

CONCLUSIONS

L'any 2018 fa una dècada que va esclatar la crisi econòmica. Hem superat el que fonts del mateix FMI van predir com una dècada perduda per a l'economia d'Espanya. Però, lluny de trobar-nos amb la fi d'un parèntesi, en aquest període hem vist transformat tant el mercat de treball com l'estat de benestar, i hem trencat, com afirma Sara Berbel a la introducció d'aquest volum, amb un règim de benestar en el qual l'ocupació laboral era una garantia contra la pobresa. Ens trobem, en paraules de Sara Moreno també en aquest volum, en una conjuntura crítica on hi ha tendències contradictòries pel que fa al gènere i al mercat de treball, que cal monitoritzar per conèixer en quin sentit es consoliden. De manera específica, encara cal determinar quin ha estat l'abast dels canvis i les continuïtats en l'estructuració de gènere del mercat laboral dels darrers anys. I, a nivell general, en quin sentit aquesta crisi ha tingut efectes de gènere consistents o nous respecte als de crisis d'altres moments històrics que ja han estat estudiades. La manca d'informació —exemplificada per l'eliminació de l'enquesta d'usos dels temps o la manca de monitorització de les polítiques d'igualtat dins les empreses) és la primera de les conseqüències de l'austeritat, i dificulta dur a terme aquest diagnòstic, que, tanmateix, forma part de l'agenda de la sociologia i l'economia feministes i es troba actualment en curs.

Les administracions locals i les polítiques de gènere a tots els nivells, així com la negociació col·lectiva, han estat fortament impactades per les polítiques destinades a assolir una «devaluació interior». En el primer cas, les polítiques locals han perdut de manera important la capacitat de desplegar recursos humans i financers que són claus per a la igualtat de gènere de la seva ciutadania, a més de l'autonomia per fer-ho. Pel que fa a les polítiques de gènere, la crisi ha fet evident una escala de prioritats de bona

part dels equips de govern —que ha variat en funció de l'opció política— i que, en la major part dels casos —entre els quals el de les polítiques de la Generalitat de Catalunya—, ha implicat una reducció molt important de la despesa. Així, com es temia, la transversalitat de gènere era més aviat la cirereta del pastís de la bonança econòmica que no pas una política central per a bona part de les administracions. Aquesta manca de rellevància de la igualtat de gènere en situació de crisi també s'ha produït en un altre àmbit, fortament debilitat: el de la concertació social en el terreny laboral, tal com es fa evident al capítol d'Aida Ruiz.

La present monografia sobre ocupació i gènere ha provat d'oferir una anàlisi en les diverses vessants d'aquesta realitat, tot centrant-se en les respostes locals. Com veurem, l'optimisme inicial sobre les respostes locals al problema de la desigualtat de gènere a l'ocupació en temps de crisi s'ha vist esmenat per les anàlisis realitzades per Mònica Gelambí, Iolanda Fresnillo i l'equip de la Universitat de Vic format per Anna Pérez, Anna Sabata i Víctor Ginesta, de la qual es desprèn una important dificultat per prioritzar els col·lectius —marcats pel gènere i altres variables socials— colpits de manera específica per la crisi i l'austeritat, així com d'integrar aquestes actuacions en un marc de transversalitat en el qual es poguessin complementar amb polítiques en els àmbits social, educatiu i comunitari. Al mateix temps, es descriu una incipient innovació en dos aspectes concrets, l'economia social i la contractació pública, tot i que es troba lluny d'estar plenament desenvolupada.

En una anàlisi sociològica de la realitat del mercat de treball al llarg de la darrera dècada, Sara Moreno segueix la proposta analítica de diverses autores feministes segons les quals ens trobem en una conjuntura crítica on conviuen tendències contràries, tant en el terreny material com en l'ideològic. Així, la manera com es consolidin aquestes tendències marcarà avenços, retrocessos o noves vulnerabilitats pel que fa a la desigualtat de gènere en el terreny laboral. De fet, en una lògica conjunta entre el treball remunerat i el no remunerat, ja que són realitats indestruïbles a la vida de les persones i que configuren l'estructura econòmica de gènere.

El panorama que descriu Moreno està marcat per falses oportunitats per a les dones en el context de crisi, que acaben esdevenint trampes. En la seva

anàlisi són importants les diferents etapes, ja que els primers moments de destrucció d'ocupació més precària provoquen un miratge de millora de la igualtat i l'estabilitat en l'ocupació, que desapareix més endavant. A més, hi ha impactes causats per la recessió i impactes causats per les polítiques d'austeritat, que es perceben a partir del 2010. Així, es comproven fenòmens com, per exemple, l'augment de la taxa femenina d'activitat en la primera etapa, que, tanmateix, s'ha produït en forma sobretot d'atur. Més tard, a partir de l'any 2013, comença a rebaixar-se l'atur per als dos sexes, amb major intensitat per a ells que per a elles. A dia d'avui, entre la població menor de 25 anys, no hi ha grans diferències pel que fa a l'atur i a l'ocupació, però, en canvi, la taxa d'ocupació dels majors de 55 anys és substancialment superior entre els homes que entre les dones. Emergeix, doncs, una important diferència entre les dones, i l'edat és un factor important, com també ho és el nivell educatiu, que les condiona més a elles que a ells pel que fa a la seva presència al mercat de treball.

En relació a les condicions laborals, la parcialitat ha continuat sent un fenomen clarament feminitzat. Aquest tipus de contracte manté les persones que s'hi acullen —moltes vegades de manera involuntària— en una major vulnerabilitat pel que fa als seus drets econòmics futurs —a més d'implicar, òbviament, menors salaris. Per la seva banda, la temporalitat va igualar-se als inicis, però a partir del 2014 va disminuir entre els homes i va augmentar entre les dones. Si bé les dones amb un nivell educatiu més elevat resisteixen millor, el sostre de vidre es manté i es reflecteix en un pes important de dones en altes posicions professionals que contrasta amb la seva absència a les posicions directives. Simultàniament, s'hauria perdut ocupació però, al mateix temps, un efecte substitució on les dones han ocupat llocs anteriorment masculins, abaratint-ne i precaritzant-ne les condicions. Moreno apunta, de manera conclusiva, que la resistència laboral és femenina, però que la recuperació és masculina.

L'impacte diferent de les etapes té a veure amb la important segregació horitzontal en el mercat de treball, en el qual els sectors de la construcció —on va començar la crisi— i la indústria estan formats majoritàriament per homes, mentre que l'ocupació femenina s'acumula al sector serveis —més afectat per les polítiques desregulatòries del mercat de treball i, en el cas dels públics, per les polítiques d'austeritat. Així, el que semblava un refugi

inicial de l'ocupació femenina en sectors no afectats directament per la crisi hauria implicat una precarització de les seves posicions en el moment actual. Empar Aguado explica el funcionament i els impactes de la segregació horitzontal al seu capítol, emfasitzant que els efectes diferenciats de la crisi entre homes i dones es poden interpretar de manera important en clau sectorial i familiar, ja que han augmentat les llars on el sou principal és el d'una dona —indicant un incipient debilitament dels rols tradicionals a les llars, que tanmateix no semblen haver modificat l'especialització de gènere en l'àmbit laboral—, tot i que alguns elements podrien apuntar cap al canvi, com la incorporació d'homes a sectors relacionats amb la cura de persones. En qualsevol cas, a grans trets es pot dir que la major part de les dones i dels homes que treballen ho fan en feines «de dones» o «d'homes», malgrat que aquesta segregació sigui una font d'ineficiència en el terreny laboral. La presència de dones, segons el cens del 2011, s'acumula sobretot a serveis vinculats a l'estat del benestar i al treball domèstic remunerat, així com també en les activitats administratives i d'oficina, el comerç i l'hostaleria i les administracions públiques. Aguado emfasitza que la segregació horitzontal implica no només una «especialització de gènere» dels llocs de treball, sinó que les dones estan més concentrades en les ocupacions femenines que els homes en les masculines. Les ocupacions feminitzades són menys nombroses que les masculinitzades i tot plegat redueix el ventall d'oportunitats per a les dones al mercat. A més, la segregació horitzontal i l'«especialització de gènere» de determinats sectors i grups professionals expliquen bona part de la bretxa salarial de gènere. Amb la dificultat de revertir la mirada androcèntrica per tal de poder determinar quins són els treballs de diferents sectors però d'igual valor, és virtualment impossible assolir una veritable equitat salarial. Les feines associades a l'atenció i a la cura de les persones i de l'entorn tenen avui un valor social alarmantment baix, com il·lustra l'autora en citar Pilar Goñalons quan diu que «paguem més al seguretat d'un Zara a passeig de Gràcia que a la cuidadora que s'ocupa de cuidar persones majors amb demència».

Entre els factors causals que assenyalava Aguado, no pot faltar l'element educatiu. La segregació es produeix ja a l'educació secundària i té a veure amb les preferències adaptatives dels nois i les noies: la tria té a veure amb les expectatives socials sobre les professions i especialitats, així com amb

l'encaix en un entorn laboral «exempt d'acrituds», una elecció marcada clarament pels rols i els estereotips de gènere. Però l'autora posa l'accent en la necessitat d'esbrinar els mecanismes i processos que expliquen la resistència de la segregació horitzontal dins del propi món laboral —i no tant en les causes socials darreres—, un coneixement que permetria intervenir-hi de manera concreta. Per això Aguado utilitza un estudi de cas de reversió de la masculinització extrema: el de l'estiba al port de València.

L'estudi de cas mostra com aquesta segregació té arrels profundes, que s'endinsen en una lògica patriarcal per la qual factors comunitaris, familiars i, sens dubte, aliens a la dinàmica merament de mercat intervenen de manera considerable. Així, descriu una cultura organitzativa i laboral on la masculinitat hegemònica té un rol important, tant per l'estereotip de la potència física com pel rol del cap de família que hi van associats. D'aquesta manera, es produeix un complex procés en el qual els canvis en elements relacionats amb la diversitat familiar són clau per a la inclusió de dones en el món de l'estiba, al mateix temps que les vies d'accés tradicional amb un component endogàmic important són aprofitades a favor de les dones, que es troben en una situació de «negociació» amb la tradició —en una estratègia molt freqüent per a l'avenç de les dones en contextos patriarcal. La bona qualitat d'aquestes ocupacions actua de palanca principal per a les dones en la superació de les dificultats d'entrada en un sector en el qual fins fa pocs anys eren totalment absents, juntament amb factors com els avenços tecnològics. Per contra, el principal escull són les dinàmiques endogàmiques i les relacions de poder preestablertes, que com hem dit són «negociades» per les pròpies estibadores, però que en darrer terme actuen negativament en una de les principals dificultats d'aquest ofici: la de la conciliació. Tanmateix, Aguado mostra com aquesta dificultat, lluny de ser un problema general i irresoluble, està estretament relacionada amb les desigualtats en estatus i poder dins de l'organització laboral, que permeten «planificar i triar» a uns més que a d'altres. En resum, el cas analitzat per Aguado mostra que cal conèixer les cultures i les dinàmiques organitzatives específiques per poder identificar els elements resistents i potencials facilitadors del canvi de gènere, que dista molt de ser homogeni en els diferents àmbits i centres de treball.

De fet, el marc legal inclou la intervenció dins de les mateixes empreses

per modificar els impactes d'aquestes inèrcies organitzatives de la desigualtat de gènere, a partir d'un conjunt d'ítems prioritaris —salari, formació, accés, promoció, condicions, salut, assetjament. Es tracta dels plans i mesures d'igualtat, regulats per la Llei Orgànica 3/2007, que han estat analitzats per Aida Ruiz. Els plans són obligatoris per a empreses privades de més de 250 persones treballadores, així com per a les administracions públiques. Les mesures d'igualtat, per contra, han de ser implementades —sense especificar-ne l'abast ni cap concreció— per la resta d'empreses. L'autora posa l'accent en aquestes segones, ja que, com mostra a l'article, les pimes ocupen la major part de les dones a Catalunya (només el 20% de les ocupades ho són en empreses de més de 250 treballadors/res, tot i que aquest percentatge ha augmentat en sis punts els darrers anys).

En qualsevol cas, ambdues eines tenen limitacions importants. La primera és que han de ser obligatòriament negociades per sindicats i patronals —però no acordades—, en el cas de les mesures remetent al conveni col·lectiu d'aplicació o a l'acord d'empresa. Així, es pretén eliminar discriminacions i fomentar mesures promotores de la igualtat a tots els nivells. A les pimes és el conveni col·lectiu sectorial la norma que ha d'assegurar i regular les condicions laborals igualitàries en alguns aspectes clau. Però tant la crisi com sobretot les reformes laborals dutes a terme en el marc de les polítiques d'austeritat, que han debilitat el paper de la concertació social —particularment la imposada pel decret-llei 3/2012—, han convertit els convenis sectorials en un document de referència però no de compliment obligat, han alentit el desplegament de les eines proposades a la Llei d'Igualtat i han incrementant la vulnerabilitat de les treballadores. A aquest fet hi hem d'afegir que els acords interconfederals de negociació col·lectiva entre el 2010 i el 2014 a l'Estat i l'acord interprofessional vigent del 2011 al 2014 a Catalunya, que són un paraigua dels convenis sectorials, van debilitar de manera molt important el compromís amb la igualtat —en paral·lel al que va succeir amb les polítiques públiques— i van deixar-la de banda per prioritzar la creació d'ocupació. La situació s'ha redreçat a partir del 2015.

Tot i que l'impacte d'aquesta situació no és conegut en tot el seu abast, Ruiz analitza, per la seva importància, el cas dels protocols contra l'assetjament sexual o per raó de sexe. L'autora conclou que actualment existeix

encara —a deu anys de l'aprovació de la Llei d'Igualtat— una important tolerància davant de conductes que són constitutives de violència sexista a la feina, una manca d'identificació del fenomen. Aquestes conductes perpetuen les relacions de poder als llocs de treball i reproduïxen el problema. Es tracta d'un fenomen especialment greu a les pimes, que són empreses on es produeix una major dificultat per protegir els drets de les persones assetjades. Ruiz analitza els convenis col·lectius sectorials en els quals aquesta qüestió està regulada i assenyala que la important pèrdua de pes dels esmentats convenis situa en una posició de major vulnerabilitat la violència a les treballadores d'empreses de menys de 250 persones treballadores, que són la majoria.

Es tracta d'un panorama complex alhora que descoratjador, ja que dinàmiques molt estables —com la segregació horitzontal per raó de gènere— s'entrecreuen amb factors propis del context de crisi i austeritat —com el debilitament de la protecció de la igualtat a les empreses petites, que són les que més dones ocupen— o amb els fenòmens contradictoris de presències i absències masculines i femenines en el mercat per tirar endavant les famílies. Quin rol han jugat les administracions en aquest període? Com ja hem esmentat, les administracions locals han perdut capacitat durant la darrera dècada, en forma de recursos i de limitació de l'autonomia. Però en alguns casos han obert escletxes no transitades, aprofitant el seu pes per influir positivament en les dinàmiques del mercat. Els tres articles de la segona part han fet una anàlisi de les iniciatives locals en aquest àmbit, particularment centrada en els ajuntaments de més de 50.000 habitants.

En una revisió panoràmica, Mònica Gelambí exposa el marc normatiu i el seu contrast amb la pràctica municipal. En aquest sentit, adverteix que les polítiques d'ocupació són un àmbit en el qual els ajuntaments actuen malgrat no tenir competències i depenen, en bona part, de finançament extern. Les actuacions locals en aquest àmbit tenen una escassa perspectiva de gènere. Així, les polítiques d'orientació, intermediació i col·locació tenen la dificultat d'afrontar estereotips de gènere i resistències a transgredir rols tant per les persones que cerquen ocupacions com sobretot per part de les empreses que contracten. Així doncs, apunta a algunes bones pràctiques, com la definició dels llocs de treball segons competències. En general, però, un cop analitzats els consistoris de més de 50.000 habitants,

Gelambí conclou que no han proliferat programes específics adreçats a dones —d'acció positiva—, amb l'excepció del cas de les víctimes de violència masclista, i que, en particular, no existeixen programes creats per encarar els impactes de la crisi i les polítiques d'austeritat en determinats col·lectius fortament feminitzats. Tampoc s'ha aplicat als ens locals el principi de transversalitat, que en l'àmbit de la promoció de l'ocupació és clau, ja que les causes de la manca d'accés o d'èxit de programes d'inserció laboral de les dones sovint es deu a causes externes al propi àmbit laboral, i ben relacionades amb la desigualtat i els rols de gènere a la llar o a la comunitat, així com amb dificultats específicament relacionades amb la desigualtat de gènere —de mobilitat, de temps, d'expectatives. En l'àmbit de la formació ocupacional, la manca d'acció positiva i la introducció de la perspectiva de gènere està relacionada amb l'escàs marge ofert per la Generalitat de Catalunya a l'hora d'adaptar a les necessitats reals i específiques una oferta formativa que està finançada en el marc d'una planificació autonòmica.

Més en general, Gelambí apunta a problemes més bàsics: des de l'administració local, sovint encara no es comprèn de què es parla quan es parla de gènere i, de fet, no existeixen indicadors que permetin identificar necessitats diferenciades per raó de gènere, impactes diferenciats de canvis socioeconòmics —com els produïts per la crisi— ni els resultats i efectes de la pròpia actuació de l'administració en aquesta clau. En el marc dels plans d'ocupació, Gelambí apunta a alguns d'aquests buits d'informació: es desconeix quina accessibilitat efectiva als serveis d'ocupació hi ha hagut en col·lectius que han patit especialment la crisi —com les dones de més de 45 anys amb responsabilitats de cura i baixos recursos—, si els programes estan servint per ocupar en xifres equivalents a homes i dones, si les persones que han estat usuàries del servei local d'ocupació senten que els ha estat útil o si, a través de la formació o els programes d'ocupació, s'està reproduint o mitigan la segregació horitzontal. Tota aquesta informació no la tenim disponible avui a la majoria d'administracions locals de Catalunya i, per tant, difícilment es poden corregir les desigualtats de gènere que es puguin estar produint al municipi o, fins i tot, en els propis programes d'ocupació públics. Així doncs, possiblement s'estigui actuant a cegues o a partir d'inèrcies, que són el pitjor enemic de la igualtat de gènere.

El terreny de la promoció i la creació d'ocupació s'analitza al capítol d'Anna

Pérez-Quintana, Anna Sabata i Víctor Ginesta, dedicat a l'emprenedoria i al foment de l'economia social i solidària, tot assenyalant les diferències entre aquestes diverses activitats econòmiques. El capítol ressalta el protagonisme dels ajuntaments —sobretot els més grans— respecte a altres administracions locals en el foment de l'emprenedoria, així com també un major equilibri entre zones rurals i urbanes en el cas de l'economia social i solidària. Pel que fa a l'emprenedoria, tot i que s'identifiquen un gruix d'activitats adreçades a dones emprenedores, s'assenyala la manca d'ambició des d'una perspectiva de gènere, que es demostra, per exemple, en la paradoxa de la manca d'activitats centrades en la innovació i la creativitat, essent trets característics de l'emprenedoria que han estat associats tant a homes com a dones i que permetrien augmentar l'interès d'aquestes per l'activitat empresarial, que en aquests moments és minoritària. En el terreny de l'economia social i cooperativa, s'apunta que en la introducció de la perspectiva de gènere les pròpies entitats socials i econòmiques com a impulsores o col·laboradores de l'administració en la sensibilització i formació tenen un rol important. Les autores assenyalen, a més, la manca de polítiques adreçades a dones immigrades, que contrasta amb la hipòtesi que es tracti d'un col·lectiu amb un alt esperit emprenedor i solidari.

Les autores destaquen, en la línia assenyalada per Gelambí, la importància del *mainstreaming* de gènere en l'eficiència de gènere de les polítiques d'ocupació: més enllà de les polítiques directament adreçades a aquesta activitat, l'emprenedoria femenina es desenvolupa millor en contextos en els quals hi ha més oferta pública d'escoles bressol i ensenyament obligatori, així com baixes de maternitat de major durada i compartides. Un altre terreny important per al suport públic a aquest sector econòmic seria el desplegament d'una sensibilitat especial en la contractació pública. Així, s'enllaça amb el capítol de Iolanda Fresnillo, dedicat a aquest rol específic i clau al mateix temps de les administracions locals en la promoció de la igualtat al món laboral.

Fresnillo emfasitza que, si bé es desconeix el pes exacte d'aquesta contractació pública en el foment i la promoció de relacions laborals més igualitàries, hi ha estimacions que apunten que aquestes contractacions poden tenir un volum de negoci d'entre el 10 i el 20% del PIB del nostre país, la qual cosa previsiblement es tradueixi en un importantíssim gruix d'activitat

laboral. Fresnillo, en analitzar la informació generada pels ajuntaments de més de 50.000 habitants, conclou que, tot i que la major part d'administracions ha iniciat algun procés al respecte, només vuit dels municipis tenen instruccions aprovades de contractació pública socialment responsable amb clàusules d'igualtat.

L'oportunitat s'ha obert recentment amb la nova llei de contractes (9/2017), que transposa un seguit de directives de l'any 2014 i que —a més d'establir l'obligatorietat dels plans d'igualtat per a les empreses licitadores amb més de 250 treballadors/res— ha derivat en un seguit de guies i instruccions de diverses administracions relatives a la contractació social amb perspectiva de gènere. Aquestes recomanacions poden comportar la definició de l'objecte del contracte de licitació, com també alguns criteris de selecció —com ara l'experiència acreditada en matèria d'igualtat, l'experiència en formació del seu personal en aquest àmbit. També es pot obligar les pimes a dur a terme mesures d'igualtat, establint mesures sancionadores, i es pot requerir una etiqueta específica. Pel que fa als criteris d'adjudicació, es pot valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals, la contractació de dones en llocs de responsabilitat, l'aplicació de mesures de conciliació o altres mesures relacionades amb la igualtat, si bé tots aquests criteris sempre seran aplicables només a l'execució del projecte licitat. Finalment, també en el terreny del desempat i de l'execució del contracte, es poden exigir clàusules relatives a les polítiques d'igualtat dins la pròpia empresa prestadora.

Les oportunitats d'aquest nou marc legal són evidents i, a més, s'hi afegeix el fet que es pot exigir a les empreses subcontractistes que compleixin els criteris establerts. Fresnillo assenyala, a més, l'existència d'altres criteris socials amb un important impacte de gènere, relatius a la protecció de les condicions laborals dels prestadors, a la promoció de l'economia cooperativa i del comerç just, a la incorporació de clàusules per a la transparència i la justícia fiscal, entre d'altres. Però l'autora també identifica algunes limitacions. La principal és la manca de monitorització de les clàusules —a través d'observatoris o altres eines— i les condicions d'execució convingudes. De fet, l'autora comprova que sovint les recomanacions no acaben sent aplicades a les licitacions. És necessari un major grau de sensibilització per part dels agents institucionals que han de fer efectives aquestes clàusules

en la importància social que tenen, amb l'objectiu d'interrompre la inèrcia que les interpreta com a part d'un procés merament tecnocràtic per comprendre'l com una important política pública. Fresnillo acaba obrint el debat sobre la remunicipalització de serveis que poden ser considerats bàsics i la necessitat de considerar si una política de gènere de caire més estructural hauria de dirimir en cada cas quina de les estratègies és la més ajustada a l'objectiu de l'assoliment de la igualtat de gènere.

Més enllà de les polítiques presentades, però, podem concloure amb les recomanacions del capítol que obre aquesta monografia, a càrrec de Sara Berbel, a partir de l'experiència de Barcelona. L'autora es remet a la filòsofa Nancy Fraser per insistir en la necessitat d'abordar tres dimensions de la injustícia de gènere, també al mercat de treball: la redistribució, el reconeixement i la representació. En el primer apartat, Berbel suggereix que les administracions públiques poden dur a terme iniciatives antipobresa, d'informació especialitzada en drets laborals, de racionalització dels horaris als municipis, de promoció de la presència de dones en sectors d'alt valor afegit i molt prestigiats —com els científics i tecnològics—, a més de l'esmentada política relativa a les licitacions i subvencions, entre d'altres. En el terreny del reconeixement, o de la dimensió simbòlica, cal que els poders públics facin polítiques que posin en valor els treballs feminitzats i també que visibilitzin la presència de dones en tota mena de posicions socials i culturals, particularment en l'àmbit educatiu, en els mitjans o directament en els premis i reconeixements impulsats des de les mateixes administracions. Finalment, pel que fa a l'apoderament o, en termes de Fraser, la *representació*, a més d'aplicar sistemes de quotes en diversos espais, cal facilitar processos socials i cívics, que poden permetre que la mateixa administració —i la societat en general— identifiqui els obstacles que hi ha per a la igualtat en el terreny laboral. Això s'ha d'aconseguir enfortint les xarxes feministes i femenines, donant accés al coneixement dels propis drets, treballant sobre les capacitats i les habilitats de les dones, així com donant suport a les entitats i iniciatives col·lectives en l'àmbit econòmic amb fórmules com la mentoria —presentada també per Pérez Quintana, Sabata i Ginesta. En síntesi, es tracta d'una intervenció integral que, per tenir perspectiva de gènere, ha de superar les barreres departamentals i abordar diverses dimensions de la política pública —simbòlica, econòmica,

política. La transversalitat de gènere segueix sent una bona estratègia per abordar el problema de la desigualtat entre homes i dones —omnipresent, i que no entén d'estructures administratives. Això malgrat la crisi i l'austeritat hagin mostrat la debilitat de la seva aplicació en el nostre context.