



Anexo

Marco Conceptual

La Transferencia de Buenas Prácticas
para la igualdad de género en el empleo



Unión Europea
Fondo Social Europeo



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Anexo

Marco Conceptual

La Transferencia de Buenas Prácticas
para la igualdad de género en el empleo

Elaborado por:

Isabel Alonso Cuervo
Natalia Biencinto López
Rosa Gómez Torralbo
Ángeles González González
Miriam Soliva Bernardo

Grupo de Trabajo

Grupo Temático Nacional de Igualdad
de Oportunidades UAFSE.
Estructura de Apoyo EQUAL- Eje 4.

Edita: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Maqueta y diseña: PardeDÓS

NIPO: 201-07-293-9

Índice

	Pág
Introducción: presentación del documento _____	5
Bloque 1: teoría de género _____	6
1.1. Trabajo y Empleo. Conceptos básicos para un análisis desde la perspectiva de género _____	14
Bloque 2: políticas de igualdad de género _____	24

Introducción. presentación del documento

El presente documento recoge los resultados del proceso de consenso en torno a los conceptos fundamentales que han servido de vehículo y marco de referencia para la aproximación del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (en adelante GTN) a la cuestión de la transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo.

Uno de los objetivos del Plan de trabajo de este Grupo durante el período 2006-2007 era precisamente la construcción de un marco conceptual compartido entre sus integrantes, a partir de la generación de dinámicas de consenso al interior del Grupo. La importancia de partir de este consenso no deriva únicamente de la necesidad de dotar a los conceptos de un significado compartido, sino también de considerar éste como un punto de partida necesario para la posterior operativización de los elementos básicos que han articulado el procedimiento metodológico de transferencia.

El proceso de discusión y consenso en torno a estos conceptos básicos, realizado primero con el GTN, y validado después con los Proyectos EQUAL participantes en las Jornadas de intercambio, han dado como resultado el documento que se presenta a continuación. En él se han organizado los contenidos semánticos en dos bloques:

- ❑ El primero de ellos recoge los conceptos básicos en *teoría de género*, haciendo hincapié en aquellos imprescindibles para realizar una aproximación al mercado laboral desde la perspectiva de género.
- ❑ En el segundo bloque se definen los principios y las estrategias de acción que se han venido articulando desde la *política pública* para hacer frente a las desigualdades de género.

Bloque 1: teoría de género

1. Sistema sexo-género

Se refiere al conjunto de mecanismos socioculturales que establecen una relación de identificación entre:

- ⇒ El **sexo**: las características biológicas y físicas de machos y hembras. Término que se usa para hacer referencia a la diferencia *biológica* entre hombres y mujeres.
- ⇒ El **género**: son las características, actitudes y conductas diferenciales que una sociedad, en un momento histórico dado, atribuye a hombres y mujeres. Como concepto es relacional y dinámico (esto es, los contenidos concretos de los roles de género varían según el momento histórico y la sociedad de la que se trate).

El proceso (ideológico) de identificación entre sexo y género tiene como resultado la atribución sistemática de unas determinadas características, actitudes y papeles sociales diferenciados a

hombres y mujeres, en función de su sexo biológico. Además, configura unas determinadas expectativas acerca de la conducta social que deben desempeñar en función de su sexo.

El punto de partida básico para la teoría de género es la *deconstrucción* de esta identificación. Las desigualdades sociales entre mujeres y hombres no responden a sus características naturales o biológicas, sino a la construcción social y cultural que se hace de ellas. Este punto de partida tiene unas implicaciones muy importantes: si las desigualdades entre mujeres y hombres no son resultados de sus características “naturales” (y supuestamente “inmutables”), entonces es posible iniciar procesos de transformación social que modifiquen las realidades de unos y otras hasta hacerlas igualitarias.

2. Perspectiva de género

Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para explicar el origen y los mecanismos a través de los cuales se generan y perpetúan las relaciones de desigualdad que existen entre mujeres y hombres. Analizar la realidad desde la perspectiva de género supone:

- ▣ Desvelar los sesgos sexistas que impregnan el análisis de la realidad de mujeres y hombres y sus relaciones.
- ▣ Identificar los factores estructurales que subyacen a las desigualdades entre mujeres y hombres, detectando todas las formas de discriminación que generan o reproducen estas desigualdades.

- Redefinir las relaciones de género, visibilizando la realidad de las mujeres, considerando sus necesidades e intereses, y revalorizando sus aportaciones a la sociedad.

2. Rol de género

Papel social que se asigna a una persona en función de su sexo biológico. Los roles de género, definen un conjunto de funciones sociales diferentes para hombres y mujeres, así como marcan la posición que ocupan en una estructura social dada, y de la que se derivan unos derechos y unas obligaciones.

4. Estereotipos de género

Ideas preconcebidas y creencias compartidas acerca de cómo son los hombres y las mujeres en esta sociedad.

5. División sexual del trabajo

Se trata de un sistema de organización del trabajo que tiene como criterio de diferenciación de los espacios y las funciones sociales, el sexo de las personas. Según el modelo de organización patriarcal, a las mujeres se les asigna preferentemente el espacio de lo privado y las tareas domésticas y de cuidado de las personas, y a los hombres el espacio público y el trabajo remunerado.

Aunque este modelo se está transformando, sobre todo por la vía de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sigue estando en la base de la desigualdades de género. Y ello principalmente porque las mujeres continúan siendo casi las responsables únicas del trabajo reproductivo, con escaso reconocimiento y valor social.

Para la interiorización y aceptación de este reparto desigual de tareas y espacios, la socialización diferencial juega un papel central.

6. Socialización diferencial

La *socialización* es el proceso a través del cual, la persona aprende e interioriza (hace propios) las normas, los valores y hasta los modelos sociales de identidad y conducta. Este proceso adquiere una importancia central en la infancia, pero persiste a lo largo de todo el ciclo vital. En él participan diferentes agentes sociales (denominados “agentes de socialización”), principalmente la familia, el sistema educativo, la religión, el lenguaje y los medios de comunicación.

Con *socialización diferencial*, se alude el proceso de aprendizaje de normas, valores y modelos de identidad y conducta diferentes para hombres y mujeres. A través de este proceso, unas y otros aprenden e interiorizan los modelos sociales de “ser hombre” y “ser mujer”.

7. Androcentrismo

Es una ideología o sistema de pensamiento que entiende “lo masculino” como referente universal y prototipo de “lo humano”. Esta interpretación desvaloriza los aprendizajes y experiencias de las mujeres, o invisibiliza las diferencias, asimilándolas al modelo masculino que es entendido como universal y el único válido.

8. Sexismo

Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto de una persona por razón de su sexo. La ideología subyacente a las actitudes y comportamientos sexistas se sustenta en la consideración de que un sexo tiene una superioridad *intrínseca* sobre otro.

9. Patriarcado

Sistema de dominación en el que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmiten de varón a varón.

Para la teoría feminista, el término patriarcado ha sido especialmente útil para desvelar las dinámicas de poder y dominación que están detrás de la hegemonía masculina y la subordinación de las mujeres.

10. Feminismo

Ideología o sistema de pensamiento que se sustenta en la consideración de que ningún sexo tiene superioridad intrínseca sobre otro.

Como movimiento social exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres.

⇒ No debe ser entendido como el término opuesto a “**machismo**”. La Real Academia de la Lengua define machismo como “la actitud de *prepotencia* de los varones hacia las mujeres”, pero el machismo es mucho más que simple “prepotencia”: las actitudes y comportamientos machistas tienen una función esencial en el mantenimiento de la subordinación de las mujeres; pueden ser consideradas como mecanismos interpersonales de dominación, usados para reafirmar la supremacía del hombre o mantener el control frente a estrategias (individuales o colectivas) de resistencia frente a esta dominación.

11. Igualdad/diferencia/desigualdad

Igualdad: premisa fundamental en las sociedades democráticas derivada de las revoluciones burguesas. Es un derecho fundamental por el cual todas las personas son iguales ante la ley (pero no idénticas), merecen el mismo trato reconociéndose sus diferencias. Implica tanto la creación de un marco legal (*igualdad formal*) como la aplicación de su contenido, para posibilitar la *igualdad real*.

⇒ **En contraste con...Identidad:** Una de las premisas fundamentales de la teoría de género es que la reivindicación de la igualdad no implica (o más bien, no debe implicar) identidad. Con ello, se afrontan las críticas (androcéntricas) a las reivindicaciones feministas de igualdad, y se denuncia el peligro de entender igualdad como asimilación del modelo masculino.

Diferencia: cualidad de lo que no es idéntico. El pensamiento androcéntrico, dota de una connotación negativa al término “diferente”. Uno de los ejes fundamentales de este pensamiento es, como se apuntaba, la asunción de lo masculino como modelo universal y la desvaloración de “lo diferente” (entendiendo “lo diferente” como lo que se aparta del modelo).

⇒ **En contraste con... Desigualdad:** Una de las premisas fundamentales de la teoría de género es que la diferencia no implica (o más bien, no debe implicar) desigualdad. Así, se revalorizan las diferencias (Inter-género e Intra-género) sin que de ello se siga la aceptación de las desigualdades

Ambos conceptos comparten su carácter “**relacional**”, esto es, algo es *igual, desigual o diferente* en comparación o contraste con otra cosa. Este carácter relacional es el punto de partida para el análisis de la realidad desde la perspectiva de género. Por ello, este tipo de análisis, requiere del uso de métodos comparativos.

12. Discriminación

Discriminación: cuando una persona es tratada de forma menos favorable por su pertenencia a un grupo concreto o por te-

ner un rasgo común diferenciador, y no por su aptitud o capacidad individual.

Avanzando un poco más, se puede hablar de varios tipos de discriminación:

⇒ **Discriminación directa:** alude al trato desigual de ciertos colectivos o personas en base a uno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico: sexo, raza, religión, etc...

La ausencia de discriminación (directa), no implica necesariamente igualdad de oportunidades: tratar por igual situaciones que de partida son desiguales tiene el efecto de *reproducir* estas desigualdades. Para recoger todo este tipo de intervenciones, aparentemente neutrales, pero que no tienen resultado el avance en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han acuñado estos otros dos conceptos:

⇒ **Discriminación indirecta:** es un tratamiento formalmente neutro pero que sin embargo resulta desfavorable para un colectivo, en este caso para las mujeres. Es decir, cuando se establecen medidas, condiciones, normas o criterios, aparentemente neutros, pero que, al no tener en cuenta la desigual posición de partida de hombres y mujeres, acaban reproduciendo estas desigualdades. Empieza a hablarse de discriminación indirecta, precisamente cuando se produce un desarrollo político-normativo del principio de igualdad. Este tipo de discriminación es la mayoría de las veces “no intencional”, y mucho más difícil de detectar. Sin embargo, el

efecto es el mismo: al no intervenir expresamente sobre las desigualdades de partida, contribuye a reproducirlas.

⇒ **Discriminación oculta:** es un concepto reciente que intenta reflejar las situaciones en las que desde la neutralidad aparente se están tomando medidas con la intención clara de tratar de forma desigual a las mujeres. A diferencia de la discriminación indirecta ésta tiene una clara voluntad de discriminar.

1.1. Trabajo y Empleo. Conceptos básicos para un análisis desde la perspectiva de género

1. Trabajo / empleo

⇒ **Trabajo:** Actividad orientada a la producción de bienes o servicios, con independencia de su mercantilización.

⇒ **Empleo:** Actividad orientada a la producción de bienes o servicios que tiene como contrapartida una remuneración.

El modelo androcéntrico de organización social, se caracteriza por la confusión de *producción* con *producción de mercado*, y de *trabajo* con *empleo*. De ella se deriva una definición **excluyente** del término “trabajo”. Y lo que se excluye es precisamente gran parte del trabajo realizado por las mujeres: el trabajo doméstico y de cuidados, que es básico para la supervivencia, la socialización y la calidad de vida.

Las formas de medición al uso (estadísticas, principalmente), comparten esta definición androcéntrica, y categorizan el mercado laboral de forma sesgada. Las implicaciones son importantes:

- ▣ De un lado, se muestran insuficientes para dar cuenta del comportamiento laboral femenino, en el que son frecuentes las combinaciones empleo/desempleo/inactividad, y no arrojan luz sobre las condiciones que permiten comprender el empleo de las mujeres: "doble jornada/doble presencia", condicionamientos familiares, estrategias de reproducción familiar, etc.
- ▣ De otro lado, resultan inadecuadas para informar las políticas orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: si los datos estadísticos sirven de base para el diseño e implementación de políticas sociales y económicas; el sesgo en la información que recogen se trasladará a estas políticas.

En los últimos años, se han desarrollado formas de medición alternativas, que han tratado de superar las dificultades que presentan las metodologías tradicionales. Estas se basan principalmente en:

1. La visibilización de todas aquellas actividades no remuneradas –y por tanto, consideradas como “no trabajo”– pero imprescindibles para el mantenimiento de una sociedad.
2. Una perspectiva más sistémica (integral), que de cuenta de la interrelación entre el “empleo” y el “trabajo familiar doméstico” –como esferas mutuamente dependientes.

2. Cualificación profesional

Es el conjunto de competencias profesionales y personales, adquiridas a través de la formación reglada y la no formal o la experiencia laboral, y a lo largo de todo el ciclo vital, que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo en el mercado laboral.

3. Competencias profesionales

Se define como el conjunto de conocimientos y capacidades, aptitudes y actitudes en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y que facultan para el desempeño de un puesto de trabajo.

4. Usos del tiempo

El estudio del diferente uso que hacen del tiempo mujeres y hombres, es un elemento clave para analizar desde la perspectiva de género las consecuencias de la desigual atribución de responsabilidades y tareas sociales en función del sexo de las personas.

Estos análisis incluyen técnicas de investigación tanto cuantitativas (encuestas de uso del tiempo) como cualitativas (entrevistas personales, registros de actividades y tiempos dedicados a ellas, etc.). Y arrojan resultados muy claros que pueden resumirse en los siguientes:

- ▣ Los varones tienen un comportamiento mucho más homogéneo en cuanto a uso del tiempo, dedicando la mayor parte de éste a las actividades remuneradas.
- ▣ El tiempo dedicado a las tareas domésticas o de cuidado (de realización y de planificación) por parte de las mujeres es abrumadoramente superior al dedicado por los varones.
- ▣ Las mujeres que trabajan fuera de casa soportan una *carga global de trabajo* muy superior a la de los varones, fenómeno que se ha denominado “doble jornada”.

Obviamente, esta distribución varía en función de la relación con la actividad (remunerada), o las responsabilidades familiares.

La consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo, pasa necesariamente por un replanteamiento del reparto actual de tareas y responsabilidades, así como por la implantación de nuevas formas de organizar el tiempo de trabajo extra-doméstico, que favorezcan la conciliación y la no segregación, y el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado.

5. Usos del espacio

Junto con una diferente articulación de los tiempos dedicados al conjunto de actividades cotidianas, los roles de género marcan también diferencias en las formas de utilizar el espacio. El

reparto diferencial de funciones sociales que define la división sexual del trabajo, adscribe a las mujeres el espacio de “lo doméstico” mientras que reserva preferentemente a los hombres el “espacio público”. Como han venido demostrando los estudios sobre el uso diferencial del espacio, esta asignación en función del sexo define también posibilidades de acceso al poder y los bienes y recursos sociales (localizado en el espacio de lo “público”), así como desequilibrios en cuanto al prestigio social que deriva de desarrollar las actividades cotidianas en uno u otro espacio. Ambas dimensiones se entrecruzan para explicar las desigualdades de género en el acceso al poder, los recursos sociales y el prestigio social.

6. Segregación ocupacional

Situación por la que un colectivo determinado ocupa sólo alguna de la totalidad de las ocupaciones o profesiones.

La segregación ocupacional tiene una doble vertiente:

- ▶ Segregación ocupacional **horizontal**: concentración en un abanico restringido de profesiones o áreas de actividad.
- ▶ Segregación ocupacional **vertical**: desigualdades en el acceso a las categorías directivas y cargos con mayor poder de decisión.

El análisis del mercado laboral desde la perspectiva de género, arroja datos concluyentes:

- ▶ En lo que se refiere al tipo de ocupación, las mujeres se sitúan preferentemente en aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente como “femeninas” (educación y servicios sociales, sanidad, administración) y con mayor saturación en el mercado laboral [*segregación ocupacional horizontal*].
- ▶ Por otro lado, ellas ocupan los tramos más bajos de la escala jerárquica, encontrando mayores barreras que los hombres en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones (“techo de cristal”) así como en la promoción de la carrera profesional [*segregación ocupacional vertical*].

En definitiva, existe una clara segregación del mercado laboral en función del sexo. Este fenómeno tiene su base en la división sexual del trabajo (el reparto desigual de tareas y responsabilidades, y la infravaloración de los aprendizajes, aptitudes y conductas que se atribuyen socialmente a las mujeres) y sitúa a las mujeres en posiciones de inferioridad con respecto al acceso y permanencia en el mercado laboral, y también con relación a las condiciones del empleo.

7. Diversificación profesional

Se trata de una de las estrategias de intervención para luchar contra el fenómeno de la segregación ocupacional, orientada a ampliar el abanico de opciones profesionales de una persona o de un colectivo de personas.

8. Discriminación salarial

Discriminación salarial: Se habla de discriminación salarial cuando dos personas que realizan trabajos iguales o de igual valor perciben una **retribución**¹ distinta.

Desde hace tiempo, el **principio de igualdad retributiva**² está incorporado en la legislación nacional y comunitaria. A pesar de esta prohibición formal, en la práctica, la llamada “brecha salarial” –esto es, la diferencia entre el salario que perciben los hombres y el de las mujeres por trabajos iguales- es un hecho generalizado.

Dado que existe una prohibición formal de discriminación, la detección de las desigualdades de género en este ámbito se vuelve más difícil. Lo común no es que se establezcan salarios inferiores para las mujeres (discriminación directa), sino que, en la valoración de los puestos de trabajo, se infravaloran los aprendizajes, destrezas y tareas del trabajo normalmente realizado por mujeres (discriminación indirecta). Por ello, y aunque las causas de esta discriminación son variadas, se puede aludir a dos principalmente:

- ▣ La segregación ocupacional (horizontal y vertical) que sitúa a las mujeres en empleos de menor prestigio social.

1. El salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por la parte empleadora (empresariado) a la persona empleada en razón de la relación de trabajo.

2. Igual retribución para trabajos iguales o de igual valor.

- ▣ La infravaloración de tareas habitualmente desarrolladas por mujeres o de aptitudes consideradas como específicamente femeninas.

Esta forma de discriminación influye de forma determinante en una peor calidad de vida del colectivo femenino y exige de las mujeres un mayor esfuerzo para alcanzar el reconocimiento social y económico que su actividad profesional merece.

9. Centralidad del empleo

De la diferente asignación de roles sociales y espacios de actividad, se deriva el diferente lugar que el empleo ocupa en el proyecto vital de las personas. Estas diferencias están claramente marcadas por el género:

- ▣ Para los hombres, en función de su rol de género, el empleo es el eje sobre el que gravita su identidad social y sobre el que articulan el resto de sus actividades.
- ▣ Para mujeres, en virtud de su rol de género, el empleo, aunque ocupa un lugar importante en sus vidas, no es el valor *esencial*, por encima de otros ámbitos como el afectivo o el familiar.

En consecuencia, cualquier intervención dirigida a la inserción laboral de las mujeres, para que sea exitosa, debe considerar esta diferente concepción del empleo, fomentando en las mujeres procesos de concienciación sobre la importancia del empleo en el proyecto vital, y paralelamente, procesos de conciencia-

ción en los varones sobre la importancia de la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado.

10. Articulación de los tiempos de vida personal

Implica un nuevo modelo de organización social que haga posible la articulación de los tiempos de vida (trabajo productivo, y trabajo reproductivo, así como las necesidades personales de ocio, relaciones sociales, etc.).

Dicha articulación es una cuestión que afecta a toda la sociedad, y no sólo a las mujeres. La articulación de todas las esferas de la vida de las personas pasa necesariamente por fomentar la coparticipación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. También implica un replanteamiento de las formas de organización del trabajo productivo, y por supuesto, la revalorización de la función social del trabajo reproductivo y la provisión de servicios públicos para facilitar/ favorecer dicha conciliación.

11. Acoso por razón de sexo

Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

▣▣▣ **Acoso sexual:** La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no de-

seado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

12. Coeducación

Modelo educativo que supera los condicionantes de la escuela mixta marcada por una tendencia a la asimilación de las niñas al modelo educativo dominante (androcéntrico). La coeducación es un instrumento fundamental para superar las desigualdades de género a partir de la verdadera integración de la experiencia y los saberes de hombres y mujeres, la revalorización de las actitudes y capacidades femeninas y la eliminación de los estereotipos y prejuicios sexistas y androcéntricos.

La coeducación pretende, en último término, el desarrollo de un modelo centrado en la persona, con independencia de su sexo.

Bloque 2: políticas de igualdad de género

1. Políticas de igualdad de género:

Todas aquellas medidas y estrategias orientadas a equiparar la situación de hombres y mujeres en la sociedad haciendo frente a las discriminaciones de género.

2. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Tienen como finalidad luchar contra las desigualdades de género, promoviendo el acceso de las mujeres en igualdad a todos los ámbitos de la vida social (político, económico, cultural, etc.).

Equilibrar la situación y posición de mujeres y hombres, no es sólo ofrecerles “las mismas oportunidades”, sino reconocer los distintos puntos de partida, e identificar y eliminar los obstáculos estructurales sobre los que se asientan las desigualdades de género.

En la práctica, el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades se ha materializado en el establecimiento de Planes de Igualdad, que marcan objetivos y acciones concretas en áreas prioritarias de intervención (empleo, participación política y social, salud, etc.), a desarrollar un periodo de tiempo determinado, movilizandando una cantidad determinada de recursos.

3. Acción positiva

Conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar la situación de discriminación, considerando las desigualdades de partida e interviniendo sobre ellas a través de mecanismos compensatorios.

Aplicada al contexto de la igualdad de género, una acción positiva es una medida de carácter temporal, que tiene como finalidad hacer *efectiva* la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando o compensando los efectos de las actitudes, comportamientos o estructuras discriminatorias.

4. Discriminación positiva

Constituye una modalidad de acción positiva especialmente incisiva, que consiste en una medida diferenciadora encaminada a privilegiar a las personas integrantes de un colectivo desfavorecido durante un periodo determinado (el sistema de cuotas adoptados por los partidos políticos es un claro ejemplo de discriminación positiva). La discriminación positiva afecta al punto de llegada del colectivo al que se intenta favorecer ya que se propone la consecución de un resultado y además lo garantiza.

5. *Mainstreaming de género*

Mainstreaming de género Se refiere a la estrategia de intervención que pretende la inclusión del objetivo de promoción de la

igualdad entre hombres y mujeres en *todas* las actuaciones que se desarrollen desde las administraciones públicas (así como otras organizaciones).

El alcance de esta estrategia es muy amplio, como también sus implicaciones, ya que requiere:

- ▣▣▣▣ la revisión de los procedimientos de trabajo (por ejemplo: de los métodos de conocimiento e interpretación de la realidad sobre la que se interviene) y los criterios de organización interna,
- ▣▣▣▣ la redefinición de los objetivos y las prioridades de las políticas públicas,
- ▣▣▣▣ la evaluación (previa y posterior) de la actuación institucional en función del impacto que ésta puede tener sobre los hombres y las mujeres a quienes se dirige, y ante todo, sobre las relaciones de igualdad/desigualdad que se producen/reproducen con la intervención.

Para aclarar más el sentido de este concepto, se puede atender a la siguiente distinción:

- ⇨ **Políticas específicas:** conjunto de acciones dirigidas a mejorar la posición de las mujeres para que lleguen a ocupar posiciones de igualdad respecto de los hombres, eliminando los obstáculos discriminatorios y compensando los efectos generados por las mismas. Se trata de directrices, planes, programas e iniciativas dirigidas *específicamente* a mejorar

la situación de las mujeres, siendo ellas directamente beneficiarias de dichas políticas.

⇒ **Políticas transversales:** conjunto de acciones integradas en las políticas generales que obligan a tener en cuenta las particularidades, las diferentes posiciones y las desigualdades de género, para lograr la igualdad de oportunidades y privilegios. Ello implica la integración del objetivo de igualdad o la perspectiva de género en todas las directrices, planes, programas e iniciativas generales, y en todas sus fases.

La adopción de la estrategia del *mainstreaming* no implica la eliminación de las acciones específicas. Por el contrario, se entiende que ambas líneas de trabajo son necesarias: tanto la integración sistemática del enfoque de género en las políticas generales, como la implementación de acciones específicas para las mujeres con el fin de compensar su situación de desigualdad.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

