración (en el caso de los contratos temporales) y horas semanales de trabajo. Definimos como empleo de alta calidad aquel con contrato indefinido y una jornada laboral de al menos 15 horas semanales. Los empleos de calidad media se definen como contratos indefinidos con una jornada semanal de menos de 15 horas, contratos temporales de duración indeterminada (interinos, contratos de obra y servicios, etc.) o de una duración mínima de seis meses y una jornada laboral mínima de 15 horas semanales en ambos casos. Los contratos restantes se clasifican como empleos de baja calidad (contratos temporales de menos de 15 horas semanales de trabajo o de menos de seis meses de duración). En este caso, y_{it} toma cuatro valores alternativos (0, 1, 2, 3) y se estima un modelo logit multinomial, siendo cero la categoría de referencia (ningún contrato).

V. RESULTADOS

1. Probabilidades de empleo estimadas

El cuadro n.º 1 muestra, para los cuatro programas analizados, las probabilidades de empleo medias estimadas para toda la muestra y para hombres y mujeres por separado, distinguiendo entre participantes (T) y no participantes (C).

Para los programas decualificación profesional (bloque I), la probabilidad media de encontrar empleo en el período de uno a seis meses después de finalizar el contrato subvencionado es claramente superior para los participantes (52,7 por 100 frente al 35,7 por 100 del grupo de control para el PCP-Jóvenes; y 26,9 por 100 frente al 15 por 100 para el PCP-Mayores). Este resultado viene mayoritariamente ligado a empleos de calidad media y baja. Para los empleos de calidad alta, no hay diferencias entre el grupo de tratamiento y el grupo de control para el programa dirigido a mayores de

CUADRO N.º 1

PROBABILIDADES MEDIAS DE EMPLEO ESTIMADAS

En porcentaje

	TOTAL		CALIDAD ALTA		CALIDAD MEDIA		CALIDAD BAJA	
	T	C	T	C	T	C	T	C
BLOQUE I (PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL)								
PCP (Jóvenes)								
1-6 MESES								
Total	52,7	35,7	2,7	5,6	28,4	13,4	21,6	16,7
Hombres	56,1	39,0	2,8	6,2	32,3	15,7	21,3	17,1
Mujeres	48,0	31,2	2,5	4,7	22,9	10,2	22,0	16,2
Probabilidad relativa H/M	1,17	1,25	1,12	1,32	1,41	1,54	0,97	1,06
1-8 MESES								
Total	55,0	41,0	4,3	7,2	29,3	15,1	21,4	18,8
Hombres	58,1	44,3	4,3	7,6	32,1	16,8	21,9	19,9
Mujeres	50,6	36,4	4,3	6,6	25,3	12,6	20,7	17,3
Probabilidad relativa H/M	1,15	1,22	1,00	1,15	1,27	1,33	1,06	1,15
PCP (Mayores de 30 años)								
1-6 MESES								
Total	26,9	15,0	2,7	2,5	12,4	7,1	11,7	5,4
Hombres	29,5	16,6	3,2	2,9	15,9	9,1	10,1	4,7
Mujeres	25,0	13,7	2,4	2,2	9,8	5,5	13,1	6,0
Probabilidad relativa H/M	1,18	1,21	1,33	1,32	1,62	1,65	0,77	0,78
1-8 MESES								
Total	29,5	17,6	2,8	3,1	14,4	8,5	12,3	5,9
Hombres	31,9	19,3	3,2	3,4	18,4	11,0	10,0	4,9
Mujeres	27,6	16,3	2,6	2,9	11,3	6,6	14,1	6,8
Probabilidad relativa H/M	1,16	1,18	1,23	1,17	1,63	1,67	0,71	0,72
BLOQUE II (PROGRAMAS DE ACTIVACIÓN/REACTIVACIÓN PROFESIONAL)								
PARP (Jóvenes)								
1-6 MESES								
Total	52,2	44,7	7,0	7,3	31,3	19,8	13,9	17,6
Hombres	47,1	39,2	6,7	7,1	28,8	17,5	11,8	14,6
Mujeres	55,8	48,5	7,2	7,4	33,1	21,4	15,4	19,7
Probabilidad relativa H/M	0,84	0,81	0,93	0,96	0,87	0,82	0,77	0,74
1-12 MESES								
Total	67,0	62,8	10,1	11,5	42,3	27,7	14,5	23,6
Hombres	64,4	59,5	10,2	12,1	44,1	28,8	10,9	18,4
Mujeres	68,8	65,2	10,1	11,1	41,0	27,0	17,1	27,2
Probabilidad relativa H/M	0,94	0,91	1,01	1,09	1,08	1,07	0,64	0,68
PARP (Mayores de 30 años)								
1-6 MESES								
Total	26,9	17,1	2,1	3,2	14,2	8,3	10,6	5,6
Hombres	29,0	18,5	2,5	3,9	15,9	9,2	10,4	5,5
Mujeres	25,4	16,0	1,8	2,6	13,0	7,7	10,7	5,7
Probabilidad relativa H/M	1,14	1,16	1,39	1,5	1,22	1,19	0,97	0,96
1-12 MESES								
Total	36,5	25,4	3,7	5,0	21,7	11,5	11,1	8,9
Hombres	39,0	27,3	3,9	5,7	24,5	12,8	10,9	8,8
Mujeres	34,7	23,9	3,5	4,5	19,7	10,5	11,3	8,9
Probabilidad relativa H/M	1,12	1,14	1,11	1,27	1,24	1,22	0,96	0,99

30 años. Sin embargo, para el programa dirigido a jóvenes, los no participantes muestran probabilidades medias de empleo de calidad alta superiores a los participantes en dicho programa (5,6 por 100 para los primeros y 2,7 por 100 para los segundos). Para el horizonte temporal de uno a ocho meses, los resultados cambian solo en magnitud, reduciéndose ligeramente las diferencias entre tratamiento y control.

En ambos programas se observa un claro patrón diferenciado por género. Con carácter general, las mujeres presentan menores probabilidades medias de empleo en los dos horizontes temporales, tanto para el grupo de tratamiento como para el de control. No obstante, en el grupo de tratamiento esta brecha de género, medida a partir de la probabilidad de empleo relativa entre hombres y mujeres, es menor, lo que pone de manifiesto el efecto positivo de los programas a la hora de mitigar la situación de inicial desventaja de las mujeres. En términos de calidad del empleo, los resultados apuntan también a la existencia de una brecha de género, pues las diferencias en la probabilidad de empleo se reducen en empleos de calidad baja en los que, en algunos casos, las mujeres presentan unas mayores probabilidades de empleo que los hombres.

Para los programas de activación/reactivación profesional (programas), cabe destacar que es en el PARP-Jóvenes donde se presenta una situación más favorable entre el colectivo femenino, con probabilidades de empleo superiores a las del colectivo masculino en la mayoría de los casos, lo que puede explicarse por el diferente perfil educativo de los participantes, con mayor presencia de estudios universitarios entre las mujeres y de formación profesional entre los hombres. Al igual que en los programas del bloque I, las probabilidades de empleo aumentan en todos los casos con la participación en ambos programas. Al igual que en los programas de cualificación profesional, los resultados apuntan a una brecha de género en términos de calidad de empleo, siendo las mujeres las que muestran un mayor acceso a empleos de calidad baja, lo que pone de manifiesto una segmentación laboral que limita las oportunidades de progresión profesional en este colectivo.

2. Impacto de la participación en los programas

En el cuadro n.º 2 se recoge el efecto de la participación en el programa sobre la probabilidad de conseguir un empleo, derivado de la estimación de los modelos logit y multinomiales para los dos horizontes temporales. Para facilitar la interpretación de resultados, se presentan los efectos marginales correspondientes a la variable P_i de participación de la ecuación [1]. Para cada programa se reportan además los *p-values* asociados a los test que contrastan si el impacto de la política difiere entre hombres y mujeres.

Los resultados revelan, con carácter general, impactos positivos de todos los programas analizados en la probabilidad global de empleo de los participantes, tanto para los programas de jóvenes como para los programas dirigidos a mayores de 30 años, aunque con diferencias en magnitud, sostenibilidad y calidad de los empleos alcanzados, así como con evidencia de efectos heterogéneos por género.

Comenzando con los programas de cualificación profesional (bloque I), la participación en este tipo de medidas dirigidas a los jóvenes (PCP-Jóvenes) genera un impacto positivo en términos de probabilidad de empleo, pero que se reduce con el tiempo (aumentos de 18,24 puntos porcentuales y 15,12 p. p. en las probabilidades de empleo a los seis y ocho meses, respectivamente). Los beneficios se concentran en empleos de calidad media, mientras que los de calidad baja muestran un impacto transitorio (solo a los seis meses) y los de calidad alta incluso registran un efecto negativo (-2,6 p. p.). Por su parte, las medidas dirigidas a mayores de 30 años (PCP-Mayores) generan un incremento sostenido en la probabilidad de empleo de menor magnitud (aproximadamente 12 p. p. tanto a los seis como a los ocho meses), con un patrón diferente en términos de calidad: los mayores efectos se observan en empleos de baja calidad (aproximadamente 6,3 p. p.), seguidos de los de calidad media (aproximadamente 5,5 p. p.), sin impacto en empleos de alta calidad.

La incorporación de la perspectiva de género revela diferencias relevantes entre ambos

CUADRO N.º 2

EFECTO DE LA PARTICIPACIÓN (EFECTOS MARGINALES)

En puntos porcentuales

		MOD. LOGIT	MOD. MULTINOMIAL (CALIDAD DE EMPLEO)		
		TOTAL	ALTA	MEDIA	BAJA
BLOQUE I (PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL)					
PCP (Jóvenes)					
Total	6 meses	18,24 ***	-2,61***	14,46***	6,23***
	8 meses	15,12 ***	-2,57**	14,08***	3,48 **
Hombres	6 meses	18,28 ***	-2,97 **	13,26***	6,23***
	8 meses	17,57 ***	-3,18 **	14,67***	3,93***
Mujeres	6 meses	15,53 ***	-3,13 **	10,60***	7,32***
	8 meses	11,31 ***	-1,69 **	7,63**	5,33 **
	<i>p-value H≠M (6 meses)</i>	(0,855)	(0,927)	(0,350)	(0,849)
	<i>p-value H≠M (8 meses)</i>	(0,296)	(0,904)	(0,139)	(0,917)
PCP (Mayores 30 años)					
Total	6 meses	12,17 ***	0,41	5,38***	6,35***
	8 meses	11,87 ***	-0,02	5,55***	6,29***
Hombres	6 meses	9,89 ***	0,58	5,47***	3,82***
	8 meses	9,63 ***	0,02	5,55***	4,03***
Mujeres	6 meses	13,94 ***	0,25	5,26***	8,37***
	8 meses	13,58 ***	-0,11	5,48***	8,14***
	<i>p-value H≠M (6 meses)</i>	(0,050)	(0,948)	(0,200)	(0,113)
	<i>p-value H≠M (8 meses)</i>	(0,078)	(0,971)	(0,186)	(0,243)
BLOQUE II (PROGRAMAS DE ACTIVACIÓN/REACTIVACIÓN PROFESIONAL)					
PARP (Jóvenes)					
Total	6 meses	7,19 **	-0,20 **	10,68***	-3,38
	12 meses	5,01	-0,82 **	13,58***	-7,97
Hombres	6 meses	10,39 **	-2,03 **	12,55***	-1,41
	12 meses	10,14 *	0,66 **	15,86***	-8,21
Mujeres	6 meses	5,54	0,96 **	8,19**	-4,22
	12 meses	2,14	-0,08 **	10,32*	-8,92
	<i>p-value H≠M (6 meses)</i>	(0,462)	(0,500)	(0,262)	(0,665)
	<i>p-value H≠M (8 meses)</i>	(0,255)	(0,643)	(0,311)	(0,987)
PARP (Mayores 30 años)					
Total	6 meses	9,03 ***	-1,06	5,50***	4,60***
	12 meses	10,00 ***	-1,27	9,59***	1,69***
Hombres	6 meses	10,26 ***	-0,91	6,51***	3,82***
	12 meses	11,80 ***	-1,05	9,25***	2,50***
Mujeres	6 meses	6,04 ***	-1,11	2,71***	3,86***
	12 meses	7,07 ***	-1,10	5,90***	1,71**
	<i>p-value H≠M (6 meses)</i>	(0,046)	(0,469)	(0,011)	(0,508)
	<i>p-value H≠M (8 meses)</i>	(0,030)	(0,529)	(0,059)	(0,254)

Notas: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,10.

Referencia: Ningún contrato. Explicativas: género, edad, nivel formativo, nacionalidad, conocimiento de idiomas, tiempo inscrito como demandante, experiencia en la ocupación demandada, ocupación demandada, ámbito de búsqueda, prestación desempleo (sl/no).

Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales (puntos porcentuales).

programas. En el PCP-Jóvenes, los hombres son quienes más se benefician, con incrementos más altos y persistentes en la probabilidad de empleo total (aumento 18,28 p. p. para ellos frente a 15,53 p. p. para ellas a los seis meses de finalizar el contrato subvencionado; 17,5 p. p. frente a 11,21 p. p., respectivamente, en el horizonte temporal de ocho meses). Este mayor impacto de la participación entre los hombres se da especialmente en empleos de calidad media, con aumentos en la probabilidad de empleo de 13,26 p. p. y 14,67 p. p. a los seis y ocho meses tras la finalización del contrato subvencionado. Para las mujeres, en cambio, el impacto es más reducido y decreciente en el tiempo (aumentos de 10,60 p. p. y 7,63 p. p., respectivamente). No obstante, tal como reflejan los *p-values* recogidos en el cuadro n.º 2, estas diferencias de género no resultan estadísticamente significativas. En el programa PCP-Mayores, las mujeres registran un mayor incremento global en la probabilidad de empleo (14 p. p. frente a 9,8 p. p. de los hombres). Pero esta ventaja se da principalmente en empleos de menor calidad (aproximadamente 8 p. p.). A diferencia del programa anterior, en este caso, las diferencias de género sí son estadísticamente significativas.

La participación en programas de activación/reactivación profesional (bloque II) presenta resultados positivos para los participantes, aunque con algunas diferencias remarcables entre ambos programas. En el PARP-Jóvenes, el impacto global es más reducido y transitorio: la probabilidad de empleo de los participantes aumenta en 7,19 p. p. a los seis meses, pero el efecto desaparece a los doce meses. Los beneficios se concentran exclusivamente en empleos de calidad media, donde el impacto es positivo y creciente en el tiempo (10,68 p. p. a los seis meses y 13,58 p. p. a los doce meses), sin efectos en empleos de calidad alta ni baja. En el PARP-Mayores el impacto es ligeramente superior y se mantiene en el tiempo, con aumentos de 9 p. p. y 10 p. p., respectivamente, en los seis y doce meses posteriores a la finalización del contrato subvencionado. Estos efectos se concentran tanto en empleos de calidad media como en empleos de calidad baja, si bien en este último caso el efecto se reduce considerablemente con el tiempo.

En ambos programas, los hombres son quienes más se benefician, tanto en la probabilidad global de empleo como en empleos de calidad media. En el caso del PARP-Jóvenes, los participantes del colectivo masculino ven incrementadas sus probabilidades de empleo globales en 10,39 p. p. y 10,14 p. p. a los seis y doce meses, mientras que no hay evidencias de efectos positivos globales de la participación entre el colectivo femenino. Asimismo, el impacto de la participación es más intenso y persistente entre los hombres en los empleos de calidad media (12,55 p. p. y 15,86 p. p. a los seis y doce meses para los hombres frente a 8,19 p. p. y 10,32 p. p. para las mujeres, que además muestran niveles de significatividad decrecientes, lo que sugiere una menor estabilidad del efecto en el tiempo). No obstante, los *p-values* recogidos en el cuadro n.º 2 reflejan que estas diferencias de género no son estadísticamente significativas. Para el PARP-Mayores, es de nuevo el colectivo masculino el que resulta más favorecido con la participación, tanto en términos globales, con aumentos de 10,26 p. p. y 11,80 p. p. a los seis y doce meses, frente a 6,04 p. p. y 7,07 p. p., respectivamente, para el colectivo femenino, como en empleos de calidad media (aumentos de 6,51 p. p. y 9,25 p. p. para los hombres frente a 2,71 p. p. y 5,90 p. p. para las mujeres). Sin embargo, a diferencia del programa anterior, esta brecha de género sí resulta estadísticamente significativa.

En síntesis, haciendo un análisis comparado del impacto global de los programas de cualificación profesional (bloque I) frente a los programas de activación/reactivación profesional (bloque II), los resultados apuntan a dos conclusiones importantes. En primer lugar, y en relación con los jóvenes, mientras que los programas de cualificación resultan más efectivos en aumentar la empleabilidad general de los jóvenes en el corto plazo, los programas de activación parecen favorecer de manera más consistente la inserción en empleos de calidad media, aunque sin un impacto sostenido en la probabilidad de empleo global. En segundo lugar, los dos programas dirigidos a mayores de 30 años resultan efectivos para favorecer su empleabilidad, aunque lo hacen con patrones distintos: los de cualificación profesional muestran una mayor intensidad inicial en empleos de baja calidad, mientras que los de reactivación profesional tienden a generar un efecto

más equilibrado y persistente entre empleos de calidad media y baja.

Por otro lado, la evaluación de los cuatro programas confirma la existencia “parcial” de una brecha de género en los impactos de la participación. En los programas dirigidos a jóvenes, si bien se evidencian ciertas diferencias de género, estas no resultan estadísticamente significativas. Sin embargo, en los dos programas dirigidos a mayores de 30 años, las diferencias de género son estadísticamente significativas, pero con un patrón diferenciado. Por un lado, las medidas de cualificación profesional (PCP-Mayores) tienden a favorecer al colectivo femenino en cuanto a las probabilidades de acceso al empleo en el mercado ordinario. No obstante, este impacto positivo de la participación solo se observa en empleos de calidad baja. Sin embargo, la participación en medidas de reactivación profesional (PARP-Mayores) beneficia claramente al colectivo masculino, que registra los mayores incrementos tanto en la probabilidad de empleo total como en empleos de calidad media, mientras que las mujeres presentan efectos más modestos y menos estables.

En definitiva, los resultados sugieren cierta persistencia de desigualdades en la calidad de las oportunidades laborales generadas por la participación en PAE, especialmente aquellas dirigidas a colectivos de mayor edad, lo que podría acentuar la segregación ocupacional y consolidar trayectorias profesionales más precarias entre el colectivo femenino.

VI. CONCLUSIONES

El presente trabajo se centra en una evaluación de impacto de un conjunto de PAE dirigidas a PLD —Programas Mixtos de Empleo y Formación— llevados a cabo en 2018 por el SPE de la Comunidad de Madrid. En línea con otros trabajos similares para el mercado laboral español (Arranz y García-Serrano, 2024; De la Rica y Gorjón, 2022; Guijarro, 2018), encontramos cierta evidencia de la existencia de una brecha de género en la efectividad de la participación en PAE. Si bien, los programas dirigidos a jóvenes, tanto los de cualificación

como los de activación profesional, no muestran diferencias de género significativas, estas sí parecen más evidentes en los programas dirigidos a mayores de 30 años, pero con patrones diferenciados. Los hombres tienden a beneficiarse en mayor medida de los programas de reactivación profesional, especialmente en términos de acceso a empleos de mejor calidad y con trayectorias profesionales más estables. En contraste, la participación en programas de cualificación profesional parece favorecer más al colectivo femenino, si bien este impacto positivo se centra en empleos más precarios.

Varios factores podrían estar detrás de estas diferencias de género. Por un lado, la acusada segregación ocupacional que caracteriza al mercado laboral español, con las mujeres concentrándose mayoritariamente en sectores y ocupaciones más precarios, peor remunerados y con menores perspectivas de promoción profesional. Otro factor que podría estar detrás de estos resultados podría ser un inadecuado diseño de las políticas activas, más alineadas a perfiles masculinos por el tipo de ocupación subvencionada y con mayor demanda por parte de ellos, generando un sesgo indirecto que favorece a los hombres. Y, por último, la persistencia de una distribución desigual de las responsabilidades familiares que limitaría la capacidad de las mujeres para aprovechar plenamente ciertas medidas que puedan ser intensivas en tiempo o geográficamente menos flexibles.

Ante esta evidencia y, al objeto de evitar seguir perpetuando sesgos de género en el desarrollo de las carreras profesionales, es necesario incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en el diseño de las PAE —especialmente cuando van dirigidas a colectivos especialmente vulnerables como los parados de larga duración— garantizando que se tengan en cuenta las diversas necesidades y experiencias laborales de hombres y mujeres, y fomentando la inserción de estas en sectores/ocupaciones de mayor productividad y con mejores perspectivas laborales. Para ello es necesario adoptar un enfoque holístico en el que los responsables políticos pueden diseñar e implementar intervenciones prioritarias que se refuercen mutuamente, asegurando que los avances en un área

puedan impulsar el progreso en otras. Entre tales intervenciones cabe destacar, por un lado, aquellas dirigidas a reducir la segregación de género tanto en los estudios como en el empleo y en la adquisición y mejora de nuevas competencias demandadas por el mercado laboral: campañas de sensibilización, ajustes en los recursos educativos, acuerdos con asociaciones empresariales, programas de protección social, itinerarios formativos más flexibles, entre otros. Por último, es importante que el diseño de las diferentes políticas vaya acompañado de un buen diseño de las medidas de supervisión y evaluación interna, adaptadas a los objetivos específicos de los diferentes programas, así como estableciendo indicadores desagregados por género que permitan detectar sesgos y así poder ajustar y mejorar el diseño de nuevas políticas.

En suma, si bien nuestros resultados apuntan al potencial de los Programas Mixtos de Empleo y Formación para mejorar la empleabilidad de parados de larga duración, también ponen de manifiesto la existencia de una brecha de género en la efectividad de estos, especialmente entre los participantes de mayor edad. Abordar estas diferencias de género no es solo una cuestión de equidad, evitando perpetuar las desigualdades ya existentes, sino también de eficiencia económica.

NOTAS

(*) Financiación: Contrato de Investigación “Evaluación del impacto individual de políticas activas gestionadas por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. Evaluación del impacto de incentivos al empleo y programas mixtos de empleo y formación gestionadas por la DGSPE”, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, Programa Operativo 2014-2020, Comunidad de Madrid.

(1) Según dicho informe, a finales de 2024 el número de personas paradas de larga duración se situó en España en 1.186.603.

(2) Ver Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Mujeres en la Comunidad de Madrid (2024).

(3) Tras la concesión de la subvención, la entidad beneficiaria presentará la oferta de empleo ajustada a los criterios establecidos en las bases reguladoras del programa en la oficina de empleo (OE) correspondiente al código postal del centro de trabajo donde los contratados prestarán sus servicios. Para cumplir el 50 por 100 de las mujeres participantes, el ámbito geográfico del sondeo de candidatos se extiende al municipio o municipios del ámbito territorial de actuación de la OE que gestione la oferta o, en su defecto, el de la totalidad de la CM. La entidad beneficiaria seleccionará los desempleados a contratar entre los candidatos remitidos por la OE, sin que puedan prevalecer causas de discriminación no fundamentadas legalmente.

(4) Ambos programas contaban con un presupuesto, para 2018, de 9.000.000 y 23.400.000 de euros respectivamente.

(5) Ambos programas contaban con un presupuesto, para 2018, de 5.800.000 y 19.150.000 de euros respectivamente.

(6) Las bases reguladoras de los programas establecen la definición de PLD, como se ha indicado anteriormente. A efectos del análisis llevado a cabo en este artículo, se ha definido adicionalmente como PMLD a aquellos demandantes de empleo que han estado inscritos durante más de dos años de forma ininterrumpida.

(7) Los tamaños muestrales dentro de cada estrato se ajustan mediante pesos de ponderación. El método también permite realizar emparejamientos uno a uno. En este artículo se ha optado por la opción más estándar utilizando pesos de ponderación.

(8) Tras el procedimiento de emparejamiento, la medida de distancia multivariante L1 propuesta por Lacus *et al.* (2011) alcanza el valor cero en todos los programas, indicando un balance global perfecto. La pérdida de datos debida al requisito de emparejamiento exacto es del 4, 5 por 100 y 2,9 por 100 en los PCF-Jóvenes y PCF-Mayores respectivamente, y del 5,5 por 100 en los dos PARR.

(9) Con independencia de la fecha de inicio del contrato subvencionado, el análisis se realiza hasta febrero de 2020 para evitar que los efectos de la pandemia del COVID-19 puedan sesgar los resultados. En los programas del bloque I, al ser contratos subvencionados de nueve meses, el máximo período analizable es de ocho meses tras la finalización del contrato, mientras que para el bloque II el horizonte máximo es de doce meses.

BIBLIOGRAFÍA

- Alegre, M. À., Casado, D., Sanz, J., y Todeschini, F. A. (2015).** Impact of training-intensive active labour market policies on NEETs: The case of Catalonia. *Journal for Labour Market Research*, 48(4), 325–341. <https://doi.org/10.1007/s12651-015-0186-3>
- Arranz, J. M., y García-Serrano, C. (2024).** You'll never seek alone: The impact of active labour market policies on finding a job. *Journal for Labour Market Research*, 58(20). <https://doi.org/10.1186/s12651-024-00378-7>
- Blázquez, M., Herrarte, A., y Sáez, F. (2019).** Training and job search assistance programmes: The case of long-term unemployed in Spain. *Journal of Policy Modeling*, 41(2), 316–335. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2019.03.004>
- Blázquez Agudo, E. M., y Pérez del Prado, D. (2022).** Políticas activas de empleo desde la perspectiva de género: Una mirada particular a los efectos de la Covid-19. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7(1), 4–6. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6618>
- Card, D., Kluge, J., y Weber, A. (2010).** Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452–F477. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>
- Card, D., Kluge, J., y Weber, A. (2018).** What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>
- Cebrián, I., Cueto, B. y Mato, J. (2021).** La evaluación de impacto de las políticas activas de empleo en España: el deseo y la realidad. *Cuadernos Económicos del ICE 102* (II), 133–155. <https://doi.org/10.32796/cice.2021.102.7314>
- Conde-Ruiz, J. I., y Marra de Artiñano, I. (2016).** *Gender gaps in the Spanish labor market* (Estudios sobre la Economía Española, n.º 2016–32). Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). <https://econpapers.repec.org/paper/fdafdaeee/eee2016-32.htm>
- De la Rica, S., y Gorjón, L. (2022).** Internship contracts in Spain: A stepping stone or a hurdle towards job stability? *SERIEs: Journal of the Spanish Economic Association*, 13(1), 51–100. <https://doi.org/10.1007/s13209-022-00261-z>
- Escudero, V. (2018).** Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(4). <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0097-5>
- European Training Foundation. (2024).** *Gender dimension of labour market transitions: Implications for activation and skills development policies of the EU neighbouring countries*. European Training Foundation. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/gender-dimension-labour-market-transitions>
- González, C. A., Cueto, B., y Mato Díaz, F. J. (2025).** Robust evidence on the impact of active labour market policies for young people: The case of internship contracts. *Labour Economics Working Paper LEWP*, 0006. Asociación Española de Economía del Trabajo.
- Guijarro, F. (2018).** Economic recovery and effectiveness of active labour market initiatives for the unemployed in Spain: A gender perspective of the Valencian Region. *Sustainability*, 10(10), 3623. <https://doi.org/10.3390/su10103623>
- Iacus, S., King, G., y Porro, G. (2009).** cem: Software for Coarsened Exact Matching. *Journal of Statistical Software*, 30(9), 1–27. <https://doi.org/10.18637/jss.v030.i09>
- Iacus, S. M., King, G., y Porro, G. (2011).** Causal inference without balance checking: coarsened exact matching. *Political Analysis*, 20(1), 1–24. <https://doi.org/10.1093/pan/mpr013>
- King, G., y Nielsen, R. (2019).** Why propensity scores should not be used for matching. *Political Analysis*, 27(4), 435–454. <https://doi.org/10.1017/pan.2019.11>
- Kluge, J. (2010).** The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904–918. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004>
- Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., y Witte, M. (2019).** Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, 114, 237–253. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>
- Malo, M. Á. (2018).** Finding proactive features in labour market policies: A reflection based on the evidence. *Future of Work Research Paper*, n.º. 8. International Labour Organization.
- Martin, J. P. (2015).** Activation and active labour market policies in OECD countries: Stylised facts and evidence on their effectiveness. *IZA Journal of Labor Policy*, 4, Article 4. <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0001-1>

- doi.org/10.1186/s40173-015-0032-y OCDE. (2025). Gender equality in a changing world. https://www.oecd.org/en/publications/gender-equality-in-a-changing-world_e808086f-en.html
- OCDE. (2021).** *Designing active labour market policies for the recovery.* OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/79c833cf-en>
- OCDE. (2025).** *Gender equality in a changing world.* https://www.oecd.org/en/publications/gender-equality-in-a-changing-world_e808086f-en.html
- OCDE y European Commission. (2025).** *Counterfactual impact evaluations of active labour market policies.* OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/counterfactual-impact-evaluations-of-active-labour-market-policies_bea7860e-en.html
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2024, 24 de junio).** *Evaluación ex post PAPE 2022: Evaluación por dimensiones del Plan Anual de Política de Empleo 2022 (12 meses).* SEPE. https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/pdf/24062024_Resumen_Ejecutivo_Evaluacion_PAPE22_12m.pdf

ANEXO

CUADRO N.º A1
PARTICIPANTES PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

En porcentaje

	PCP (JÓVENES)			PCP (MAYORES 30 AÑOS)		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total	345	143	202	1,653	702	951
	100	41,4	58,6	100,0	42,5	57,5
Colectivos específicos						
Muy larga duración (> 2 años)	6,3	5,4	7,5	50,03	49,45	50,49
Larga duración (<2 años)	93,7	94,6	92,5	49,97	50,55	49,51
Edad						
20-24 años	54,7	59,3	48,4	—	—	—
25-29 años	45,3	40,7	51,6	—	—	—
Mayores 45 años	—	—	—	71,18	76,06	67,36
Menores 45 años	—	—	—	28,82	23,94	32,64
Nacionalidad						
Español	91,9	92,6	90,9	87,84	82,05	92,36
Nivel de estudios						
Sin estudios	5,0	5,8	3,8	10,16	13,86	7,27
Primaria	25,7	25,6	25,8	25,85	28,82	23,52
Secundaria 1.ª	59,2	57,0	62,4	51,35	48,35	53,69
Bachillerato	6,3	7,0	5,4	8,02	5,98	9,61
FP medio	3,8	4,7	2,7	4,63	2,99	5,91
Conocimiento de idiomas						
Nivel bajo	87,6	89,1	85,5	90,60	88,50	92,24
Nivel medio/alto	12,4	10,9	14,5	9,40	11,50	7,76
Tiempo ininterrumpido como demandante						
< de 3 meses	34,2	34,5	33,8	9,05	9,13	9,00
3-6 meses	17,3	19,0	15,1	4,70	4,41	4,93
6-12 meses	24,3	22,9	26,3	10,71	11,65	9,98
1-2 años	17,8	18,2	17,2	25,57	24,25	26,60
2 años o más	6,3	5,4	7,5	—	—	—
2-4 años	—	—	—	22,32	22,52	22,17
4 años o más	—	—	—	27,64	28,03	27,34
Ocupación demandada						
Directores/gerentes	0,00	0,00	0,00	0,28	0,47	0,12
Profesionales científicos	0,7	1,16	0,00	1,04	0,94	1,11
Técnicos de apoyo	3,2	3,49	2,69	4,28	5,83	3,08
Administrativos y contables	7,4	4,65	10,75	13,34	3,62	20,94
Dependientes y trabajadores sector servicios	32,5	20,93	48,92	18,24	9,61	25,00
Trabajo cualificado (agropecuarios)	7,6	12,02	3,23	3,66	5,67	2,09
Artesanos y trabajadores industria	10,6	16,28	2,15	15,41	31,34	2,96
Operadores y montadores	0,9	1,55	0,00	4,70	7,87	2,22
Ocupaciones elementales	37,1	39,92	32,26	39,05	34,65	42,49

CUADRO N.º A1 (continuación)

PARTICIPANTES PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

En porcentaje

	PCP (JÓVENES)			PCP (MAYORES 30 AÑOS)		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Ocupación contrato subvencionado						
Directores/gerentes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Profesionales científicos	0,00	0,00	0,00	0,76	0,94	0,62
Técnicos de apoyo	3,00	2,80	3,30	0,62	0,16	0,99
Administrativos y contables	7,80	4,80	12,00	4,84	1,10	7,76
Dependientes y trabajadores sector servicios	4,40	5,20	3,30	3,18	1,26	4,68
Trabajo cualificado (agropecuarios)	0,00	0,00	0,00	1,38	0,63	1,97
Artesanos y trabajadores industria	11,10	10,80	11,50	5,32	6,93	4,06
Operadores y montadores	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ocupaciones elementales	73,70	76,50	70,00	83,90	88,98	79,93
Experiencia en la ocupación demandada						
Sin experiencia	60,8	61,2	60,2	16,38	13,07	18,97
Años de experiencia media (si tiene)	1,3	1,1	1,5	7,1	7,8	6,5
Ámbito de búsqueda de empleo						
Municipio	9,2	7,0	12,4	4,50	4,60	4,40
Provincia/CC. AA.	82,7	84,1	80,6	85,80	85,00	86,30
España/Europa	1,4	1,9	0,5	5,60	6,70	4,80
Restringido	6,8	7,0	6,5	4,10	3,70	4,40
No perceptores de prestación por desempleo						
	90,1	93,0	86,0	81,00	79,21	82,39

CUADRO N.º A2

PARTICIPANTES PROGRAMA ACTIVACIÓN/REACTIVACIÓN PROFESIONAL

En porcentaje

	PARP (JÓVENES)			PARP (MAYORES 30 AÑOS)		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total	345	143	202	1,653	702	951
	100	41,4	58,6	100,0	42,5	57,5
Colectivos específicos						
Muy larga duración (> 2 años)	4,9	4,9	5,0	39,9	37,5	41,6
Larga duración (<2 años)	95,1	95,1	95,0	60,1	62,5	58,4
Edad						
20-24 años	23,5	27,3	20,8	—	—	—
25-29 años	76,5	72,7	79,2	—	—	—
Mayores 45 años	—	—	—	30,7	20,9	37,9
Menores 45 años	—	—	—	41,1	39,7	42,2
55 y más	—	—	—	28,2	39,3	20,0
Nacionalidad						
Español	96,8	97,9	96,0	92,7	86,0	97,7
Nivel de estudios						
Primaria o menos	—	—	—	18,8	38,0	4,6
Secundaria 1.ª ciclo	—	—	—	20,6	35,5	9,6
Bachillerato	1,2	1,4	1,0	5,4	4,5	6,0
FP medio/superior	47,0	58,1	39,1	23,0	8,7	33,5
Universitarios	51,9	40,6	59,9	32,2	13,2	46,3
Conocimiento de idiomas						
Nivel bajo	46,1	34,3	54,5	71,2	83,5	62,1
Nivel medio/alto	53,9	65,7	45,5	28,8	16,5	37,9
Tiempo ininterrumpido como demandante						
< de 3 meses	29,6	28,0	30,7	9,4	11,9	7,4
3-6 meses	20,3	23,1	18,3	7,8	7,4	8,1
6-12 meses	32,2	32,9	31,7	12,5	15,0	10,6
1-2 años	13,0	11,2	14,4	30,5	28,2	32,2
2 años o más	4,9	4,9	5,0	—	—	—
2-4 años	—	—	—	20,3	18,8	21,5
4 años o más	—	—	—	19,5	18,7	20,2
Ocupación demandada						
Directores/gerentes	0,0	0,0	0,0	0,8	0,7	0,8
Profesionales científicos	40,6	34,3	45,0	22,8	11,1	31,4
Técnicos de apoyo	22,0	30,8	15,8	9,6	6,0	12,2
Administrativos y contables	16,5	12,6	19,3	22,7	3,7	36,7
Dependientes y trabajadores sector servicios	13,6	9,1	16,8	7,3	5,3	8,8
Trabajo cualificado (agropecuarios)	0,9	2,1	0,0	3,1	4,4	2,2
Artesanos y trabajadores industria	1,7	2,8	1,0	20,6	47,6	0,6
Operadores y montadores	1,2	1,4	1,0	3,2	6,6	0,7
Ocupaciones elementales	3,5	7,0	1,0	9,9	14,7	6,4

CUADRO N.º A2 (continuación)

PARTICIPANTES PROGRAMA ACTIVACIÓN/REACTIVACIÓN PROFESIONAL

En porcentaje

	PARP (JÓVENES)			PARP (MAYORES 30 AÑOS)		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Ocupación contrato subvencionado						
Directores/gerentes	46,61	39,44	51,78	25,4	11,1	35,8
Profesionales científicos	30,09	46,48	18,27	7,8	3,7	10,8
Técnicos de apoyo	18,29	10,56	23,86	23,3	4,3	37,3
Administrativos y contables	2,95	0,70	4,57	3,3	1,9	4,4
Dependientes y trabajadores sector servicios	1,77	2,11	1,52	10,6	15,8	6,9
Trabajo cualificado (agropecuarios)	0,29	0,70	0	25,2	58,3	1,0
Artesanos y trabajadores industria	0	0	0	0,7	1,4	0,1
Operadores y montadores	0	0	0	3,7	3,5	3,8
Ocupaciones elementales	73,70	76,50	70,00	83,90	88,98	79,93
Experiencia en la ocupación demandada						
Sin experiencia	30,4	36,4	26,2	8,8	6,6	10,4
Años de experiencia media (si tiene)	1,2	0,9	1,5	9,4	10,8	8,3
Ámbito de búsqueda de empleo						
Municipio	1,7	1,4	2,0	4,5	4,6	4,4
Provincia/CC. AA.	83,2	85,3	81,7	85,8	85,0	86,3
España/Europa	11,3	11,9	10,9	5,6	6,7	4,8
Restringido	3,8	1,4	5,4	4,1	3,7	4,4
No perceptores de prestación por desempleo	83,5	90,2	78,7	74,4	67,0	79,9