

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE EMPLEO. *PINWHEEL MODEL* COMO PROPUESTA TRANSFORMADORA PARA LA IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL

*Gender mainstreaming and employment policies.
The Pinwheel Model as a transformative proposal for equality in the labour market*

Monica Gil Junquero

monica.gil@uv.es

Universitat de València – España

Nina Navajas-Pertegás

nina.navajas@uv.es

Universitat de València - España

Recibido: 28-02-2023

Aceptado: 22-05-2023

Resumen

Las desigualdades de género en el empleo han sido históricamente parte de la agenda feminista por sus implicaciones económicas, sociales y políticas para las mujeres. En este artículo presentamos un modelo, que denominamos *Pinwheel Model*, atendiendo a su representación gráfica y las dinámicas y lógicas que persigue, para incorporar la transversalidad de género en el ámbito laboral con el fin de eliminar dichas desigualdades. La propuesta trata de superar el enfoque predominante de las políticas reduccionistas centradas en el incremento del empleo femenino. Para ello, utilizamos enfoques analíticos de la economía feminista, la interseccionalidad y estudios sobre las políticas de igualdad en España. El modelo se sostiene sobre tres dimensiones: principios básicos, líneas estratégicas y ciclo de la transversalidad.

Palabras clave: transversalidad, género, políticas de empleo, *pinwheel model*, cuidados, interseccionalidad, ciclo de la transversalidad.

Abstract

Gender inequalities in employment have historically been part of the feminist agenda because of their economic, social, and political implications. This article presents a model for mainstreaming gender in the world of work in order to eliminate such inequalities. The proposal attempts to go beyond the approach that currently predominates of reductionist policies focused on increasing female employment. To this end, we use analytical approaches from feminist economics, intersectionality, and studies on equality policies in Spain. The model consists of three dimensions: basic principles, strategic lines, and the gender mainstreaming cycle. Because of its graphic representation and the dynamics and rationale involved, it is called the *Pinwheel Model*.

Keywords: mainstreaming, gender, employment policies, *pinwheel model*, care, intersectionality, gender mainstreaming cycle.

1. Introducción¹

El mercado laboral español se caracteriza por su precarización y persistencia de marcadas desigualdades entre hombres y mujeres que afectan especialmente, a las inmigrantes extracomunitarias y a las mujeres con discapacidad (Fuentes, 2022). Según el diagnóstico de Fuentes (2022), las brechas de género referidas al empleo se evidencian en diferentes indicadores. Por ejemplo, en 2021 las tasas de actividad y de empleo de las mujeres son un 10.4% y un 11.1% inferiores a las de los hombres, respectivamente. Y la de paro es + 4,1 puntos superior. También persiste la segregación horizontal, con una fuerte feminización del sector servicios (53.7%). Este incluye las actividades de cuidados, que están peor pagadas y consideradas socialmente. En lo referente al tipo de contratos, más del 70% de la contratación a tiempo parcial corresponde a las mujeres. La temporalidad en el empleo también tiene rostro de mujer (76% frente al 63% en hombres) y afecta especialmente a las jóvenes. Las extranjeras presentan una tasa de actividad superior a la de las autóctonas (58.1% frente al 51.7%), pero con una tasa de empleo inferior (38.7% frente al 43.9% de las autóctonas) y una tasa de paro de casi el doble (33.4% frente al 15% de las autóctonas). Por su parte, comparándolas con las mujeres sin discapacidad, en 2020 las mujeres con discapacidad presentaban una tasa de actividad menor (34.6% frente al 70%), una menor ocupación (26.9% frente al 58.4%) y más paro (22.4% frente al 17.4%).

Las desigualdades y precariedad se incrementan en un contexto económico como el actual en el que el salario de las mujeres, proveniente del mercado formal o informal, se torna necesario para la subsistencia familiar, conduciéndolas a aceptar opciones laborales precarias e incluso indignas (Subirats, Alfama y Obradors, 2014). Las mujeres inmigrantes se convierten especialmente en mano de obra vulnerable para atender las demandas de nichos laborales en crecimiento dentro de la economía informal, por ejemplo, en el sector doméstico y agrícola. Resulta evidente que participar en el mercado laboral no garantiza la autonomía económica. Sin embargo, el empleo es fundamental en la organización de nuestras sociedades, pues es clave a la hora de conformar la identidad de las personas (Otero y Bouzas, 2018) y de determinar la condición de inclusión/exclusión social (Subirats, Alfama y Obradors, 2014). En el caso de las mujeres, tener un empleo posibilita proyectar la expectativa de una vida independiente o, como mínimo, tener la esperanza de conseguirla (Ranea, Pérez y Fernández, 2022). Dada su relevancia social, económica y política, desde sus inicios el feminismo ha integrado en su agenda las desigualdades de género en el empleo. Motivo por el que ha generado actuaciones legislativas y políticas en diferentes niveles político-administrativos, desde múltiples enfoques y cuyos resultados se han interpretado con diferentes valoraciones. La mejora de las condiciones de las mujeres en el mercado laboral y la necesidad de transversalizar la perspectiva

¹ Artículo realizado en el marco de la ejecución del Convenio LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación de la Generalitat Valenciana y la Universitat Jaume I de Castelló, a través de la Fundación Isonomia como medio propio.

de género en las políticas de empleo ocupa hoy un papel protagonista en la agenda política internacional, europea, nacional y autonómica. A nivel internacional y europeo la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas de empleo puede encontrarse, por ejemplo, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en el *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, en la *Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, y en la *Estrategia Europea 2020*. Por lo que respecta al nivel estatal, además de normativa recientemente aprobada como el *Decreto-ley 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*, encontramos referencias a la transversalidad en el *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025)*, y en el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. Destacamos que este último incluye una línea de inversión (Empleo, Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo) cuyo objetivo es impulsar acciones para favorecer la transversalidad de género en las políticas activas de empleo. En este marco, el Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE) está trabajando con las comunidades autónomas en la elaboración de planes para la integración de la transversalidad de género en los respectivos organismos con competencias en materia de políticas de empleo.

En un contexto marcado por la presencia de enormes brechas entre mujeres y hombres en el mercado laboral, y en el que las agendas políticas centran su atención y recursos en favorecer la igualdad en el empleo, presentamos una propuesta o modelo para incorporar la transversalidad de género en el ámbito laboral a fin de eliminar las citadas desigualdades. Esta propuesta recibe el apelativo de *Pinwheel Model* (Modelo molinillo de viento) por la imagen que evoca su representación gráfica. Trata, además, de superar las políticas aplicadas hasta el momento que, aun habiendo logrado importantes avances de manera generalizada (Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015; Otero y Bouzas, 2018), se han limitado a fomentar el empleo femenino descuidando otros aspectos como la calidad del empleo y los motivos que originan las desigualdades. El *Pinwheel Model* presenta la estructura básica que debe sostener un plan para integrar la transversalidad de género en los organismos autonómicos de empleo y en las correspondientes políticas activas de empleo. La propuesta se sustenta sobre tres dimensiones que hemos denominado: *principios básicos*, *líneas estratégicas* y *ciclo de la transversalidad*. Cada una de estas dimensiones se articula a partir de diversos componentes cuya definición se nutre de las aportaciones realizadas por la economía feminista (Carrasco, 2003; Carrasco 2016; Pérez, 2017; Pérez y Agenjo, 2018), el enfoque de la interseccionalidad (Crenshaw, 1989; Lombardo y Verloo, 2010), los estudios sobre las políticas de igualdad en España (Astelarra, 2005; Bustelo y Lombardo, 2009;), así como los diferentes diagnósticos de género del mercado laboral valenciano (Fuertes, 2022; Sánchez, 2022) elaborados en el marco del mismo proyecto en el que se inserta el *Pinwheel model*. Nuestra propuesta está diseñada en el marco del Convenio de colaboración entre el Servicio Valenciano de Empleo y

Formación-LABORA² (en adelante, LABORA), la Universitat Jaume I de Castellón (en adelante, UJI) y la Fundación Isonomia (en adelante, Isonomia). La finalidad ha sido impulsar la transversalidad de género en las políticas activas de empleo a través de la elaboración del *Plan para integrar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunitat Valenciana*. Dicho convenio ha contado con el apoyo económico del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, financiado por los fondos NextGenerationEU de la Unión Europea.

Al desarrollar esta propuesta nos hemos topado con cuestiones de especial relevancia que nos remontan a antiguos, pero también vigentes debates y retos. En primer lugar y en términos contextuales, observamos que el fomento de la igualdad sigue dependiendo de financiación europea. En segundo lugar, uno de los retos que se abren con esta propuesta es el de lograr incardinar un modelo transformador en una realidad institucional androcéntrica, reacia a los cambios y con unas competencias que determinan los límites de la acción.

Tras esta introducción, hemos estructurado el artículo de la siguiente manera: a continuación, incluimos un marco teórico donde abordamos la estrategia de la transversalidad de género y ofrecemos una breve mirada sobre el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito laboral en España. Seguidamente, presentamos la metodología empleada para elaborar el *Pinwheel model*, así como el propio modelo; describiendo las tres dimensiones que lo conforman y sus correspondientes componentes. Terminaremos con unas reflexiones finales que tratan de seguir alimentando la discusión y debate para avanzar en la integración de la transversalidad de género en el empleo.

2. Transversalidad de género, institucionalización y resistencias

La transversalidad de género se plantea a nivel internacional e incorpora en la agenda pública en la *IV Conferencia Mundial de las Mujeres* de 1995 celebrada en Beijing, estableciéndose como uno de los componentes de la estrategia dual. En España, el compromiso con la transversalidad cristalizará en la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. El Artículo 15 se refiere a esta como la integración del principio de igualdad de trato en la elaboración y ejecución de la normativa, y en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos de la Administración.

Una definición más recurrente de *transversalidad* es la propuesta por el Consejo de Europa (1998), y consistiría en (re)organizar, mejorar, desarrollar y evaluar los procesos políticos para que los actores involucrados incorporen una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases

² Organismo autónomo de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de la Generalitat Valenciana, cuya finalidad es la de impulsar, desarrollar y ejecutar políticas en materia de creación y calidad del empleo. Para ello cuenta con las competencias de orientación laboral, formación profesional para el empleo, fomento de la ocupación e intermediación laboral.

de las políticas. La transversalidad parte de la premisa de que las desigualdades entre mujeres y hombres persistentes en nuestras sociedades presentan dos características principales: se manifiestan en todas las esferas y ámbitos de la vida (también en las políticas públicas), e históricamente se han sostenido sobre un importante arraigo social y cultural. Esta realidad permite conceptualizar las desigualdades como multidimensionales, estructurales y resistentes (Alfama, 2017).

Con estas coordenadas de partida el reto al que se enfrenta la transversalidad es ambicioso. Su objetivo es generar cambios estructurales para construir sociedades más igualitarias y equitativas, lo cual responde a una cuestión de justicia social de género que requiere del medio y largo plazo. Más que extender el modelo masculino para que las mujeres lo adopten, se trata de repensar y reconstruir nuevos modelos en los que los bienes, espacios, recursos, responsabilidades, toma de decisiones y ejercicio del poder se redistribuyan equitativamente de tal forma que la calidad de vida de las mujeres y los hombres sea una realidad (Lombardo, 2006).

Desde el consenso alcanzado sobre la transversalidad en la *IV Conferencia Mundial de las Mujeres* han abundado las definiciones, instrumentos, normas, planes y programas aprobados y aplicados a nivel autonómico, estatal y europeo, para impulsarla. No existe, por tanto, una única propuesta metodológica para avanzar en la aplicación de la transversalidad en las Administraciones, cada experiencia opta por la metodología que se ajusta más a sus intereses o posibilidades o crea *ad hoc* una que se adecue a su realidad (Biencinto y González, 2010).

Sin embargo, entre dicha diversidad existe cierto consenso alrededor de una cuestión central en el proceso de institucionalización de la transversalidad que está directamente relacionada con el objeto de este artículo: los ejes de trabajo. En estos, precisamente, es donde se debe incurrir, como explicaremos a continuación. El primer eje es de carácter intraorganizacional y, el segundo, extraorganizacional (Biencinto y González, 2010; Emakunde, 2007). Constatamos la necesidad de incidir sobre la propia organización (nivel intraorganizacional) porque las instituciones tienen una dimensión de género. Es decir, están impregnadas por el género, y al estar conformadas por hombres y mujeres socializados en contextos generizados, en la cotidianidad profesional ambos reproducen roles y estereotipos de género (Tello, 2020). En las organizaciones hay procesos que cotidianamente generan la recreación de privilegios y de subordinaciones. Existen, incluso, normas explícitas e implícitas de género, con consecuencias diferentes para mujeres y hombres.

Deconstruir el actual carácter genérico de las instituciones requiere, entonces, incidir en la estructura organizativa y en sus procedimientos internos³. En lo referido a la estructura organizativa podemos señalar, principalmente, tres mecanismos: la coordinación como *habitus*, la creación de estructuras para impulsar la transversalidad, y la paridad en la plantilla (EIGE, 2016). En lo tocante a los procedimientos internos de trabajo, hay que mencionar las *formas de hacer* y las funciones implicadas en la actividad administrativa. Deben incorporarse, por tanto, cambios en los principales

³ Algunas propuestas presentan como ejes de trabajo diferentes el trabajo sobre la estructura organizativa y la incidencia sobre los procedimientos internos.

procedimientos. Entre ellos, al elaborar normativas, gestionar presupuestos, comunicar y difundir, producir y gestionar la información, gestionar ayudas y subvenciones, así como en la contratación pública (Biencinto y González, 2010; Emakunde, 2007).

En lo referido al trabajo extraorganizacional necesario para incorporar la transversalidad en los programas y las políticas públicas de empleo, hay que tener presente que el punto de partida es un contexto donde persisten desigualdades estructurales. Esto se traduce en un menor acceso de las mujeres a los bienes y recursos. Ignorar este desigual punto de partida de las mujeres implica reproducir el *statu quo* de género y sus privilegios bajo un manto de neutralidad e, incluso, de buenas intenciones. Incorporar la perspectiva de género en los programas y políticas implica que la igualdad ha de estar presente en los objetivos de todos los programas. También hay que considerar las necesidades e intereses tanto de las mujeres y las niñas como de los hombres y los niños, teniendo en cuenta la diversidad y las desigualdades existentes en todas las fases del ciclo de las políticas públicas (Lombardo, 2006).

Entre ambas líneas de trabajo, la intraorganizacional y la extraorganizacional, podemos apreciar una relación de interdependencia. La adaptación interna es esencial para incorporar la perspectiva de género en las diferentes políticas públicas. Al mismo tiempo, transformar los programas y políticas públicas requiere de herramientas y *maneras de hacer* características de la transversalidad. Por tanto, integrar y aplicar la transversalidad de género en un organismo implica sumergirse en un proceso que plantea profundos retos, tanto en términos de igualdad como, colateralmente, organizativos y de gestión.

En palabras de Alfama (2017:15), supone «una estrategia gradual de transformación en profundidad de los valores, prioridades y rutinas de las administraciones públicas para que el compromiso con la igualdad permee tanto su funcionamiento como sus resultados». Se trata, entonces, de procesos encaminados a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, pero que además repercutirán en un mejor funcionamiento y resultados de cualquier organización.

La bibliografía especializada señala que afrontar unos retos de tales dimensiones requiere plantearse de antemano los importantes obstáculos y resistencias frente al proceso de institucionalización de la transversalidad de género. En términos generales, además de estar permeados por la cultura patriarcal, los organismos públicos son reacios a cambiar su cultura organizacional (Gil, 2018). Las desavenencias entre el objetivo de la transversalidad y la cotidianidad institucional suelen concretarse en una compleja realidad que explica que la intencionalidad transformadora de la transversalidad acabe diluyéndose en las experiencias prácticas.

En la práctica, estos procesos se han centrado más en integrar actuaciones concretas en las políticas existentes, y menos, en transformar las prioridades y objetivos de la corriente principal de la política (Alfama, 2017). Por tanto, en estos casos, la transversalidad, lejos del carácter político y democrático que presupone su conceptualización teórica, se ha materializado en un marcado carácter técnico, despolitizado y desvinculado de la participación de las organizaciones feministas.

3. Políticas de igualdad en el ámbito del empleo

En España, los cambios políticos y económicos acontecidos con la instauración de la democracia, el proceso de europeización y la incidencia del movimiento feminista impulsarán un importante y sostenido desarrollo de políticas de igualdad (Gil, 2018). Estas adoptarán diferentes formatos como, por ejemplo, la estrategia de igualdad de oportunidades y las políticas de acción positiva implantadas en las décadas de 1980 y 1990 respectivamente (Astelarra, 2005). A principios del siglo veintiuno comenzará a institucionalizarse la transversalidad de género. En su conjunto, el desarrollo de políticas de igualdad en nuestro contexto se caracterizará por la institucionalización de estructuras para la igualdad, y de herramientas y políticas concretas (Lombardo y León, 2015). Este rumbo dará un giro de 180° al estallar la crisis económica de 2008. Especialmente, cuando España adopta las políticas de austeridad promovidas desde Europa para superar la depresión económica. Los recortes tuvieron nefastas repercusiones para las políticas de fomento de la igualdad. Especialmente, a partir de 2010, momento en que los objetivos económicos pasarán a ser prioridad por encima de los objetivos de igualdad social y de género (Alfama, Cruells y De la Fuente, 2015; Lombardo y León, 2015; Paleo y Alonso, 2015).

Las políticas de fomento de la igualdad en el empleo seguirán las mismas pautas de desarrollo que las descritas previamente para el caso de las políticas de igualdad en general. Inicialmente, el trabajo se centrará en revisar la normativa y eliminar la discriminación explícita. Posteriormente, en incorporar medidas de acción positiva con el objetivo de incrementar la tasa de actividad de las mujeres y, especialmente, su empleo. Este interés se mantendrá en la agenda política hasta la actualidad. Progresivamente se incorporarán cuestiones vinculadas a la segregación horizontal y a la brecha de género. También, acciones para fomentar del emprendimiento de las mujeres. La *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres* supondrá un hito en el ámbito laboral, pues, además de incorporar la transversalidad a la normativa española, dedicará parte de su articulado al ámbito del empleo. También tendrán un notable impacto en las políticas españolas las directrices europeas relacionadas con la igualdad y el empleo.

Desde mediados de la década de 1990 las recomendaciones de la Estrategia Europea de Empleo instarán a los Estados miembros a adoptar medidas para impulsar y regular la mejora de la situación laboral de las mujeres. Entre otras, referidas a la protección de las trabajadoras embarazadas, la lactancia y las mejoras en el permiso de maternidad, la conciliación de la vida laboral y familiar (recogidas en la *Ley para la conciliación entre la vida familiar y laboral de 1999*). Estas medidas se abordarán después partiendo del concepto de *corresponsabilidad* (Lombardo y León, 2015; Otero y Bouzas, 2018). La influencia europea quedará también reflejada en la financiación de importantes

proyectos, entre ellos los EQUAL⁴, cuyo fin será impulsar la igualdad en el empleo (Otero y Bouzas, 2018). El compromiso con la transversalidad y su inclusión en la agenda política como estrategia para superar las desigualdades de género no ha conllevado cambios reseñables en las políticas de igualdad en el ámbito laboral (Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015). Sin embargo, los mencionados impulsos legislativos y políticos se traducirán en un sustancial aumento del empleo de las mujeres hasta el año 2008. A partir de aquí, y en un escenario generado por la crisis económica, las políticas activas de empleo se orientarán a la flexibilización del mercado de trabajo, coincidiendo con el desmantelamiento de las políticas de igualdad y la falta de políticas sociales compensadoras. El resultado será más precarización del mercado laboral y su consecuencia más inmediata, una mayor pobreza en las mujeres (Otero y Bouzas, 2018)

Con todo, y lejos de lo que plantea la propuesta de la transversalidad, las expertas señalan que las políticas de igualdad laborales actuales siguen centrándose en incorporar a las mujeres al mercado laboral, quedando en un segundo plano la calidad del empleo, así como las desigualdades estructurales persistentes entre mujeres y hombres en las sociedades patriarcales; a pesar de su papel a la hora de producir las desigualdades en el mercado laboral (Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015; Otero y Bouzas, 2018).

4. Metodología

El *Pinwheel Model* se diseña como parte del proyecto de transferencia financiado por los Fondos NextGenerationEU. El objetivo era confeccionar el *Plan de transversalidad de género en las políticas activas de empleo en la Comunitat Valenciana* a partir del convenio de colaboración entre LABORA, la UJI e Isonomia. En el desarrollo del proyecto se ha establecido un método de trabajo centrado en coordinar y articular al equipo técnico de Isonomia, a un grupo de expertas en políticas de empleo e igualdad y a LABORA. El equipo técnico y las expertas han elaborado diversos documentos de trabajo (DT) e informes de expertas (IE) respectivamente, que han sido esenciales para definir la estructura y el contenido del Plan y, por extensión, de la propuesta que presentamos en este artículo.

El modelo de intervención que compartimos en este trabajo parte del análisis documental de fuentes secundarias. Esta técnica de investigación nos ha permitido ofrecer una visión detallada de aspectos contextuales, normativos, organizacionales e institucionales sobre la transversalidad de género en las políticas públicas de empleo. Nos acercamos a la temática de estudio desde enfoques analíticos aportados por la economía feminista, la interseccionalidad y los estudios sobre las políticas

⁴ La iniciativa comunitaria EQUAL es parte de la estrategia de la Unión Europea para promocionar métodos innovadores de lucha contra cualquier tipo de discriminación y desigualdades en el mercado laboral. Cuenta con el financiamiento del Fondo Social Europeo.

de igualdad en España. La primera, es una corriente de pensamiento heterodoxa que visibiliza el enfoque sesgado de la economía hegemónica. Cristina Carrasco (2003) señala que la corriente generalizada de la economía adopta el modelo masculino como universal ignorando la realidad de las mujeres y las actividades que realizan por adscripción.

Las críticas a la corriente principal de la economía son consustanciales a su propio surgimiento como disciplina. La economía feminista ha generado propuestas políticas para transformar el modelo socioeconómico tradicional por considerarlo insostenible e incompatible con la *buena vida*. Nuestro trabajo se nutre del análisis feminista realizado previamente en el ámbito del mercado laboral por diferentes autoras (p.ej.: Alcañiz, 2017; Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015; Fuertes, 2022; Lombardo y León, 2015; Otero y Bouzas, 2018;). También, de otros trabajos que cuestionan la conceptualización de la disciplina económica sobre el trabajo (Carrasco, 2016; Torns, 2020). Asimismo, nos alineamos con el planteamiento de la sostenibilidad de la vida, que propone desplazar el eje analítico y político desde los mercados a los cuidados (evidenciando la vulnerabilidad e interdependencia de la especie humana) y que persigue que todas las personas podamos acceder a una vida digna de ser vivida (Agenjo, 2021; Carrasco, 2016; Pérez, 2017; Pérez y Agenjo, 2018).

Por su parte, el *enfoque interseccional* nos sirve para ampliar la mirada sobre la discriminación, y analizar cómo las mujeres ocupan ubicaciones heterogéneas en las estructuras de poder. Kimberlé Crenshaw (1989) acuñó originariamente el término *interseccionalidad* para ilustrar la interacción entre la *raza* y el género a la hora de configurar las experiencias multidimensionales de las mujeres afroamericanas en el ámbito laboral. Este enfoque visibiliza que la adscripción a diferentes categorías sociales (p.ej.: sexo, edad, clase social, capacidades...) implica múltiples niveles de desigualdad que coexisten y se superponen generando, en cada caso, una serie de privilegios u opresiones que afectan estructuralmente las oportunidades económicas, políticas y sociales de las personas. Se trata de una mirada más amplia y detallada que permite recoger en mayor medida la complejidad estructural de la sociedad (Lombardo y Verloo, 2010). El enfoque interseccional aplicado a las políticas públicas es esencial para atender las múltiples y diversas necesidades y problemáticas existentes en una determinada sociedad, ya que: «las estrategias políticas que se dirigen a una desigualdad concreta por lo general no son neutrales hacia las demás desigualdades, sino que pueden, por ejemplo, promover la igualdad de género, mientras a la vez, discriminan a las mujeres inmigrantes u homosexuales» (Lombardo y Verloo, 2010:12).

Finalmente, los estudios sobre las políticas de igualdad en España nos permiten comprender su irrupción y desarrollo en un contexto con un marcado carácter patriarcal. Conocer la evolución de las políticas de igualdad hasta el enfoque de la transversalidad, adentrarnos en su significado, retos y resistencias, resulta crucial para seguir avanzando en materia de transversalidad en las políticas de empleo (Alfama, Cruells y De la Fuente, 2015; Alfama, 2017; Lombardo y León, 2015; Paleo y Alonso, 2015).

Respecto a la documentación analizada, diferenciamos tres tipos: artículos científicos y publicaciones de expertas en la materia vinculados a los enfoques analíticos previamente descritos;

documentos de buenas prácticas, guías y manuales para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas elaboradas por diferentes Administraciones públicas; y los documentos de trabajo (DT) e informes de expertas (IE) elaborados en el marco del presente proyecto.

Entre los IE, el diseño del *Pinwheel Model* se ha nutrido de los análisis de género realizados por las expertas vinculadas al proyecto, sobre las diferentes áreas de trabajo de LABORA, especialmente, del trabajo de Iluminada Fuertes Fuertes (2022). El trabajo de esta autora recoge un diagnóstico de la situación de las mujeres en el mercado laboral valenciano. También hemos analizado los tres documentos de trabajo elaborados por el equipo técnico de Isonomía, que incluyen: el estado de la transversalidad de género en LABORA y los resultados de sus programas desde una perspectiva de género. La Tabla 1 ilustra los principales documentos elaborados en el marco del señalado convenio, que han sido insumos incuestionables para diseñar esta propuesta.

Tabla 1. Insumos para definir el Pinwheel Model elaborados en el convenio Isonomía-LABORA

Ref.	Autoría	Título
IE1	Iluminada Fuertes Fuertes	<i>Detección de las prioridades de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana y su transformación en líneas estratégicas, objetivos y metas para incorporar la perspectiva de género de manera transversal en el Plan de LABORA</i>
DT1	Alejandra Fantacci Bustos	<i>Informe comparado sobre la visibilización en internet de las políticas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación en los servicios públicos de empleo autonómicos</i>
DT2	Santiago García Campá	<i>Autodiagnóstico de LABORA sobre el grado de incorporación de la perspectiva de género según los componentes de la Plataforma del Instituto Europeo para la Igualdad de Género</i>
DT3	Silvana Sánchez Nimo	<i>Identificación mediante indicadores de género de diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en los programas de LABORA</i>

Fuente: elaboración propia a partir Gil (2022).

Por último, queremos hacer referencia a la implicación de cada una de las autoras en este trabajo. Mónica Gil ha participado en el equipo técnico de la Fundación Isonomía, en convenio con LABORA y la UJI, para desarrollar el Plan de transversalidad de género en las políticas activas de empleo, en el marco del cual se diseñó el *Pinwheel Model*. Ambas autoras han contribuido en la elaboración de este artículo.

5. El Pinwheel Model: una propuesta para la transversalidad el ámbito del empleo

El *Pinwheel Model* es la estructura básica que sostiene el Plan para integrar la transversalidad de género en las políticas activas de empleo de la Comunitat Valenciana. Está conformado por tres dimensiones que explicamos a continuación: 1) principios básicos (PB); 2) líneas estratégicas (LE); y 3) ciclo de la transversalidad (CT).

5.1. Principios básicos

Los principios básicos son la esencia que debe orientar e impregnar el contenido del Plan para que alcance su cometido final: reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. El *Pinwheel Model* cuenta con tres principios básicos definidos por Fuertes (2022) en la referencia IE1 de la Tabla 1. Los dos primeros tienen un marcado carácter estratégico y se desprenden de los resultados obtenidos por la autora en su diagnóstico sobre la situación de las mujeres valencianas en el mercado laboral: la economía para la sostenibilidad de la vida (PB1) y el enfoque interseccional (PB2). Para una intervención pública de calidad, a los dos principios anteriores se les suma un tercer de carácter instrumental y referido a los recursos (PB3). Seguidamente, explicamos con detalle estos tres principios básicos.

5.1.1. PB1. Economía para la sostenibilidad de la vida: «La vida en el centro»

La propuesta de la *sostenibilidad de la vida* se origina en la economía feminista y se caracteriza por ser multidimensional, compleja y estar en construcción; motivo por el que traemos a colación únicamente el componente relacionado con la necesidad de reconceptualizar el concepto de *trabajo*. Al respecto, Cristina Carrasco Bengoa (2014) habla del *círculo ampliado de trabajo* como concepto para evidenciar que lo económico no se ciñe a lo mercantil (Pérez y Ajenjo, 2018). Además, visibiliza y refuerza la importancia de los cuidados.

Por su parte, Iluminada Fuertes Fuertes (2022) reitera en su diagnóstico que una de las principales causas de las desigualdades en el actual mercado laboral valenciano es la persistencia de la división sexual del trabajo, con la consecuente atribución del trabajo doméstico y de cuidados (invisibilizados y hogarizados) a las mujeres. Esta asignación, junto con la escasa corresponsabilidad por parte de los hombres, y la poca implicación de las Administraciones públicas y las empresas conlleva más carga de trabajo para las mujeres. Esto se traduce en menos salud y tiempo para sí mismas respecto a los hombres. Así, la atribución/asunción de los cuidados, un bien común imprescindible para la supervivencia humana, ubica a las mujeres en una posición de partida desigual para incorporarse al mercado laboral y condiciona su desarrollo profesional.

El PB1 implica adoptar una visión ampliada del trabajo y de la centralidad de los cuidados como una cuestión social y política. Comprender y asumir lo señalado es crucial para plantear propuestas que incidan sobre los motivos que originan las persistentes desigualdades en el ámbito laboral y, en consecuencia, avanzar en igualdad.

5.1.2. PB2. Enfoque interseccional

El enfoque interseccional permite apreciar los efectos de la opresión de género sin homogeneizar las experiencias de las mujeres, lo cual también se refleja en las experiencias individuales y colectivas en el mercado laboral.

Fuertes (2022) corrobora que la discriminación de género convive y se entrelaza con otras discriminaciones generando un amplio abanico de desigualdades en el mercado laboral. Destaca especialmente la discapacidad y el país de procedencia como ejes adicionales de discriminación en el mercado laboral. Así, las mujeres extranjeras presentan una tasa de actividad superior a la de las autóctonas (58.1% frente al 51.7%), pero con una tasa de empleo inferior (38.7% frente al 43.9%) y una tasa de paro superior (33.4% frente al 15% de las autóctonas). En el caso de las mujeres con discapacidad, en el año 2020, presentan una menor tasa de actividad en comparación las mujeres sin discapacidad (34.6% frente al 70%), menor ocupación (26.9% frente al 58.4%) y mayor paro (22.4% frente al 17.4%).

Partiendo de la premisa de que las mujeres experimentan diferentes niveles de discriminación en el mercado laboral, en función de su adscripción a otras categorías sociales, el *Pinwheel Model* incorpora la interseccionalidad como principio rector de la totalidad del Plan. Suscribimos, así, lo subrayado por Lombrado y Verloo (2010) en su reconocimiento de que adoptar el enfoque interseccional permite aplicar políticas públicas más inclusivas y de mayor calidad.

5.1.3. PB3. Recursos para un servicio de calidad (universal y singular)

Este principio instrumental recuerda que es imperativo disponer de una estructura organizativa, financiación, así como recursos humanos y materiales necesarios para prestar cualquier servicio público universal, singular y de calidad. Lograr la transversalidad precisa, por tanto, disponer de estos recursos (EIGE, 2017).

5.2. Líneas estratégicas

Las líneas estratégicas (LE) son la segunda dimensión del *Pinwheel Model*. Definen los ejes de trabajo del Plan, marcando las áreas en las que este incidirá para favorecer la igualdad en el mercado laboral. A partir de la definición de las LE se podrán diseñar los objetivos, metas y medidas del Plan.

Seguidamente, incluimos las seis líneas estratégicas y su definición; que viene determinada, principalmente, por los resultados obtenidos en los DT e IE referidos en la Tabla 1. Principalmente los resultados del DT1, el DT2 y el IE3 muestran que la incorporación de la perspectiva de género en LABORA es insuficiente. Por tanto, dado que los resultados del proyecto refrendan lo reflejado en la bibliografía especializada, corroboramos la necesidad de incluir un eje de trabajo o línea estratégica en la que el objeto de intervención y transformación sea el propio organismo, es decir, una LE dedicada al trabajo intraorganizacional o de transformación institucional⁵ (LE1).

Por otra parte, el trabajo de Fuertes (2022:10) en el IE1, corrobora que, de acuerdo con los indicadores del mercado laboral para la Comunidad Valenciana correspondientes al año 2021, las mujeres siguen soportando más desigualdades que los hombres en el mercado laboral, entre ellas:

- Brechas en la tasa de actividad, de empleo y de paro: la tasa de actividad de las mujeres es un 10.4% inferior a la de los hombres, también, su tasa de ocupación (11.1%). Y su tasa de paro es mayor (+4,1 puntos).
- Segregación horizontal: el sector servicios presenta una mayor feminización (53.7%) e incluye actividades directamente relacionadas con los cuidados, por ejemplo, las actividades de entretenimiento y empleos de hogar, ocupadas en un 65.2% por las mujeres.
- Segregación vertical (*suelo pegajoso y techo de cristal*): la presencia de las mujeres en los cargos directivos o de gerencia es 2.7 puntos inferior a la de los hombres (solo el 3% de las mujeres ocupan cargos de dirección o gerencia frente al 5.7% de los hombres).
- Mayor precarización de las condiciones laborales de las mujeres vinculadas a la contratación a tiempo parcial y temporal, ambas asociadas con estrategias individuales para facilitar la conciliación. Más del 70% de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres. La temporalidad también tiene rostro de mujer, especialmente de mujer joven, cuya tasa de temporalidad (76%) está muy por encima de la de los hombres (63%).
- Brecha salarial: por término medio es del 21.2%, lo que resta autonomía financiera a las mujeres respecto a los hombres. Esto las coloca en una situación de vulnerabilidad y mayor riesgo de pobreza.
- Las mujeres con discapacidad y las que proceden de países extracomunitarios son más vulnerables en el mercado laboral. Tal y como adelantamos en el punto 5.1.2 de este artículo (*PB2. Enfoque interseccional*) las tasas de ocupación en el caso de las mujeres extranjeras y las mujeres con discapacidad son inferiores a las de las mujeres autóctonas sin discapacidad.

⁵ A pesar de que excede el objeto de este trabajo, es oportuno apuntar que la LE1 *Transformación institucional* tomará como referente para diseñar su contenido la *Plataforma para la transversalidad de género del Instituto Europeo para la Igualdad de Género*.

Las tasas de paro de estas últimas son inferiores a las de las mujeres extranjeras y a las de las mujeres con discapacidad.

- Las mujeres jóvenes (≤ 25 años) se encuentran peor situadas en el mercado laboral. Desde la crisis de 2008 su tasa de actividad se ha desplomado un 17% para las menores de 20 años y un 13.4% para las que tienen entre 20 y 24 años.
- En sectores laborales feminizados existe un desajuste entre las habilidades requeridas para el puesto de trabajo y la formación de las mujeres. Se puede hablar de una sobrecualificación en sectores elementales, aunque poco remunerada. Es el caso del sector servicios, especialmente feminizado, en el que el 27.5% de las mujeres tienen estudios superiores (frente al 21.3% de los hombres) y en el que se ubican las ocupaciones más elementales y peor remuneradas.

A partir de los resultados que Fuertes (2022) obtiene en su diagnóstico, formula las cinco Líneas Estratégicas de la estructura del Plan, con un marcado carácter extraorganizativo, para complementar el trabajo intraorganizativo plasmado en la LE1. Cada una, afronta una cuestión o ámbito identificado como relevante por las desigualdades intrínsecas persistentes y que se consideran puntos clave para fomentar y contribuir a un cambio social orientado a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral. La Tabla 2 refleja la totalidad de las Líneas Estratégicas que conforman esta segunda dimensión de la estructura del Plan.

Tabla 2. Líneas estratégicas del Pinwheel Model (Dimensión II)

Código	Denominación
LE1	Transformación institucional de LABORA.
LE2	Mercado laboral con mayor presencia y permanencia de las mujeres.
LE3	Empleo de calidad, igualitario e inclusivo para todas las mujeres.
LE4	Lucha contra el paro.
LE5	Mercado laboral juvenil más amplio: promover la participación de las jóvenes, impulsar un empleo sin desigualdades ni discriminaciones de género.
LE6	Formación profesional. Formación y desarrollo de nuevas capacidades más acordes al mercado de trabajo.

Fuente: elaboración propia a partir Gil, 2022.

5.3. Ciclo de la transversalidad

La tercera y última dimensión sobre la que pivota la estructura básica del Plan es la del *ciclo de la transversalidad*. Este concepto, acuñado por el European Institute for Gender Equality (EIGE,

2016), aún las propuestas del ciclo de las políticas públicas, así como de la transversalidad. El ciclo de las *políticas públicas* es un proceso conformado por cuatro etapas: definición, planificación, implementación y evaluación. Entre cada etapa se establece una dinámica cíclica en la que sucesivamente, una etapa nutre a siguiente, generándose, así, un proceso de continua adaptación y mejora. Por otra parte, la transversalidad implica, según indica el propio término, incorporar (transversalmente) la perspectiva de género en todas las etapas que conforman las políticas públicas. La unión de ambos conceptos fortalece la idea de ciclo y de la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes etapas de las políticas, lo que permite hablar, siguiendo al EIGE (2016), del *ciclo de la transversalidad*.

Algunas autoras de referencia señalan que la transversalidad acaba diluyéndose en el proceso de aplicación de las políticas públicas, entre otros motivos, porque no se incluye la perspectiva de género en las diferentes etapas del ciclo de las políticas públicas (Espinosa-Fajardo, 2018). Ciclo, hay que decirlo, que habitualmente no está instalado de manera integral en las Administraciones públicas. Entre otras, persisten dinámicas en las que el objetivo de la igualdad de género se establece únicamente para las políticas de igualdad. De modo que se difumina el carácter estructural de las desigualdades de género al planificar las políticas, y/o se obvia la perspectiva de género a la hora de evaluarlas.

Frente a esta realidad, incluir el ciclo de la transversalidad como la tercera dimensión del modelo implica dotarlo de un valor añadido, pues aterriza y concreta el proceso de transversalidad. Con ello, se enfatiza el carácter de proceso cíclico en continua construcción que debe adoptar tanto la política pública como la institucionalización de la perspectiva de género en un organismo.

De acuerdo con el EIGE (2016), el ciclo de la transversalidad implica incidir en las cuatro etapas del ciclo de las políticas públicas siguiendo las siguientes orientaciones:

- Definición: deben considerarse las desigualdades existentes entre mujeres y hombres al conceptualizar el *problema público*. Del mismo modo, el correspondiente diagnóstico debe tener presente las brechas de género existentes y definir su alcance e importancia.
- Planificación: es preciso identificar los objetivos de igualdad para la política en cuestión, los enfoques e intervenciones más apropiados para lograr dichos objetivos y las correspondientes prioridades, cuando se define el modelo de intervención para afrontar el problema previamente identificado.
- Implementación: hay que comprometerse con la igualdad a la hora de materializar las acciones previamente formuladas, y superar las dificultades y resistencias que pueden surgir tanto en el interior del organismo público como en el contexto social de intervención.
- Evaluación: los mecanismos de seguimiento y evaluación que se aplicarán de forma transversal en las diferentes etapas del ciclo, y que se conciebn como fuente de aprendizaje que nutrirán la dinámica cíclica, deben visibilizar si la política pública objeto de evaluación

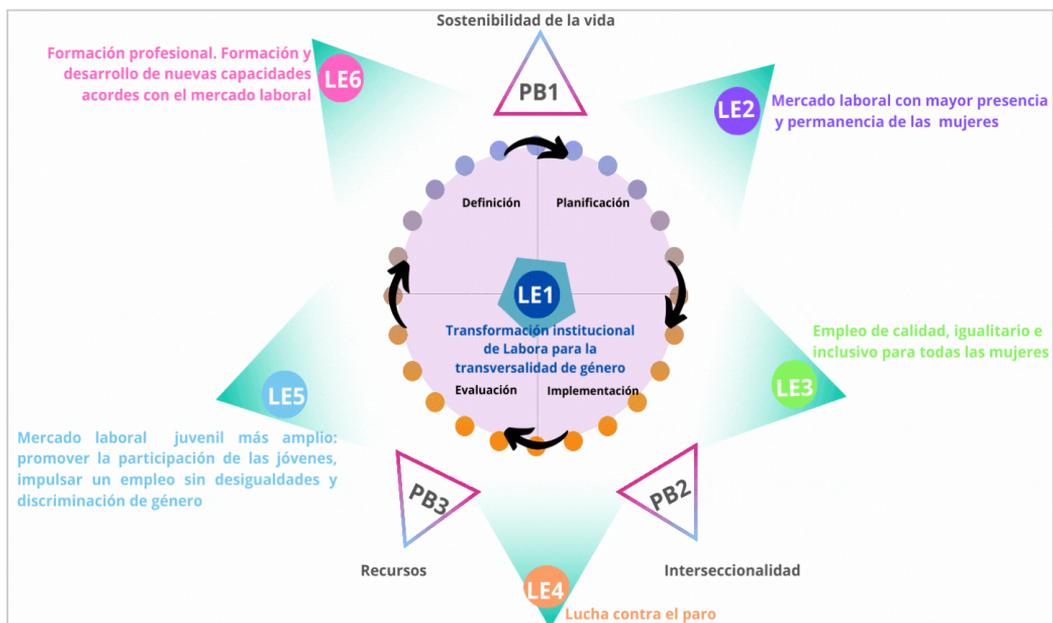
incorpora la perspectiva de género y permite obtener avances y aprendizajes en materia de igualdad.

En las cuatro etapas del ciclo de las políticas públicas es preciso contar con: a) recursos humanos especializados en materia de igualdad; b) recursos materiales; y c) espacios de participación que incorporen las voces de diferentes colectivos involucrados en la política (organizaciones de mujeres y organismos impulsores o con competencia en materia de igualdad). Asimismo, entre las diferentes etapas se establece una relación de interdependencia que implica que, si se incorporan cambios en alguna de ellas, hay que revisar el resto de las fases e incluir las modificaciones que aseguren la coherencia integral. El resultado inmediato de esta tercera dimensión es impregnar el Plan de dinamismo y dotarlo de carácter cíclico, mediante una lógica en la que la incorporación de mejoras para favorecer la transversalidad se produce de manera continuada y en permanente retroalimentación.

5.4. El *Pinwheel Model*

La Imagen 1 representa la articulación de las tres dimensiones que sostienen el *Pinwheel Model*: principios básicos, líneas estratégicas y ciclo de la transversalidad. El parecido de la imagen con un molinillo de viento nos ha llevado a adoptar su nombre para el modelo.

Imagen 1. Pinwheel Model



Fuente: elaboración propia a partir de Gil (2022).

La representación gráfica del *Pinwheel Model* refleja la superposición de las tres dimensiones que sostienen la estructura del Plan, así como la dinámica de movimiento circular que, como hemos visto, inyecta el ciclo de la transversalidad. Entre las tres dimensiones existe una clara interdependencia: los PB permean las LE. La materialización de las LE va a suponer transformaciones tanto en las *maneras de hacer* del organismo de empleo (LABORA) como en sus políticas de empleo. Estos cambios van a requerir que se revisen, de nuevo, las prácticas intraorganizativas y las extraorganizativas.

La lógica cíclica del *Pinwheel Model* va a conllevar que la dinámica de incorporación de mejoras se instale como un nuevo *habitus* en la institución y lo haga impregnado de los PB. Esto implica una mejoría para este organismo en términos de gestión y de resultados, al tiempo que revierte en el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

6. Reflexiones finales

La propuesta del *Pinwheel Model* es fruto de un proceso de trabajo colectivo en el que el mosaico conformado por las diferentes aportaciones del equipo de Isonomía y las expertas vinculadas al proyecto se consolidan como insumos imprescindibles para su definición. Asimismo, para completar la propuesta ha sido fundamental una revisión de la bibliografía especializada, así como de diferentes manuales. También, examinar buenas prácticas llevadas a cabo para incorporar la transversalidad de género en los organismos públicos.

El resultado final es un modelo para implantar la transversalidad de género en LABORA, organismo con competencia en políticas de empleo de la Comunidad Valenciana, y en sus políticas. La propuesta está conformada por tres dimensiones: principios básicos, líneas estratégicas y el ciclo de la transversalidad, cada una de ellas con sus correspondientes componentes. El modelo persigue transformar la institución y sus políticas de empleo, con el objetivo de fomentar la igualdad en el ámbito laboral.

Consideramos que el *Pinwheel Model* elaborado para LABORA puede inspirar otras iniciativas o podría aplicarse en otros territorios, ya que las problemáticas y discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado laboral valenciano son extrapolables a otras partes del Estado. Por ello, esta propuesta se perfila como un referente para tener en cuenta en la aplicación de la línea de inversión *Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo*, incluida en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y que debe trasladarse, a través del SEPE, a los diferentes organismos de empleo autonómicos. Es más, consideramos que el *Pinwheel Model* puede aplicarse en cualquier plan o estrategia de transversalidad, independientemente del ámbito sectorial de que se trate. Empero, hay que adaptar el contenido de las líneas estratégicas partiendo de los correspondientes análisis de género.

En el desarrollo del diseño del *Pinwheel Model* han (re)surgido debates presentes en la agenda feminista. Traemos a colación dos de ellos que consideramos centrales para impulsar la transformación que sugiere el modelo presentado. El primero, hace referencia al compromiso político real que debe existir y reflejarse en la asignación de los recursos económicos y humanos necesarios para impulsar la igualdad (Principio Básico 3).

A pesar del compromiso explícito con la igualdad del Gobierno español y de la mayoría de los gobiernos autonómicos, observamos que un proceso del calado, en las políticas de empleo, como es el de la transversalidad, no se asume como una prioridad estructural, sino que queda a expensas del financiamiento supranacional (fondos NextGenerationEU). Podemos preguntarnos, entonces, por la sostenibilidad y aplicación práctica real de unos planes de transversalidad diseñados para los organismos de empleo autonómicos, cuya elaboración no responde a una necesidad detectada ni a un proyecto impulsado por los propios organismos. Especialmente, cuando no media compromiso de los organismos en invertir recursos económicos y humanos para implementar dichos planes.

La segunda cuestión con la que inevitablemente nos topamos en el proceso de elaboración del *Pinwheel Model*, es una cuestión que la economía feminista viene señalando desde hace décadas. Se trata de la necesidad de ampliar el significado del concepto de *empleo* y articular las políticas públicas en base a dicha reconceptualización. El empleo remunerado y los cuidados son interdependientes, por lo que abordar la transversalidad o las políticas de igualdad en el empleo resulta falaz si no se incorpora la esfera de los cuidados como componente de la propia estrategia. Esto implica la transformación institucional a la que hacemos referencia en la primera de las líneas estratégicas del *Pinwheel Model*, romper los muros que separan actualmente las diferentes áreas y/u organismos de la Administración pública desde los que, por un lado, se impulsan las políticas de empleo y, por otro, las de conciliación.

Es necesario articular y organizar la Administración en base a las necesidades de las personas. Esto implica acabar con su esquema hegemónico, según el cual cada área o sector funciona en compartimentos estancos, autónomos e independientes. Resulta imprescindible reconocer que el trabajo productivo y reproductivo conforma un todo único e inseparable, que debe atenderse como tal. En definitiva, es clave promover la propuesta de la *sostenibilidad de la vida* (Principio Básico 1). Esto implica, entre otras cosas, politizar los cuidados y asumirlos como una responsabilidad social que debe redistribuirse entre mujeres y hombres, pero también con la Administración pública y el sector privado.

Sin duda, este es el gran reto que planteamos: lograr incardinar una propuesta transformadora en una realidad institucional hegemónica fosilizada bajo las coordenadas patriarcales y capitalistas, sin que esta pierda su carácter transformador. Desde las instituciones hay margen de mejora. Ahora, es crucial mantener y reforzar en la agenda feminista los derechos de las mujeres y la igualdad en el mercado laboral. Por tanto, es central una agenda feminista viva y compartida, acompañada de la correspondiente movilización y acción feminista en las instituciones y desde las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Agenjo Calderon, Astrid (2021): *Economía política feminista. Sostenibilidad de la vida y economía mundial*. Madrid: FUHEM Ecosocial y Libros de la Catarata.

Alcañiz Moscardó, Mercedes (2017): “Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género”. En: *Revista de estudios de género: La ventana*, vol. 5, n.º. 46, pp. 244-285. Disponible en: <https://ir.uv.es/3VA3Zng> [12/5/2023].

Alfama i Guillén, Eva; Cruells, Marta y De la Fuente, María (2015): “¿Qué ha cambiado con esta crisis? El *mainstreaming* de género en la encrucijada”. En: *Investigaciones feministas*, n.º. 5, pp. 69-95. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47957 [12/5/2023].

Alfama i Guillén, Eva (2017): *¿Transformando el Estado? Avances y obstáculos en la implementación del *mainstreaming* de género*. Tesis Doctoral inédita. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/458542> [12/5/2023].

Astelarra Bonomi, Judith (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.

Biencinto López, Natalia y González González, Ángeles (2010): *La transversalidad de género. Métodos y técnicas*. Instituto Andaluz de la Mujer-Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. Disponible en: <https://ir.uv.es/y0okPwj> [12/5/2023].

Bustelo, María y Lombardo, Emanuela (eds.) (2009): *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Carrasco Bengoa, Cristina (2003): “Introducción: Hacia una economía feminista”. En: Cristina Carrasco Bengoa (ed.): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria, pp. 11-55.

_____. (2016): “Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria”. En: *Atlánticas, Revista internacional de estudios feministas*, n.º. 1, pp. 34-57. <https://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1435> [12/5/2023].

Carrasquer, Pilar (2009): “El empleo femenino en España y Europa”. En: *Documentos de Trabajo (Fundación Carolina)*, n.º. 32, pp. 15-23. Disponible en: <https://ir.uv.es/EoS5vND> [13/5/2023].

Carrasquer Oto, Pilar; Recio, Carolina y Rodríguez-Soler, Joan (2015): “Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso español”. En: *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º. 116, pp. 75-103.

Crenshaw, Kimberlé (1989): “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”. En: *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1, art.8, pp. 139-167. Disponible en: <https://ir.uv.es/FkmrW0w> [12/5/2023].

EMAKUNDE (2007): *Guía para el diseño, la implantación y la evaluación del *mainstreaming* de género en entidades de empleo y formación*. Vitoria- Gasteiz: Emakunde. Disponible en: <https://ir.uv.es/1dw5QA7> [12/5/2023].

Espinosa-Fajardo, Julia (2018): *Guía de género para políticas públicas más transformadoras*. Oxfam Intermón. Disponible en: <https://ir.uv.es/S8bnpzn> [12/5/2023].

European Institute for Gender Equality-EIGE (2016): *What is gender mainstreaming?* Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponible en: <https://ir.uv.es/EB9AexK> [15/5/2023].

_____. (2019): *Gender Mainstreaming. Gender planning*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponible en: <https://ir.uv.es/YLaYi7v> [15/5/2023].

Fantacci Bustos, Alejandra (2022): *Documento de trabajo 1. Informe sobre la visibilización en internet de las políticas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación en los servicios públicos de empleo autonómicos*. Elaborado en el marco del Convenio LABORA-UJI-Isonomia.

Fuertes Fuertes, Iluminada (2022): *Informe de expertas 1. Situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana*. Elaborado en el marco del Convenio LABORA-UJI-Isonomia.

García Campá, Santiago (2022): *Documento de trabajo 2. Autodiagnóstico de LABORA sobre el grado de incorporación de la perspectiva de género según los componentes de la Plataforma del Instituto Europeo para la Igualdad de Género*. Elaborado en el marco del Convenio LABORA-UJI-Isonomia.

Gil Junquero, Monica (2018): *Los presupuestos con perspectiva de género en el Estado Español*. Valencia: Tirant lo Blanch.

_____. (2022): *Documento de trabajo 4. Estructura y prioridades más urgentes del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Elaborado en el marco del Convenio LABORA-UJI-Isonomia.

Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yamilet (2005): *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*. México: Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias.

JämStöd (2007): *Gender Mainstreaming Manual*. Swedish Government Official Reports. Disponible en: <https://ir.uv.es/2OZ9zJA> [15/5/2023].

Lombardo, Emanuela (2006): “Mainstreaming, evaluación de impacto y presupuestos de género”. En María de la Funete Vázquez (coord.): *Els pressupostos amb perspectiva de gènere, reptes per als governs locals*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, pp. 85-116. Disponible en: <https://ir.uv.es/7iVZILX> [15/5/2023].

Lombardo, Emanuela y León, Margarita (2015): “Políticas de igualdad de género y social en España. Origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica”. En: *Investigaciones feministas*, n.º. 5, pp. 13-35. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47986 [12/5/2023].

Lombardo, Emanuela y Verloo, Mieke (2010): “La ‘interseccionalidad’ del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea”. En: *Revista Española de Ciencia Política*, n.º. 23, pp. 11-30. Disponible en: <https://ir.uv.es/9pZlQhK> [15/5/2023].

Mergaert, Lut y Lombardo, Emanuela (2014): “Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy”. En: *European Integration Online Papers*, n.º. 18, pp.1-21. Disponible en: <http://eiop.or.at/eiop/texte/2014-005a.htm> [15/5/2023].

Martín Herreros, Vicky y Pastor, Inma (2021): “Las políticas de empleo como refuerzo de la precariedad y la división sexual del trabajo: el papel del personal técnico”. En: *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 39, n.º. 1, pp. 53-72. <https://dx.doi.org/10.5209/crla.68994> [12/5/2023].

Miguélez Lobo, Fausto (2009): “Comentario. Para conseguir la equidad de los géneros respecto al empleo se requieren políticas de empleo integrales”. En: Judith Astelarra (coord.): *Género y empleo*. Madrid: Fundación Carolina CeAlci, pp. 33-44.

Otero Hermida, Paula y Bouzas Lorenzo, Ramón (2018): “El rol del ámbito local en la adopción del “mainstreaming” de género en políticas de empleo”. En: *Revista de estudios políticos*, n.º. 182, 191-224. <https://doi.org/10.18042/cepc/rep.182.07> [12/5/2023].

Paleo, Natalia y Alonso, Alba (2015): “¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España”. En: *Investigaciones Feministas*, n.º. 5, pp. 36-68. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47987 [12/5/2023].

Pastor, Inma; Pontón, Paloma y Torres, Teresa (2017): “Políticas de igualdad en el empleo”. En: *Políticas de igualdad de género e integración en Europa y América Latina*. Navarra: Editorial Aranzadi, S.A.U, pp. 191-207.

Pérez Orozco, Amaia (2017): “¿Espacios económicos de subversión feminista?”. En: Cristina Carrasco Bengoa y Carme Díaz Corral (eds) *Economía feminista, desafíos, propuestas, alianzas*. Barcelona: Entrepueblos.

Pérez Orozco, Amaia y Agenjo Calderón, Astrid (2018): “Economía feminista: viva, abierta y subversiva”. En: *Dossieres Economistas sin Fronteras*, n.º. 29, pp. 6-10. Disponible en: <https://ir.uv.es/RgwZOiP> [10/5/2023].

Ranea Triviño, Beatriz; Pérez Caramés, Antía y Fernández Suárez, Belén (2022): “Desigualdades de género en el empleo: seguimos queriendo el pan, pero también las rosas”. En: Rosa Cobo y Belén Fernández (eds.): *Sociología feminista*. Granada: Editorial Comares, pp. 87-104.

Sánchez Nimo, Silvana (2022): *Documento de trabajo 3. Identificación mediante indicadores de género de diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en los programas de LABORA*. Elaborado en el marco del Convenio LABORA-UJI-Isonomia.

Subirats, Joan, Alfama, Eva y Obradors, Anna (2009): “Ciudadanía e inclusión social frente a las inseguridades contemporáneas. La significación del empleo”. En: Judith Astelarra (coord.): *Género y empleo*. Madrid: Fundación Carolina CeAlci, pp. 133-142.

Tello-Sánchez, Flavia (2020): “Empezar por casa: enfocando los planes de igualdad en la cultura organizacional de las administraciones públicas”. En: *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.º. 18, pp.114-135. Disponible en: <https://ir.uv.es/8HKOFiY> [12/5/2023].

Torns, Teresa (2020): “Sobre el trabajo y las trabajadoras, algunas reflexiones”. En: *Nuestra Historia: revista de Historia de la FIM*, n.º. 10, pp.71-84. Disponible en: <https://ir.uv.es/s7kLOKv> [12/5/2023].